

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA**

JULIANE ACQUARO

***EMPREENDEDORISMO FEMININO* OU TRABALHO POR CONTA PRÓPRIA?
UM ESTUDO SOBRE TRABALHADORAS NA CIDADE DE SÃO CARLOS/SP**

SÃO CARLOS
2018

JULIANE ACQUARO

***EMPREENDEDORISMO FEMININO* OU TRABALHO POR CONTA PRÓPRIA?
UM ESTUDO SOBRE TRABALHADORAS NA CIDADE DE SÃO CARLOS/SP**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos, sob orientação do Prof. Dr. Jacob Carlos Lima, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestra em Sociologia.

SÃO CARLOS
2018

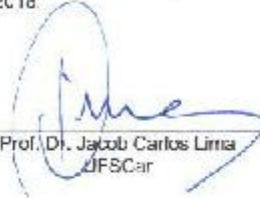


UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

Centro de Educação e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Sociologia

Folha de Aprovação

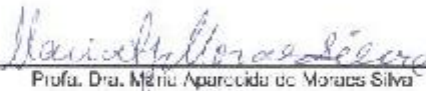
Assinaturas dos membros da comissão examinadora que avaliou e aprovou a Defesa de Dissertação de Mestrado da candidata Juliane Aquaro, realizado em 04/09/2018.



Prof. Dr. Jacob Carlos Lima
UFSCar



Profa. Dra. Antonia das Lourdés Colbari
UFES



Profa. Dra. Mênin Aparecida de Moraes Silva
UFSCar

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente às mulheres que disponibilizaram um pouco do seu tempo para colaborar com as entrevistas.

Agradeço ao professor Jacob pela paciência e orientação dedicada, que foram fundamentais para o desenvolvimento da pesquisa, bem como por todos os conselhos, sugestões, incentivos e correções. Somado a isso, pude contar frequentemente com a contribuição dos colegas do LEST: Roberto, Aline, Giu, Dani, Felipe, Amanda, Breilla, Murilo e todo (a)s o (a)s demais, seja na troca de materiais, no exercício de pensar junto, no compartilhar a caminhada da pesquisa e o processo de escrita.

Gostaria de agradecer às professoras Maria Moraes e Isabel que gentilmente colaboraram com minha pesquisa, participando de minha banca de qualificação. Em especial, sou grata à professora Moraes, por me acompanhar desde meu ingresso no PPGS sendo sempre muito solícita com contribuições e sugestões de leituras e reflexões. Minha gratidão à professora Antonia Colbari, que junto à professora Moraes, compôs a banca da minha defesa dando a oportunidade de aprender uma imensidade de coisas.

Agradeço à minha família pelo apoio e carinho: mãe, pai, André e Cá; por me aguentarem e suportarem a saudade constante e estarem por perto nos momentos mais difíceis. Agradeço ao meu companheiro Vinícius, meu melhor amigo e parceiro para todas as horas, por compartilhar a vida comigo, por me suportar em todas as fases do mestrado, por ser meu porto seguro e ter enchido a vida de alegrias. Ao Pelau e à Cleusa, que me receberam com muito carinho em sua família.

Um agradecimento especial para minha amiga Ju, que desde o início, quando a pesquisa era apenas um projeto, tem me acompanhado com leituras atentas, dando sugestões e trazendo inúmeras contribuições. Aos meus amigos Pedro e Iza, Tarcísio, Roberto (novamente), pelos cafés e prosas acadêmicas e não acadêmicas. Agradeço à minha amiga desde sempre, Amanda, e Miriam, que desde o início da graduação me acompanha na caminhada da vida, dividindo comidas e milhares de assuntos. À Bruna e ao Bruno pela amizade e os vários rolês. À Raquel, Tais, Lize, Tati e Gabi que estiveram comigo ao longo do Programa ALI e demonstraram sua amizade nos momentos que mais precisei. Aos meus novos amigos Marcos, Carol, Marina, João (obrigada pela ajuda com os gráficos e tabelas), Nicolas e Gabi, que não aguentavam mais ouvir que eu precisava terminar a dissertação. A todas e todos aqueles que de algum modo

cruzaram seus caminhos com os meus. E por fim, a todas(os) os professoras(es) que atuaram em minha formação.

RESUMO

Em meio às transformações no trabalho, o autoemprego e os pequenos negócios têm sido encarados como alternativas à relação salarial, compondo um quadro de novos arranjos ocupacionais e dando força ao discurso do empreendedorismo. As mulheres, por serem caracterizadas como mais flexíveis e, portanto, mais adequadas às novas exigências da produção, têm conquistado espaços no mercado de trabalho, sendo assim consideradas potencialmente empreendedoras. As questões relativas à maternidade e aos cuidados domésticos são apontadas como fatores que impulsionam as mulheres para relações de trabalho menos reguladas, que possibilitam a conciliação das múltiplas jornadas, favorecendo sua inserção em formas de trabalho por conta própria. Em que medida o discurso do empreendedorismo ressignifica as atividades de trabalho autônomas e como esse discurso é incorporado pelas mulheres que estão nessas atividades foram as questões que orientaram a pesquisa. A ampliação do número de mulheres enquadradas na categoria *empreendedora* nos últimos anos, bem como o crescimento de movimentos que acionam a ideia de *empreendedorismo feminino*, são indicadores de uma tendência de enaltecimento do trabalho flexível e por conta própria. Busco investigar as formas pelas quais se dá essa inserção, sob quais condições de trabalho ela é realizada e como é percebida pelas mulheres envolvidas. A pesquisa se desenvolveu por meio de um levantamento de conteúdos digitais que abordam a noção de empreendedorismo feminino, na participação em eventos de empreendedorismo voltados às mulheres e da realização de oito entrevistas com empreendedoras/trabalhadoras por conta própria da cidade de São Carlos-SP.

Palavras-chave: Empreendedorismo Feminino; Flexibilidade; Trabalho e Gênero;

ABSTRACT

In the context of recent transformations in work, self-employment and small businesses have been viewed as alternatives to the traditional labour relations, composing a framework of new occupational arrangements and giving strength to the discourse of entrepreneurship and self-employment. Women, in part because of their common representation as more flexible, therefore more suited to the new demands of production, have conquered new spaces in the labor market, considered entrepreneurs in potencial. Issues related to maternity and domestic care are pointed out as factors that encourage women to engage in less regulated working positions, which make it possible to reconcile e multiple working shifts, favoring their participation in self-employment forms. To what extent the discourse of entrepreneurship re-signifies autonomous work activities and how this discourse is incorporated by the women who are in those activities that were analyzed in this research. The increase in the number of women in the entrepreneurial category in recent years, as well as the growth of movements that trigger the idea of female entrepreneurship, are indications of a tendency to enhance flexible work and self-employment. This research aims to analyze the ways in which this insertion occurs, under what working conditions it is performed and how it is perceived by the women involved. The research was developed through a inquiry of digital content that addresses the category of female entrepreneurship, as well as field work in entrepreneurship events focused on women and interviews with entrepreneurs / self-employed women in the city of São Carlos-SP.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Participação na PEA, por gênero – Brasil – 1950 a 2010	23
Gráfico 2 - Proporção de trabalhadores precarizados na população ocupada de 16 anos de idade ou mais, segundo cor/raça e sexo. Brasil, 2004 a 2014	26
Gráfico 3 - Taxa de atividade da população de 16 anos ou mais de idade, por sexo e cor/raça. Brasil, 2004 a 2014	27
Gráfico 4 - Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos, por sexo	27
Gráfico 5 - Diferença de remuneração por grau de instrução	28
Gráfico 6- Proporção de horas semanais de trabalho por idade: categorizado entre trabalho doméstico e profissional	29
Gráfico 7 - Cargos gerenciais, por sexo, segundo os grupos de idade e cor ou raça (%)	30
Gráfico 8 - Distribuição percentual dos empreendedores iniciais (TEA), segundo gênero - Brasil -2007:2016	43

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Rede Mulher Empreendedora	51
Figura 2 - Rede Mulheres que Decidem	52
Figura 3 - Plataforma Mulheres Ágeis.....	53
Figura 6 - Mapa da Feira do Empreendedor 2016– São Paulo.....	56
Figura 7 - Encontro Mulheres Empreendedoras São Carlos 2016	58

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Empreendedores Iniciais e Estabelecidos	37
Tabela 2 - Faturamento anual e número de empregados dos empreendedores iniciais (TEA) – Brasil 2016	38
Tabela 3 - Faturamento anual e número de empregados dos empreendedores estabelecidos (TEE) – Brasil 2016	39
Tabela 4 - Mulheres entrevistadas	60

SUMÁRIO

SUMÁRIO.....	11
INTRODUÇÃO	12
1. GÊNERO E TRABALHO.....	19
2. A RETÓRICA DO EMPREENDEDORISMO SOB O ADVENTO DA FLEXIBILIDADE.....	31
2.1. O empreendedorismo no Brasil: o país das(os) empresárias(os)?.....	34
3. “EMPREENDEDORISMO FEMININO” NA LITERATURA GERENCIAL	42
4. EM CAMPO: DISCURSO E PRÁTICA.....	49
4.1 As redes e organizações de incentivo ao empreendedorismo feminino	49
4.2 Participando de eventos.....	54
4.3. As mulheres entrevistadas	60
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	77
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81

INTRODUÇÃO

O trabalho do(a) pesquisador(a) e sua vida dificilmente conseguem se dissociar completamente, observa Mills (1975). Cabe, assim, ao sociólogo aprender a utilizar as experiências vividas em sua análise no processo de investigação. Respalhada na obra de Mills, trago a este texto algumas das minhas experiências, procurando compreender como elas influenciaram minha escolha pelo tema. Assim, foi buscando inserção no mercado de trabalho que acabei me deparando com o discurso do empreendedorismo, e saltou aos olhos a pauta específica do “empreendedorismo feminino”.

A noção de “empreendedorismo feminino”, presente ao longo deste trabalho, utilizo entre aspas para destacá-la. Essa noção é mobilizada nos campos das redes de mulheres empresárias e trabalhadoras por conta, e é encontrada também em veículos de comunicação, tais como revistas, redes sociais, e ainda na literatura gerencial, tornando-se comum nesses meios. Utilizada para descrever a atividade das mulheres em criar e conduzir o próprio negócio, a noção de *empreendedorismo feminino* é problematizada ao longo dessa pesquisa, a qual reflete sobre seus usos e suas práticas no cotidiano das mulheres inseridas nessa realidade de trabalho flexível.

A partir de 2014, passei a participar de vários processos seletivos em busca de emprego, tanto no setor público quanto no privado. Enquanto no setor público o processo se limitava a documentações de comprovação da formação e de títulos, no setor privado chamavam a atenção as múltiplas atividades utilizadas para a avaliação dos candidatos. Pude observar e vivenciar as técnicas utilizadas pelas empresas, que incluíam entrevistas, testes escritos e, principalmente, dinâmicas de grupo com o objetivo, segundo os responsáveis, de conhecer a personalidade individual de cada participante, a capacidade de lidar com situações imprevistas, a pró-atividade, a disposição, a criatividade, a persistência e a disposição empreendedora de cada um. O clima geralmente era informal, e havia utilização de jogos e de brincadeiras com a finalidade de *deixar os candidatos à vontade*, de promover interações e um ambiente *descontraído* com pessoas motivadas para o trabalho. O aspecto motivacional se constituía em uma das principais ferramentas da seleção.

Entre o segundo semestre de 2014 e o primeiro semestre de 2015, atuei com estagiária na Secretaria Municipal de Trabalho, Emprego e Renda da cidade de São Carlos/SP. A

secretaria municipal havia aderido a um programa desenvolvido pela Secretaria do Trabalho do Estado de São Paulo (o Programa existe no Estado desde 2001), denominado “Time do Emprego”, e que tinha como objetivo auxiliar jovens à procura do primeiro emprego ou desempregados na inserção no mercado de trabalho. Para isso eram realizadas reuniões semanais para troca de experiências e para discussão de conteúdos contidos em uma apostila. A programação era dividida em temas que tratavam de questões sobre autoconhecimento, desenvolvimento do currículo, preenchimento de formulários e entrevistas, ferramentas de procura de emprego, testes aplicados pelos empregadores, planejamento financeiro e trabalho por conta própria.

Fui treinada para instruir, por meio das atividades do programa, as pessoas em situação de desemprego para se adequarem às exigências do mercado. Eu deveria orientá-las em como se vestir e se portar em entrevistas, em como falar sobre si mesmas nas entrevistas e no currículo, destacando suas habilidades, visando convencer as empresas contratantes de que seriam as melhores candidatas ao emprego.

Os modelos de interação durante o curso se assemelhavam aos processos seletivos, com dinâmicas de grupo e com testes comumente utilizados por corporações que eram, inclusive, simulados durante algumas reuniões. Os participantes eram incentivados a refletir e a falar sobre si, conforme o que disse a coordenadora do programa: “Os participantes de um Time do Emprego são levados a resgatar e elevar a autoestima, conhecerem a si mesmos, reconhecerem suas habilidades e competências, além de também serem incentivados a desenvolver o empreendedorismo”¹.

Observei que as políticas públicas voltadas ao trabalho e à busca de emprego visavam à capacitação individual, ao preparo da força de trabalho direcionando para a autorresponsabilização do trabalhador sobre sua empregabilidade, moldando-o às exigências de um mercado cada vez mais flexibilizado, discutindo suas competências e seu empenho individual. Ao mesmo tempo, destacava-se a importância da coletividade e da cooperação, o trabalho em equipe, as redes de cooperação e de solidariedade.

No final do segundo semestre de 2015, participei de um processo seletivo para pleitear uma vaga de bolsista no Programa Agentes Locais de Inovação (ALI) – SEBRAE CNPq, sobre o qual passo agora a discorrer. O processo resultou, primeiramente, em 30 finalistas que ficavam integralmente à disposição durante um mês para “treinamento” remunerado, mas a vaga não estava garantida, já que apenas 20 seriam selecionados ao final desse mês. Tratava-se,

¹ Cf. <http://www.timedoemprego.sp.gov.br/?page_id=2>.

portanto, de um longo processo de seleção, no qual, durante oito horas por dia estávamos sendo avaliados com os critérios supracitados: pró-atividade, persistência, dedicação, adaptabilidade, polivalência etc.

O formato da seleção expressava o posicionamento da instituição com relação à contratação. O processo – nomeado como capacitação, mas efetivamente uma continuidade do processo seletivo – foi extenso e consistia na exposição do método que seria utilizado no trabalho, seguido por inúmeras atividades de grupo que envolviam apresentações criativas (teatros, músicas, esquetes, confecção de cartazes, de objetos etc.), proposição de situações problemas para a busca de soluções, abertura para discussão coletiva e autoavaliação, entrevistas em grupo e individuais.

Além dessas atividades durante o horário comercial (que às vezes se estendia para o horário da noite), era obrigatória a escrita diária em um blog que seria avaliado por uma pessoa de fora. Era necessário utilizar o blog para registro das atividades e da percepção individual da experiência, para avaliar a capacidade de expressão escrita e a habilidade em compreender aquilo que fora transmitido na capacitação.

Superando a etapa de seleção, ingressei no programa como bolsista. Na condição de Agente Local de Inovação, desempenhei a função de orientar e de incentivar dirigentes de pequenas empresas na implementação de práticas inovadoras e melhorias de gestão. O objetivo do Programa ALI, de acordo com as descrições do SEBRAE, é incentivar o desenvolvimento de inovação nas empresas de pequeno porte através de acompanhamento contínuo e gratuito, por meio da visita periódica de um agente às empresas para levantamento de dados e para sugestões de melhorias de gestão e de ações de inovação².

Esse acompanhamento consistia em instruir os/as empresários/as a desenvolverem comportamentos que, segundo o SEBRAE, tornam a empresa mais inovadora e, conseqüentemente, mais rentável. O período em que atuei nessa função coincidiu com o período de instabilidade política e econômica do país, em que muitas empresas encerraram atividades ou enfrentaram dificuldades para sobreviver. A retórica da instituição, no entanto, para explicar o baixo nível de sobrevivência dos pequenos negócios, permanecia focada em dizer que a responsabilidade pelo sucesso da empresa estaria nas mãos do(a) empresário(a).

A partir do meu ingresso nesse programa estive em contato constante com as empresas da região, bem como com materiais sobre gestão organizacional. Nesse contexto, notei a

² Informações sobre o Programa ALI estão disponíveis em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/Programas/agentes-locais-de-inovacao-receba-o-sebrae-na-sua-empresa,8f51d53342603410VgnVCM100000b272010aRCRD>>.

existência de alguns eventos voltados para mulheres empreendedoras, tal como o “Prêmio Sebrae Mulher de Negócios”. Atenta à questão, comecei a perceber um crescimento no número de eventos com essa finalidade e de redes colaborativas sob a pauta do “empreendedorismo feminino.”

Levantando questões e hipótese

Questionei, então, o porquê da intensificação do discurso sobre mulheres e empreendedorismo. O que poderia significar o crescimento da participação das mulheres em atividades empreendedoras? Ou em que medida as atividades tradicionalmente ocupadas por mulheres eram ressignificadas enquanto empreendedorismo? E, por fim, em que medida as narrativas das mulheres incorporavam esse ideário?

Por meio do acompanhamento dos conteúdos e dos eventos promovidos em torno do “empreendedorismo feminino”, busquei compreender como se construía esse discurso. Em um segundo momento, busquei ainda recuperar algumas das trajetórias de mulheres que trabalhavam por conta própria e suas percepções sobre a atividade realizada, a sua rotina de trabalho e o seu caráter “empreendedor”. Para tanto, realizei entrevistas com mulheres donas de empresas ou trabalhadoras autônomas, fossem elas formalizadas (com inscrição no CNPJ) ou não.

Minha hipótese é a de que, embora a independência econômica da mulher, por meio da sua entrada no espaço público por diferentes formas de remuneração, represente avanços com relação à histórica subordinação a que são submetidas, ao sublinhar as características ditas femininas como promissoras para a atividade empreendedora e ao enaltecer a possibilidade da conciliação entre múltiplas jornadas, o “empreendedorismo feminino” acaba por reificar os papéis sociais de gênero (SCOTT, 1994). Dessa forma, entendo que ao coroar as atividades por conta própria e ao conceder a elas o *status* de empreendedorismo, consagra-se a posição feminina em ocupações tradicionalmente marginais, flexíveis e informais, dando a elas uma nova roupagem.

A retomada da discussão do empreendedorismo insere-se nos processos de reestruturação produtiva, das transformações no campo de trabalho que se expandem para além do modo de organização no interior das cadeias produtivas, de modo que novos modelos e tipos de contrato de trabalho vão sendo criados. Nesse processo, caracterizado pela flexibilização das relações de trabalho, o discurso do empreendedorismo e da autonomia se intensifica como alternativa ao emprego formal e aos valores a ele relacionados. Nessa perspectiva, a disponibilidade individual em correr riscos é valorizada e requisitada pelo mercado de trabalho.

O autoemprego e os pequenos negócios são ressignificados num contexto em que o emprego formal se torna escasso, sendo substituído em alguns setores por contratações temporárias, informais ou terceirizadas.

Segundo dados oficiais da Global Entrepreneurship Monitor³ (GEM, 2017), o empreendedorismo no Brasil vem crescendo significativamente, sendo que em 2016 estimava-se a existência de mais de 48 milhões de empreendedores. Entretanto, vale questionar sob quais condições se desenvolveram tais empreendimentos.

Dos novos negócios iniciados nos últimos anos, as mulheres são responsáveis por 51,5% (GEM, 2017). Se, por um lado, a participação das mulheres em atividades consideradas como de liderança (empresárias) tem sido ampliada, alcançando quantitativamente uma posição de igualdade com os homens, por outro lado, essas atividades devem ser dimensionadas, considerando que, em sua maioria, são de baixa remuneração, o que dificulta sua formalização e como isso, o acesso a alguns direitos sociais.

Num contexto de flexibilização das relações de trabalho, as atividades por conta própria ganham maior protagonismo. As mulheres, historicamente responsabilizadas pelo trabalho reprodutivo e alocadas no mercado de trabalho a partir de ocupações periféricas e informais, encontram-se ainda dividindo seu tempo entre o trabalho remunerado e o trabalho doméstico não remunerado. As atividades flexíveis, como o trabalho por conta própria, têm sido justificadas como uma chance de gerir o tempo entre as duas funções. A conciliação entre trabalho e vida doméstica é enaltecida em sua positividade a partir da noção de “empreendedorismo feminino”, pela qual as iniciativas de abrir um negócio, ou mesmo de trabalhar por conta própria, são associadas ao *status* de empreendedora.

Nesta pesquisa busco compreender em que medida que essa categoria reforça ou reformula os papéis sociais de gênero positivando uma continuidade das atividades informais e precarizadas, tradicionalmente ocupadas por mulheres. Através da recuperação das trajetórias de mulheres que trabalham por conta própria, procuro relações que provocam tanto rupturas como também continuidades nas hierarquias de gênero.

³ A Global Entrepreneurship Monitor é um programa de pesquisa que apresenta um levantamento dos níveis de atividade empreendedora no mundo. “Os resultados do GEM incluem comparações globais, relatórios nacionais e tópicos especiais baseados no ciclo de coleta de dados anual. Mais de 300 acadêmicos e pesquisadores participam ativamente do programa”. Informações retiradas do site: <<http://www.ibqp.org.br/projetos/gem/>>. Acesso em 26 de julho 2018.

A operacionalização da pesquisa

Durante o período da pesquisa, acompanhei as redes e as associações que acionam a noção de *empreendedorismo feminino* e que têm com frequência tratado de temas como a conciliação das jornadas (abordada ainda sob os termos equilíbrio entre vida pessoal e profissional), maternidade, carreira, desenvolvimento pessoal e afins. Tais organizações promovem continuamente eventos, dos quais pude participar de alguns que ocorreram na cidade de São Carlos em 2016 e 2017. Alguns dos eventos que ocorreram em outras cidades, sobretudo na capital paulista, pude acompanhar através de vídeos na internet.

Nesses eventos foi possível observar a incorporação dos valores associados à flexibilidade, aos ideais do empreendedorismo, da autonomia, e a valorização do trabalho enquanto meio para conquista do sucesso pessoal, orientados sob uma performance motivacional. Observei, ainda, a presença de elementos que sublinham a hierarquização entre os gêneros, que mantêm marcadas as diferenciações dos papéis sociais masculinos e femininos.

Esse período funcionou como uma pesquisa exploratória. Ao mesmo tempo em que trabalhava, eu observava os eventos e suas participantes frente aos discursos e relatos apresentados. A partir de contatos que estabeleci nesses eventos, realizei entrevistas com mulheres que estavam iniciando um negócio ou, então, que já tinham um pequeno negócio estabelecido. Foram entrevistadas oito mulheres, procurando recuperar as trajetórias de vida e as percepções de cada uma a respeito da carreira, da vida familiar, das condições de trabalho e da experiência de trabalhar por conta própria. O objetivo foi recuperar a forma como percebiam sua condição enquanto mulher em sua relação com o mundo do trabalho.

As entrevistas foram agendadas através de contato por telefone, estabelecendo-se então um local de encontro. Algumas das mulheres me receberam em suas empresas, outras em suas casas e houve ainda aquelas que optaram por cafeterias⁴. Foi elaborado um roteiro de entrevista incorporando algumas questões a serem elucidadas a partir das observações que realizei durante o período exploratório, no qual foi possível estabelecer o desenho da pesquisa.

Durante a realização das entrevistas busquei tornar a conversa informal, conduzindo a fala acerca das trajetórias, inserindo questões pertinentes às realidades relatadas. Juntamente com o roteiro, que incluía questões abertas, levei comigo também um formulário para inserir dados básicos objetivos sobre idade, estado civil, se tem filhos, números de filhos etc.

⁴ Foram duas entrevistas realizadas em dois cafés diferentes, de acordo com a facilidade de localização que ofereciam para as entrevistas. O primeiro foi pela manhã no café tradicional da cidade. A entrevistada havia informado que tinha que visitar uma cliente ali pela região e sugeri então o local pela proximidade. A outra entrevista foi feita no período da tarde, no café, no interior de um Shopping em São Carlos, pois a entrevistada residia próximo (trabalhava em sua própria casa também).

Por conta da flexibilidade dos horários das trabalhadoras/empreendedoras foi possível agendar as entrevistas durante a semana, adequando-as aos horários disponíveis. Boa parte das mulheres pedia que não marcasse com muita antecedência, pois a agenda variava muito semana a semana, a depender da demanda dos clientes. Comumente me pediam para ligar para agendar na mesma semana, pois assim teriam uma previsão dos fluxos de atendimentos (principalmente aquelas que atendiam a domicílio). Em algumas situações ainda era necessário remarcar a data, pois se deparavam constantemente com imprevistos.

Foram totalizadas oito entrevistas com mulheres de diferentes segmentos de atuação. O objetivo foi realizar uma aproximação das condições de trabalho dessas mulheres, conversando sobre a história de vida, a relação com o empreendimento, a rotina de trabalho e com a família. Todos os nomes utilizados neste texto são fictícios para preservar a identidade das entrevistadas.

Esta dissertação ficou assim organizada. No **primeiro capítulo**, trato de uma revisão bibliográfica da relação entre gênero e trabalho para compreender a forma como as mulheres se inserem na divisão do trabalho e no mercado de trabalho. Procurei nesse capítulo trazer alguns dados oficiais para visualização do cenário da desigualdade de gênero na qual a mulher se insere atualmente.

No **segundo capítulo**, sobre Gênero e Empreendedorismo, discuto a retórica do empreendedorismo sob o advento da flexibilidade, colocando em pauta alguns pontos sobre as transformações no mundo do trabalho e sua relação com o empreendedorismo. Destaco o empreendedorismo no Brasil, retomando algumas discussões sobre a ressignificação da informalidade e dos mecanismos para incentivar a formalização, transformando informais em empresários(as).

O **terceiro capítulo** trata da construção da noção de “empreendedorismo feminino” no interior da literatura acadêmica gerencial.

No **quarto capítulo**, apresento os achados da pesquisa, observações de campo e descrições dos materiais, dos eventos e das entrevistas. Essa seção é composta de relatos dos eventos de que participei e de algumas descrições sobre as redes e as organizações de mulheres em torno do empreendedorismo feminino, bem como de uma apresentação das trabalhadoras por conta própria.

Nas **considerações finais**, retomo as principais questões que perpassaram o presente trabalho, procurando apresentar o que se pôde observar ao longo da pesquisa.

1. GÊNERO E TRABALHO

Tratar sobre gênero e trabalho, pelo que os dados indicam, é um campo de estudo que exige ainda esforço contínuo por parte das ciências sociais e demais áreas correlatas. Embora um tema já clássico e com grandes contribuições ao longo de toda produção bibliográfica, faz-se constantemente necessário trazê-lo ainda para a compreensão da sociedade contemporânea. Seria bastante satisfatório se, ao tomarmos em mãos os dados de hoje e elencarmos as problemáticas discutidas pela literatura de gênero e trabalho, pudéssemos admitir a superação de pelo menos parte das desigualdades que vêm sendo apontadas.

Não obstante os avanços que as mulheres têm conquistado por meio de muita luta ao longo de quase seis décadas, ainda considerando aquilo que transborda o campo do trabalho – tais como a legislação para proteção à violência doméstica, ampliação dos direitos políticos, acesso a métodos de planejamento familiar, maior liberdade sexual, apenas para mencionar algumas questões –, há ainda questões fundamentais que parecem patinar entre as estatísticas.

Os dados demonstram que algumas questões continuam em aberto: o trabalho doméstico persiste majoritariamente sendo atribuído às mulheres, é notado também que as mulheres passam, em média, mais anos em formação escolar e mesmo assim recebem as piores remunerações. As diferenças salariais entre mulheres e homens parecem, desse modo, estarem encrustadas nos índices sociais mesmo com o passar de tantos anos.

Se os dados, infelizmente, ainda refletem atrasos e desigualdades presentes nos dias atuais, seguimos então a revisitar os temas clássicos, procurando elaborar, com base nas discussões que antecedem este trabalho e nos dados (discutidos na literatura atual), reflexões sobre as condições da mulher no mundo do trabalho de hoje.

Scott (1990, 1994) coloca em questão o conceito de gênero, propondo uma análise dos processos através dos quais as categorias do masculino e do feminino são constituídas ao longo da história, e buscando compreender o processo de construção e legitimação das hierarquias entre homens e mulheres. A autora considera importante compreender o jogo de forças presente nas construções desses significados sociais sobre o feminino e o masculino. Os saberes acerca das diferenças sexuais estão vinculados a relações de poder,

seus usos e significados nascem de uma disputa política e são os meios pelos quais as relações de poder - de dominação e de subordinação - são construídas. O saber não se refere apenas a ideias, mas a instituições e estruturas, práticas

cotidianas e rituais específicos, já que todos constituem relações sociais. O saber é um modo de ordenar o mundo e, como tal, não antecede a organização social, mas é inseparável dela (SCOTT, 1994, p. 12).

Scott enfatiza a análise no “como” as hierarquias são construídas e legitimadas e não em suas origens. Ele considera assim as múltiplas causas envolvidas nesse processo de construção social, e objetiva compreender os significados das organizações e instituições estabelecidas para entender seu funcionamento. A retórica e o discurso passam a constituir o objeto da análise ao invés de ideologia ou consciência (SCOTT, 1994, p.16). Partindo dessa perspectiva, a pesquisa se orienta no sentido de explorar os recursos discursivos utilizados e em como eles reificam ou questionam as hierarquias vigentes, e na investigação dos processos de construção dos papéis de gênero por meio da discussão acerca do *empreendedorismo feminino*.

Se, por um lado, o empreendedorismo é encarado enquanto um elemento que contribui para a emancipação feminina, por outro lado, algumas caracterizações que incidem sobre as mulheres ainda são mantidas como naturais. A própria ideia do *empreendedorismo feminino* – ou até mesmo em sua variação *empreendedorismo rosa*⁵ – embute em seu interior diversos significados sobre o que é ser mulher, sobre as características intrínsecas femininas que regeriam o comportamento das mulheres diante dos empreendimentos. O argumento dos movimentos de *empreendedorismo feminino* se embasa na premissa de que essas características femininas seriam valiosas em cargos de liderança e gestão, sendo as mulheres, portanto, propensas e capacitadas a assumir essas posições.

Vale então colocar sob questionamento as relações de poder operantes na construção dos papéis de gênero no mundo do trabalho atual, e os saberes acerca do trabalho feminino que emergem no contexto da flexibilidade e do empreendedorismo. Esses saberes, por sua vez, não se desvinculam de relações de poder, mas são resultantes de disputas de forças. Para compreensão dessas relações atuais, é importante compreender os processos que as antecederam, isto é, o processo de marginalização da força de trabalho feminina e o contexto de sua reinserção no mercado de trabalho.

A divisão sexual do trabalho

Com a ruptura entre os espaços da casa e espaço do trabalho, criou-se uma diferenciação entre as funções reprodutivas, isto é, aquelas ligadas aos cuidados da vida

⁵ *Empreendedorismo Rosa* é uma expressão cunhada por Lênia Luz, que fundou um blog voltado para mulheres empreendedoras, para compartilhar informações pertinentes ao empreendedorismo. <<http://www.empreendedorismorosa.com.br/nossa-historia/>>.

humana – cuidados com a casa, com os filhos, idosos, doentes, preparar os alimentos, e afins – e as funções do campo produtivo (comércio, indústria, política, serviços). Atribuiu-se como funções masculinas aquelas ligadas à esfera da produção, e às quais foi concedido maior valor social do que às atividades reprodutivas. Embasada em um modelo patriarcal no qual o homem tem a centralidade do poder e orienta as decisões sobre o restante da unidade familiar (SAFFIOTTI, 1979), a divisão sexual do trabalho hierarquizou as ocupações, por meio das quais se consagrava o poderio masculino. O papel social da mulher nesse modelo é referenciado à submissão e docilidade, sempre ambientada na esfera doméstica.

A divisão sexual do trabalho, como destaca Hirata (2010), deve ser pensada como indissociável dos processos de repartição do poder e do saber entre os sexos. Essa repartição opera em diversos segmentos da sociedade, perpassando pelo modo como se estruturam as condições e relações de trabalho e no interior da casa pela maneira que são distribuídas as tarefas. Essas relações todas se apresentam imbricadas umas às outras, reforçando a condição de subordinação.

As responsabilidades tradicionais das mulheres pela educação das crianças estruturam mercados de trabalho que são desvantajosos para as mulheres, resultando em um poder desigual no mercado econômico, que, por sua vez, reforça e exacerba o poder desigual na família. Essas relações entre trabalho / família / sociedade, e trabalho /saber / poder, formam um círculo vicioso e não virtuoso. (HIRATA, 2010, p.1).

É a divisão sexual do trabalho que vai fornecer o suporte no qual se sustenta o poder que os homens exercem sobre as mulheres, operando na intermediação das relações e práticas sociais. A questão da divisão sexual do trabalho passa assim a compor as discussões relativas ao mundo do trabalho, apreendendo também outros aspectos das relações entre homens e mulheres (HIRATA e KERGOAT, 2003, p. 111-115).

Saffioti (1979) descreve o processo de marginalização das mulheres do sistema produtivo e discorre sobre as possibilidades de integração social das mulheres na sociedade de classes. Para tal, ela toma “a atividade trabalho como fio condutor da análise do problema da mulher tal como ele se apresenta nas sociedades competitivas” (Ibid., p. 31), e desnaturaliza a condição de exclusão das mulheres das atividades produtivas. Ademais, argumenta que na unidade familiar de produção nas sociedades pré-capitalistas, as mulheres eram ativas na produção de riqueza, exercendo um papel importante para sua realidade econômica.

A autora demonstra que a exclusão da força de trabalho feminina não é uma realidade

imane e que se trata de uma construção social, que a partir do advento do capitalismo se apropria de valores da tradição para situar a mulher em uma posição periférica no sistema de produção. As diferenciações entre os sexos provenientes da tradição patriarcal, que vai atribuir à mulher uma condição de inferioridade baseada em atributos físicos, atuam como justificativa da marginalização da força produtiva feminina. Nas classes mais abastadas, a mulher fica restrita às atividades domésticas, enquanto nas camadas desfavorecidas o contingente de trabalho feminino é explorado intensivamente.

O primeiro contingente feminino que o capitalismo marginaliza do sistema produtivo é constituído pelas esposas dos prósperos membros da burguesia ascendente. A sociedade não prescinde, entretanto, do trabalho das mulheres das camadas inferiores. Muito pelo contrário, a inferiorização social de que tinha sido alvo a mulher desde séculos vai oferecer o aproveitamento de imensas massas femininas no trabalho industrial. As desvantagens sociais de que gozavam os elementos do sexo feminino permitiam à sociedade capitalista em formação arrancar das mulheres o máximo de mais-valia absoluta através, simultaneamente, da intensificação do trabalho, da extensão da jornada de trabalho e de salários mais baixos que os masculinos (SAFIOTTI, 1979, p. 36).

É de fato importante a retomada desses processos históricos a fim de delinear aspectos referentes à condição atual da mulher no trabalho. A divisão sexual do trabalho se cristalizou de tal forma, que, embora o mundo do trabalho tenha se reconfigurado ao longo dos anos, ainda nos deparamos com esse processo. Trago no texto adiante alguns dados referentes à reinserção da mulher no mercado de trabalho.

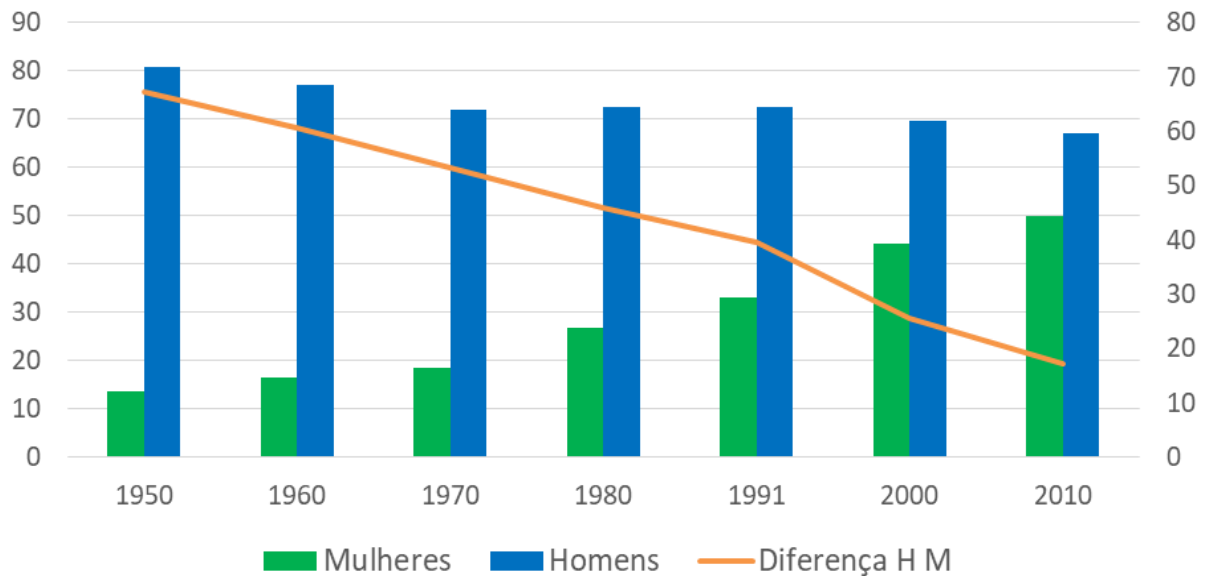
A mulher no mercado de trabalho: avanços e continuidades

Desde a década de 1960, a taxa de mulheres economicamente ativas vem crescendo significativamente e passa-se a falar sobre feminização do mercado de trabalho. Há, ao longo desse processo, avanços que contribuem para a diminuição de algumas desigualdades, como destaca Hirata (2003, p. 23): “as diferenças salariais diminuíram um pouco, algumas profissões masculinas foram feminizadas sem se desvalorizar, algumas mulheres podem ter cargos menos estagnantes”.

Apesar das diversas mudanças ocorridas, não há uma ruptura completa com a hierarquia social que confere superioridade do masculino sobre o feminino, podendo ser constatadas algumas permanências, tal como nos diz Hirata (2003, p.23-24): “as mulheres são globalmente mais instruídas que os homens, mas continuam ganhando menos, ainda concentradas num

pequeno número de profissões feminizadas, mais numerosas no desemprego e no subemprego”.

Gráfico 1 - Participação na PEA, por gênero – Brasil – 1950 a 2010.



Fonte: Censos Demográficos do IBGE – 1950 a 2010.

A partir dos anos 1950-1960, as questões referentes às relações de gênero começam a ganhar visibilidade nas discussões sobre trabalho e emprego, compondo um campo de estudos que questionava a universalidade do modelo masculino de trabalhador. Esse processo de adequação dos estudos sobre trabalho buscava acompanhar as mudanças que ocorriam no mercado de trabalho, contribuindo para o questionamento dos modelos tradicionais de análise.

Na tradição francesa, sobretudo, a figura central e arquetípica sempre foi a do operário do sexo masculino da grande empresa industrial. Pesquisas suscitadas pelo crescimento do setor terciário e pelo desenvolvimento espetacular do trabalho feminino nos serviços e no comércio, assim como a diminuição regular, no caso na França, do número de operários na estrutura social, contribuíram para abalar essa figura arquetípica. As mudanças socioeconômicas e políticas, sobretudo a emergência e o desenvolvimento de um movimento feminista de massa, tiveram igualmente repercussões sobre a construção do objeto no interior da sociologia do trabalho. A ruptura com a tradição instaurada por G. Friedman e P. Naville fez-se através de uma dupla extensão: a do conceito de trabalho, que passa a abranger também o trabalho doméstico; a ampliação do quadro tradicional de análise do trabalho – a empresa, as relações profissionais, o emprego, o mercado de trabalho – para o

universo extratrabalho e as relações entre homens e mulheres na família e na sociedade (HIRATA, 2003, p.16).

Bruschini (2007) faz um panorama acerca da condição das mulheres no mercado de trabalho brasileiro no período entre 1992 e 2005, a partir das estatísticas produzidas por instituições oficiais. A autora aponta para o constante crescimento da atividade econômica feminina, que se deu principalmente a partir da década de 1970, época marcada por avanços e retrocessos, pois se, por um lado, a presença das mulheres no mercado se fez cada vez mais intensa, por outro lado, a baixa qualidade dos empregos e o desemprego também estão presentes nessa realidade.

A autora ainda observa que, embora tenham ocorrido mudanças significativas no perfil das trabalhadoras, as antigas questões referentes ao cuidado dos filhos e da casa continuam sendo um fator que traz às mulheres uma sobrecarga de atividades. Isso demonstra que as mulheres, embora mais envolvidas com o trabalho fora de casa, permanecem sendo responsabilizadas pela manutenção da vida doméstica.

Em relação ao perfil das trabalhadoras, de um lado elas se tornam mais velhas, casadas e mães – o que revela uma nova identidade feminina, voltada tanto para o trabalho quanto para a família –, de outro, permanecem as responsabilidades das mulheres pelas atividades domésticas e cuidados com os filhos e outros familiares – o que indica a continuidade de modelos familiares tradicionais, que sobrecarregam as novas trabalhadoras, principalmente as que são mães de filhos pequenos, em virtude do tempo consumido em seus cuidados (BRUSCHINI, 2007, p. 538).

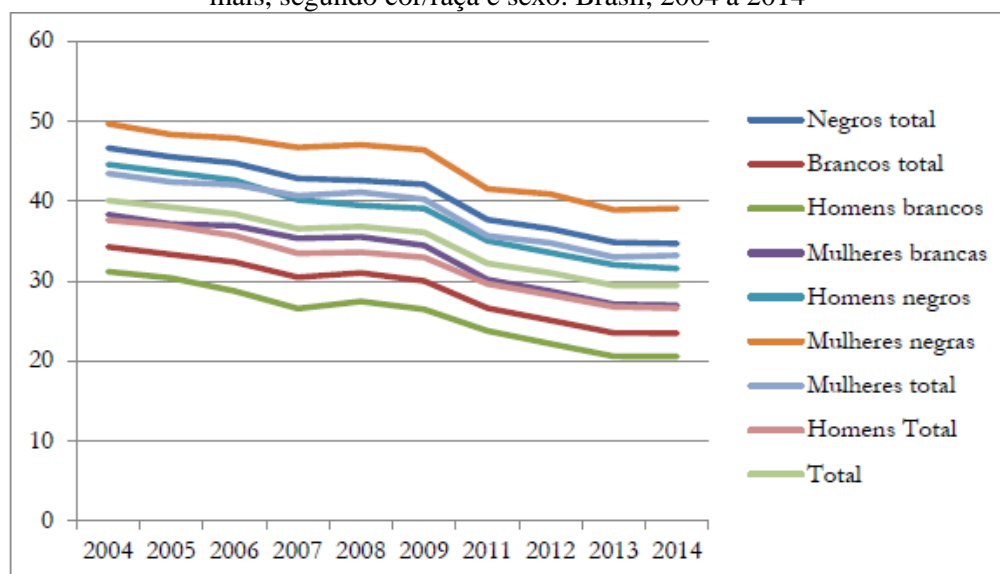
A presença das mulheres no mercado de trabalho é marcada também pelo que pode ser caracterizado como bipolaridade do trabalho feminino (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2000). Isto é, uma divisão operada entre dois polos de trabalho exercidos pelas mulheres: de um lado, mulheres em carreiras como direito, engenharia, medicina, arquitetura, que usufruem de maior rendimento, proteção e formalização das relações de trabalho, enquanto, de outro lado, uma parcela considerável das mulheres se encontra desempenhando atividades de baixa remuneração, em relações de trabalho pouco ou nada formalizadas ou protegidas, tais como os empregos domésticos.⁶

⁶ A partir de 2015 é implementada a Lei Complementar N°150 Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, que regulariza as relações de trabalho nesse âmbito, concedendo direitos as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm

A condição de trabalho das mulheres é caracterizada por maior precariedade e vulnerabilidade. No final da década de 1990, o Brasil apresentava uma taxa de 36% da força de trabalho feminina situada em nichos precários do mercado de trabalho, enquanto que para os homens isso representava 10% (MARUANI, 2003, p. 19). Nesse período, as baixas taxas de crescimento econômico somadas às mudanças nas formas de gestão do trabalho, que vinham ocorrendo desde 1970, resultaram em uma precarização geral das condições de trabalho: aumento do desemprego, redução salarial, informalidade e terceirização de atividades (IPEA, 2016). A população feminina, entretanto, foi mais afetada em comparação com a população masculina.

Entre 2004 e 2010, houve uma recuperação da situação econômica brasileira com aumento significativo do número de contratações. Ao longo desse período, “mulheres e negros tiveram importantes conquistas, com melhoria substantiva da renda e do acesso ao trabalho”, todavia, “as condições em que essa incorporação ocorreu no mundo do trabalho precisam ser mais bem explicitadas para que possamos compreender os limites dessa integração no período recente” (IPEA, 2016, p. 8). Embora a proporção de trabalhadores precarizados tenha sofrido uma queda ao longo desses anos, as desigualdades de gênero e racial se mostram, nesse sentido, quase intocadas. As mulheres negras permanecem ocupando a maior fatia na proporção de trabalhadores precarizados.

Gráfico 2 - Proporção de trabalhadores precarizados⁷ na população ocupada de 16 anos de idade ou mais, segundo cor/raça e sexo. Brasil, 2004 a 2014

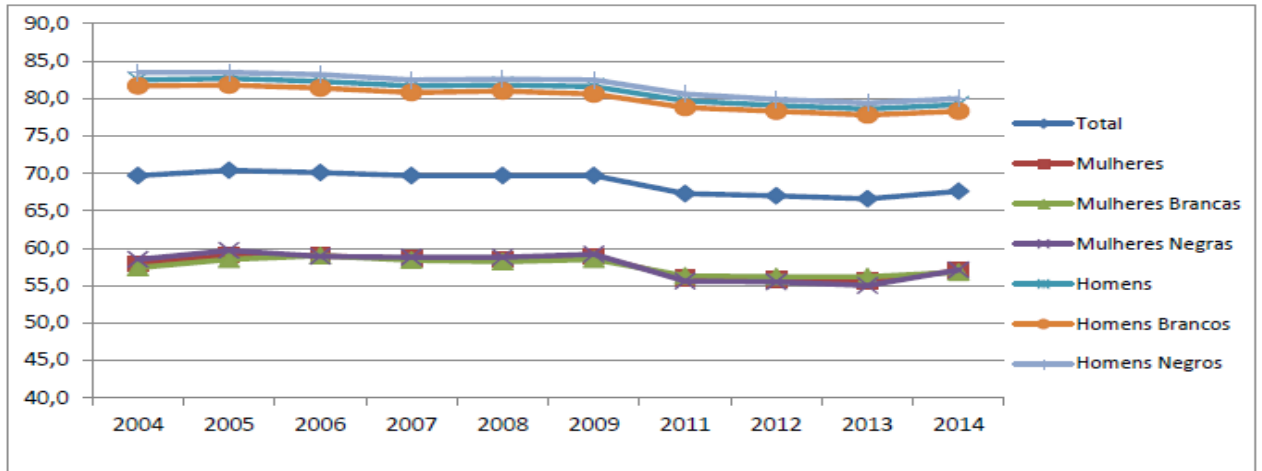


Fonte: Pnad/IBGE.Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais.

No período de 2004 a 2014, os dados demográficos indicam o que parece ser um esgotamento da ascensão da participação da força de trabalho feminina, que vinha se expandindo desde a década de 1970. Em 2005, a quantidade de mulheres economicamente ativas atinge o ápice de 59%, caindo para 56% em 2011 e encerrando o período analisado com 57% em 2014, um valor pouco maior do que o de 1995, que apresentava uma taxa de 54,3% de mulheres economicamente ativas (IPEA, 2016).

⁷ Foram classificados como trabalhadores precarizados aqueles trabalhadores com renda de até dois salários mínimos e com as seguintes posições na ocupação: sem carteira assinada, construção para próprio uso, conta-própria (urbano), empregador com até cinco empregados (urbano), produção para próprio consumo (urbano) e não-remunerados (urbano).

Gráfico 3 - Taxa de atividade da população de 16 anos ou mais de idade, por sexo e cor/raça. Brasil, 2004 a 2014.



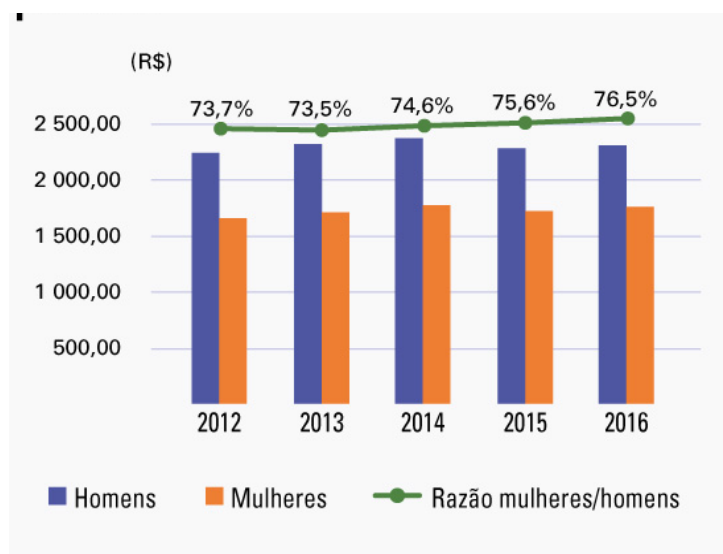
Fonte: Pnad/IBGE

Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais

Desigualdade de salários

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE) tem registrado, ao longo dos anos, a diferença entre as remunerações das mulheres e dos homens. A razão dos rendimentos, no período de 2012 a 2016, apresentou um aumento; no entanto, as mulheres ainda recebem, em média, 76,5% dos salários que são pagos aos homens.

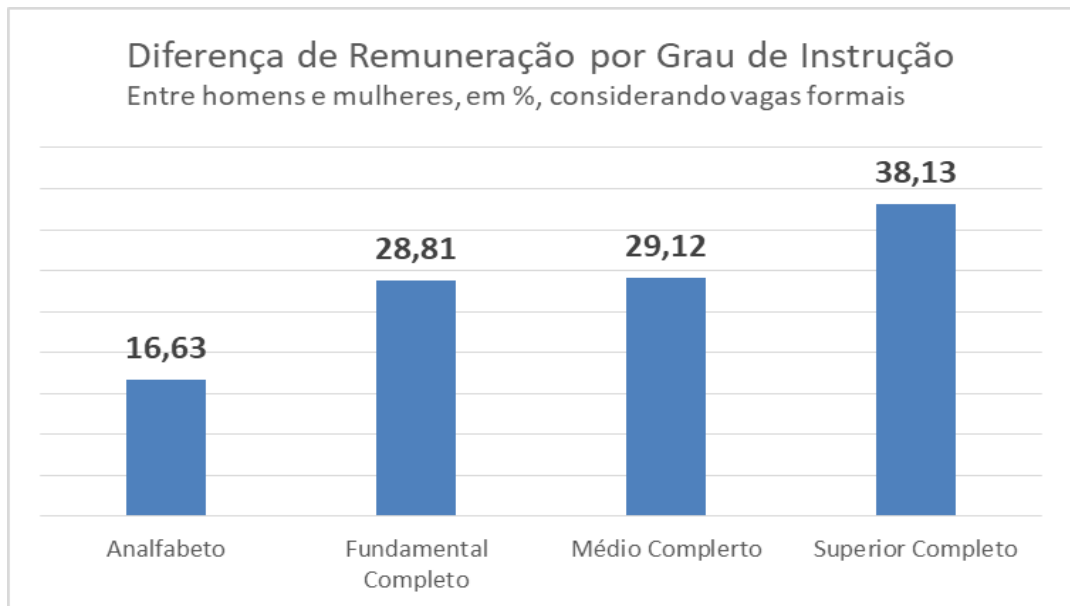
Gráfico 4 - Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos, por sexo.



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2016.

Em contraposição a essa diferença salarial, vale destacar que as mulheres têm apresentado em média mais anos de estudo, ao passo que os homens apresentam os maiores percentuais de evasão escolar. A diferença na remuneração, por sua vez, é maior entre as ocupações mais escolarizadas.

Gráfico 5 - Diferença de Remuneração por Grau de Instrução

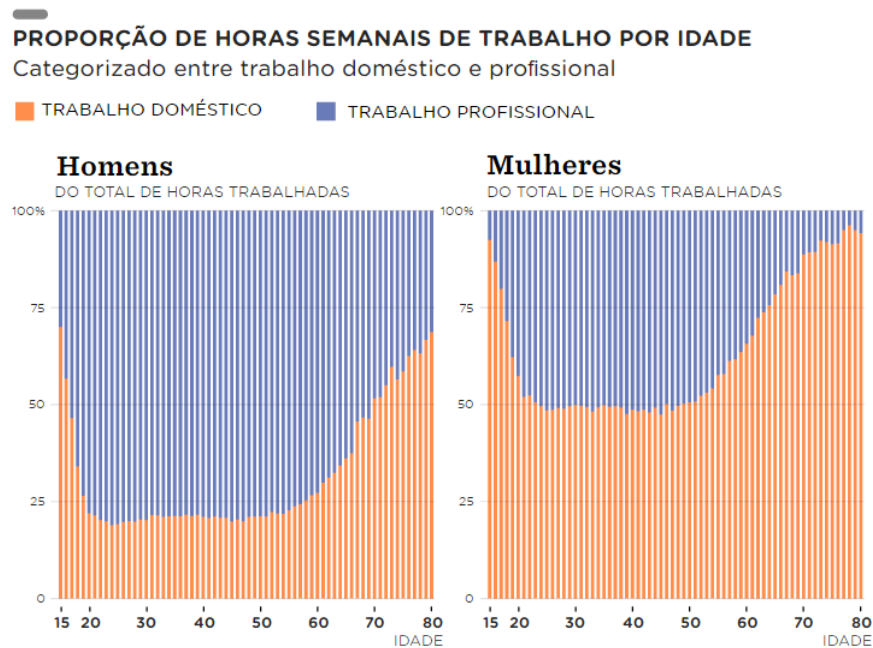


Fonte: MTE, RAIS (Relatório Anual de Informações).

A dupla jornada

O IBGE levantou, em 2017, a quantidade de horas gastas pelas pessoas com atividades domésticas, tais como cozinhar e lavar, cuidar de roupas e sapatos, tratar dos animais, limpar, realizar compras, reparos. Agrupando os dados de acordo com o gênero, concluiu-se que as mulheres, independentemente da idade ou do rendimento, passam mais tempo de sua semana a cuidar das atividades domésticas do que os homens. O gráfico abaixo, baseado nos dados do IBGE, ilustra a proporção do tempo demandado para os tipos de atividade (doméstica e profissional) e as diferentes distribuições das horas de trabalho entre homens e mulheres.

Gráfico 6 - Proporção de horas semanais de trabalho por idade: categorizado entre trabalho doméstico e profissional.



Fonte: IBGE – PNAD contínua 2017/ Elaboração Nexo Jornal.

A maternidade e o abandono das carreiras

Machado e Neto (2016) publicaram um estudo relacionando maternidade e emprego formal. A pesquisa acompanhou a trajetória 247.455 mulheres, com idade entre 25 e 35 anos, que tiveram filhos. O estudo constatou que quase metade das mulheres perde o emprego dentro do período de 12 meses após o início da licença maternidade.

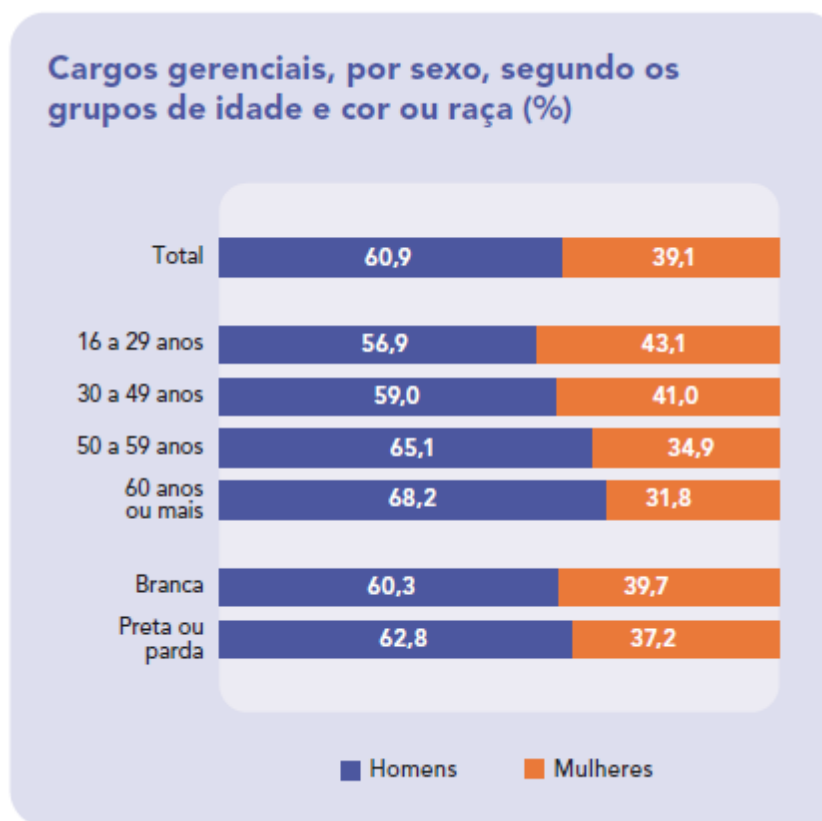
A média foi de 48% das participantes da pesquisa que tiveram a carreira interrompida em função da maternidade, mas uma porcentagem maior foi registrada entre aquelas que tinham menor escolaridade. O abandono do emprego nos primeiros cinco meses, foi responsável por cerca de 5% do total. Nesse período, a iniciativa de deixar o emprego é da mulher, devido à estabilidade garantida pela legislação. Todavia, nos meses que seguem, os demais 43% das interrupções são atribuídos a um desligamento por iniciativa da empresa sem justa causa.

Mulheres em cargos gerenciais

O indicador do IBGE *participação das mulheres em cargos gerenciais* visa aferir a presença de mulheres em posições de liderança tanto no setor público quanto no setor privado. Na PNAD contínua de 2016, aferiu-se que as mulheres, embora constituam mais da metade da

população em cargos de liderança, tais como diretoras e gerentes, representam menos de 40% do total. A discrepância aumenta em função da diferença de idade e também da cor. Isto é, o percentual de pessoas a ocupar cargos de liderança não corresponde à distribuição da população brasileira, ficando a mulher, e principalmente a mulher negra, em uma condição de sub-representação.

Gráfico 7 - Cargos Gerenciais, por sexo, segundo os grupos de idade e cor ou raça (%).



Fonte IBGE. PNAD Contínua 2016.

Esses dados todos são muito expressivos e, embora não tragam nada exatamente novo para o debate, reforçam a relevância do mundo do trabalho para a perpetuação das desigualdades de gênero.

Sem perder de vista todas as esferas que engendram a sociedade como se apresenta em sua complexidade hoje, é no campo trabalho que ambigualmente as coisas vão querer se demonstrar muito modernamente avançadas, ao passo que as velhas problemáticas nunca deixam de se fazer presentes.

2. A RETÓRICA DO EMPREENDEDORISMO SOB O ADVENTO DA FLEXIBILIDADE

Boltanski e Chiapelo (2009) analisam as transformações do “espírito do capitalismo” entre as décadas de 1960 e 1990. Por espírito do capitalismo, eles compreendem a “ideologia que justifica o engajamento no capitalismo” (Ibidem, p. 39). Isto é, concebe-se como necessário à permanência do capitalismo a presença e atualização de elementos morais que o justifiquem para a sociedade. Os autores demonstram que durante as crises do capitalismo vão emergindo mudanças para a incorporação das críticas e mudanças também nas maneiras de se justificar e tornar adequadas as práticas capitalistas. Essa análise se dá a partir da literatura de gestão empresarial do período selecionado, tomada como fonte de representação associada ao espírito do capitalismo, pois carrega consigo as preocupações vigentes de seu tempo.

Na década de 1960, os textos analisados por Boltanski e Chiapelo orbitam em torno da crítica ao capitalismo familiar, valorizando a meritocracia e descentralização para fazer oposição à lógica do mundo doméstico. A questão da autonomia já é pontuada nesse período, sendo caracterizada como “administração por objetivos”. Esse tipo de administração concederia aos executivos maior autonomia para a tomada de decisão, e a avaliação de seu desempenho se daria através do alcance dos objetivos e da apresentação dos resultados. Isso atenderia a demanda por maior liberdade por parte dos trabalhadores qualificados, gerando uma força de trabalho mais motivada.

A crítica à burocracia também se faz presente desde essa década, mas é levada ao extremo a partir dos anos 1990, culminando em uma rejeição à hierarquia e à planificação. Sob o advento da globalização, com o desenvolvimento veloz das tecnologias e a emergência da economia asiática e de países de terceiro mundo, a questão da concorrência ganha amplitude nesse período. A atenção é então direcionada mais intensamente às capacidades de adaptação, flexibilidade, mudança e inovação, tanto por parte da empresa quanto dos trabalhadores. Nesse processo visa-se desenvolver empresas enxutas, em rede, organizadas no trabalho em equipe, orientadas por projetos com fins voltados à satisfação do cliente (BOLTANSKI e CHIAPELO, 2009, p. 102).

Surge então a figura do *Manager*: o líder visionário que inspira motivação à sua equipe. Sua função é garantir o engajamento dos trabalhadores, dando sentido ao trabalho de cada um

(Idem, p. 105), mas, diferente dos chefes hierárquicos, evita-se recorrer à autoridade ou à força. “Graças a esse *sentido* compartilhado, ao qual todos aderem, cada um sabe aquilo que deve fazer sem que ninguém precise mandar. Imprime-se com firmeza uma direção, sem ser preciso recorrer a ordens e o pessoal pode continuar a autogerir-se” (Idem, p. 105).

Essas mudanças na concepção sobre liderança e gestão são resultantes das transformações na estrutura produtiva ocorridas a partir da década de 1970. Entra em crise nesse período o padrão de acumulação fordista, e formas de trabalho alternativas ao modelo de assalariamento passam a se desenvolver. Emerge assim um “novo modo de vida” (HARVEY, 1992) em contraposição à sociedade salarial (CASTEL, 1998).

Deste novo modelo resulta um enxugamento dos quadros de contratação, o trabalhador deve se adaptar às diferentes condições de produção, sendo capaz de executar diversificadas funções, o que exige um número menor de mão-de-obra contratada (SANTANA e RAMALHO, 2004). O regime de acumulação flexível tornou-se uma saída para a economia mundial, que ainda sofria os efeitos da crise de superprodução. Soma-se a isso o progressivo desmonte do Estado de Bem-Estar Social europeu, em que o papel do Estado enquanto garantidor de direitos sociais é questionado, cedendo espaço a concepções mais liberais (DOS SANTOS e TORRES, 2015).

Sennett (2009) explica como o regime de flexibilização altera as percepções individuais e a organização da vida privada e familiar. Comparando casos em duas gerações – a narrativa do pai Enrico e, posteriormente, do filho Rico –, ele observa que na geração anterior, o trabalho e, conseqüentemente, o tempo eram pensados de forma linear e as projeções de futuro programadas em longo prazo, baseadas na situação de um trabalho estável. Na segunda geração, a organização da vida familiar se dá por meio de projetos de curto prazo, decorrentes de trabalhos provisórios e instáveis e mudanças constantes, o que gera a percepção do tempo como imediato e marcado por eventos fragmentados. O indivíduo da segunda geração possui uma remuneração substancialmente maior que o da primeira, mas lida constantemente com o risco iminente de ficar desempregado, desdobrando em mudanças na vida cotidiana. A partir dessa situação, pode-se considerar que as novas relações ocupacionais se pautam pela instabilidade, desapego e projetos de curto prazo.

A flexibilização das relações de trabalho, embora aparente liberar o trabalhador da rotina ou da burocracia, acaba por exigir uma responsabilidade ainda maior, bem como um esforço grande para adaptar-se constantemente a fim de manter-se inserido no mercado. Se, por um lado, o trabalhador se sente mais autônomo frente às suas atividades na empresa, a

subordinação se torna ainda maior e desenvolvem-se complexos meios de controle das atividades desempenhadas (SENNETT, 2009; LIMA, 2010).

A partir da reestruturação produtiva, exige-se do trabalhador um novo conjunto de qualidades, que resulta em uma nova ética ocupacional. A organização dos processos de trabalho, pensada anteriormente de maneira coletiva, dá lugar à individualização, que também substitui os ideais de futuro conjuntamente construídos. Esse processo resulta em um suposto abafamento do conflito entre capital e trabalho e na eliminação da fronteira entre trabalho e vida privada. Desse modo, o indivíduo é avaliado segundo suas capacidades subjetivas, aproximando-se da explicação de Gorz (2005), que consiste na mobilização da bagagem cultural dos trabalhadores no aprimoramento do processo produtivo. Esse modelo é rentável para o mercado, pois produz indivíduos que se autocondicionam e direcionam suas capacidades integrais no trabalho que desempenham, dedicando-se para serem cada vez mais produtivos.

Lavall e Dardot (2016) trazem à pauta a relação entre as novas formas de trabalho e o neoliberalismo, que resultaria na construção de um *sujeito empresarial*. O neoliberalismo é pensado, deste modo, para além da destruição de instituições e regulamentações estatais. É, antes disso, tomado enquanto um modelo que molda comportamentos e relações produz subjetividades e conduz o modo de viver nas sociedades modernas ocidentais.

Essa racionalidade se caracteriza pela “generalização da norma de conduta e da empresa como modelo de subjetivação” (DARDOT e LAVAL, 2016, p. 17). O sujeito empresarial que emerge dessa racionalidade é um indivíduo motivado pela competição, e que se autodisciplina procurando sempre extrair cada vez mais de si mesmo na busca pelo sucesso. A racionalidade neoliberal é pautada pela ideia da competição generalizada, que não só ignora como justifica as desigualdades e faz com que o indivíduo conceba a si mesmo como uma empresa.

O *ethos* empreendedor corrobora a construção dessa nova ética de trabalho, no sentido que é pensado como um modelo de comportamentos, ações e intentos. O empreendedor, segundo Schumpeter (1982), é o indivíduo disposto a correr riscos, e que o faz de maneira calculada, é aquele que antecipa a oportunidade e a transforma em lucro. Schumpeter o diferenciaria do “mero capitalista”, pois não pertenceria a uma classe social. Sua posição é pensada enquanto resultado de conquistas outras além do lucro, pois este consiste, na perspectiva schumpeteriana, apenas em uma demonstração de sua realização de sucesso. A motivação em inovar, manifestada no discurso do empreendedor, distancia-se daquela pensada na teoria neoclássica do homem econômico, pois ela se desdobra para além do lucro, sendo movida por desejos e sonhos, pela vontade de conquistar (MARTES, 2010). O

empreendedorismo passa a compor o ideal do trabalho mais livre, participativo e autônomo, na mesma medida em que intensifica a responsabilização individual pelos riscos.

Essa mudança na percepção sobre os valores relativos ao trabalho pode ser pensada como a emergência de uma *nova cultura do trabalho*, resultante não apenas das mudanças no sistema produtivo, mas como um conjunto de valores e significações construído coletivamente, gerido e organizado constantemente pelos grupos sociais (LIMA, 2010).

As atividades por conta própria tornam-se por excelência o ideal representativo dessa *nova cultura do trabalho*. A valorização do trabalho autônomo empreendedor reinterpreta igualmente o trabalho informal, destacando seu potencial criador vinculado à predisposição individual ao risco e à inovação. Sinônimo de flexibilidade, abrange desde consultores altamente qualificados, com contratos temporários e/ou por projetos, ou sem contrato algum, chegando até os trabalhadores em atividades precárias como ambulantes, camelôs e outros que sobrevivem na precariedade (LIMA, 2010, p. 161).

Tendo essa ampla abrangência de atividades, a ocupação de *empresário(a)* teria, dentro da nova cultura do trabalho, uma posição central. A condicionante para bom desempenho das funções empreendedoras estaria ligada menos a uma perspectiva racional e mais a um comportamento empreendedor. Esse comportamento prescreve a incorporação individual de valores relativos à conduta, isto é, estejam envolvidos por uma motivação subjetiva, tenham força de vontade, uma postura autônoma.

Embora os valores do empreendedorismo extrapolem as fronteiras ocupacionais, refletindo-se no interior das corporações e sendo um parâmetro para os trabalhadores assalariados também, é nas atividades autônomas que se encontra o ápice de sua representação. No Brasil, o trabalho por conta própria terá um papel importante no cenário ocupacional atual e na formação de uma cultura do trabalho bem singular.

2.1. O empreendedorismo no Brasil: o país das(os) empresárias(os)?

O conceito de empreendedorismo pode representar efetivamente uma mudança significativa na análise das relações de trabalho no caso brasileiro. Os países de capitalismo industrializado da Europa usufruíram de um arranjo de políticas ampliadas voltadas ao bem-

estar e à seguridade social. O Brasil não dispôs desse arranjo, pois muitos dos direitos de seguridade social ainda estão longe de ser efetivos, e ocupações já antes marcadas pela flexibilidade são ressignificadas dentro desse novo quadro de inteligibilidade. Dada a dimensão das ocupações informais e instáveis, a retórica do empreendedorismo apresenta uma oportunidade de formalização e empregabilidade fora das relações salariais.

Os programas de concessão de crédito produtivo popular no Brasil, sobretudo os que se apresentaram a partir da década de 1990, enquanto uma política de geração de emprego e renda, demonstram o quanto o discurso do empreendedorismo está associado às estratégias de pensar os pequenos negócios como alternativas legítimas ao emprego formal (COLBARI, 2007). A ideia de abrir o próprio negócio fomenta expectativas relativas a um projeto profissional para muitas pessoas que ainda não conseguiram se inserir no mercado ou que foram deste excluídos. A informalidade, que no Brasil fora combatida anteriormente, passa a ser pensada como sujeita a formalização e positivada em sua existência enquanto um apontamento para a crescente expansão do empreendedorismo nacional, tornando-se alvo de políticas públicas.

Nesse período o SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) – ativo desde 1972 – passa a ser parte integrante do quadro de instituições de “serviços autônomos” que compõem o Sistema S: “instituições privadas com objetivos públicos e financiadas com recursos oriundos de impostos calculados sobre a folha de pagamento das empresas” (COLBARI, 2014, p. 5).

A instituição tem como objetivo auxiliar tanto empreendimentos incipientes quanto empresas já estabelecidas no mercado, seja nos processos de criação, formalização ou ampliação dos negócios, seja nos processos de gestão. O SEBRAE se propõe a promover desenvolvimento e capacitação das pequenas e microempresas (aquelas com faturamento bruto anual de até R\$ 3,6 milhões) por meio de materiais instrutivos, palestras, workshops, cursos, consultorias e assessorias.

O discurso difundido pelo SEBRAE está amplamente relacionado à ideia de desenvolvimento social. Na perspectiva da instituição, o desenvolvimento de pequenos negócios movimenta a economia, gerando e distribuindo renda, e conseqüentemente isso traria desenvolvimento social para toda a região onde a pequena empresa está inserida. Esse incentivo que se pretende realizar para os pequenos empresários se dá não apenas pelo acesso aos meios de formalização dos negócios, mas também há uma proposta educacional, com a introdução de comportamentos empreendedores.

O SEBRAE tem em seus princípios a difusão da “cultura inovadora” que é definida

como “o complexo de crenças, valores, conhecimentos, articulação de ideias e padrões de comportamento, condicionado por características pessoais, pela cultura e pelo ambiente, caracterizando a interferência criativa e realizadora do meio, em busca de ganhos econômicos e sociais” (COLBARI, 2007, p. 78).

Em 2008, a lei complementar 128/28 criou a figura do Microempreendedor Individual (MEI), que vigorou a partir de 2009⁸. Trata-se de um regime fiscal que abrange empreendedores que faturam até 60 mil reais anualmente. Criado como instrumento para diminuição da informalidade no país, o MEI atribui aos que antes estavam em atividades informais a categoria de microempreendedor(a) através do registro de um CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas). Para isso oferece algumas facilidades e isenções fiscais, bem como o acesso a benefícios da previdência social, como o auxílio maternidade, auxílio doença e aposentadoria⁹.

O material produzido pelo levantamento do GEM, destaca o crescimento no número de empreendedores (as) no Brasil, alcançando em 2016 a marca de 48 milhões. Em especial, ressalta sobre o crescimento dos registros de Microempreendedores Individuais (os MEIs) “entre 2015 e 2016 o número de MEI passou de 5,6 milhões para 6,5 milhões, um aumento de quase 1 milhão de novos MEI”. Entretanto, a taxa de informalidade ainda é impressionante, os empreendimentos sem registro de CNPJ totalizaram em 2016 82,5% dos negócios no Brasil (GEM/IBQP, 2017, p. 73).

⁸ Informações disponíveis no site: <<http://www.portaltributario.com.br/guia/mei.html>>.

⁹ Informações disponibilizadas no site: <<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/mei-microempreendedor-individual>>.

Tabela 1 - Empreendedores Iniciais e Estabelecidos¹⁰

Estágio	Taxas	Estimativas
Iniciais	19,6	26.191.876,00
Nascentes	6,2	8.350.471,00
Novos	14	18.793.132,00
Estabelecidos	16,9	22.674.916,00
Total de Empreendedores	36	48.239.058,00

Fonte GEM Brasil 2016.

No entanto, esse total compreende tanto empreendimentos formalizados quanto informais. No modelo GEM, o conceito de empreendedorismo tem uma ampla abrangência.

Qualquer tentativa de criação de um novo negócio ou novo empreendimento como, por exemplo, uma atividade autônoma, uma nova empresa ou a expansão de um empreendimento existente. Em qualquer das situações a iniciativa pode ser de um indivíduo, grupos de indivíduos ou empresas já estabelecidas (GEM/IBQP, 2017. Apêndice, p. 109).

Quanto aos dados referentes ao faturamento das empresas, é possível observar que uma parcela significativa dos 48 milhões de empreendedores não ultrapassa o rendimento de 12 mil reais por ano, o que significa que mensalmente as remunerações ficam em torno de um salário mínimo. Entre os empreendedores iniciais¹¹, existe ainda uma parcela considerável que não

¹⁰ Percentual da população de 18 a 64 anos. Estimativas calculadas a partir de dados da população brasileira de 18 a 64 anos para o Brasil em 2016: 133,9 milhões. Fonte: IBGE/Diretoria de Pesquisas. Projeção da população do Brasil e Unidades da Federação por sexo e idade para o período 2000-2030 (ano 2016).

¹¹ A taxa de empreendimento inicial (TEA) é composta por Empreendedores Nascentes (que ainda não obtiveram rendimentos por mais de três meses) e Empreendedores Novos (donos(as) de empreendimentos que têm obtido remuneração entre 3 a 42 meses) (GEM/IBQP, 2017).

faturou nada (30,6%) e 45,7% destes faturam no máximo 12 mil reais mensalmente. A estimativa é de os microempreendedores individuais (MEI) representem 92,7% dos empreendedores iniciais. Já entre os empreendedores estabelecidos, mais da metade tem o faturamento anual de até 12 mil reais, sendo 84,1% considerados prováveis microempreendedores individuais (MEI).

Tabela 2 - Faturamento anual e número de empregados dos empreendedores iniciais (TEA) – Brasil 2016.

Países	% dos empreendedores iniciais	Número de empregados ¹			
		Não informaram o número de empregados	Não têm empregados	1	De 2 a 6
Não informaram faturamento	1,8	0,3	0,6	0,3	0,6
Ainda não faturou nada	30,6	28,8	1,6	0,2	0,0
Até R\$ 12.000,00	45,7	2,3	38,7	3,2	1,5
De R\$ 12.000,01 a R\$ 24.000,00	14,4	1,0	8,8	2,9	1,7
De R\$ 24.000,01 a R\$ 36.000,00	5,3	0,5	2,0	1,4	1,4
De R\$ 36.000,01 a R\$ 48.000,00	1,3	0,0	0,0	0,5	0,7
De R\$ 48.000,01 a R\$ 60.000,00	0,7	0,0	0,0	0,7	0,0
De R\$ 60.000,01 a R\$ 100.000,00	0,3	0,0	0,3	0,0	0,0
Acima de R\$ 100.000,00	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	32,9	52,0	9,3	5,9

Fonte: GEM Brasil 2016

Nota: a área cinza total compreende empreendedores considerados como os prováveis microempresas representando 98,2% dos empreendedores iniciais e a área menor em cinza escuro compreende empreendedores considerados prováveis microempreendedores individuais (MEI), representando 92,7% dos empreendedores iniciais.

¹ As demais faixas não foram apresentadas por não conterem nenhum resultado na amostra.

Tabela 3 - Faturamento anual e número de empregados dos empreendedores estabelecidos (TEE) - Brasil – 2016.

Faturamento	% dos empreendedores iniciais	Número de empregados ¹				
		Não informaram o número de empregados	Não têm empregados	1	De 2 a 6	De 7 a 10
Não informaram faturamento	2,9	0,2	1,3	0,3	1,1	0,0
Até R\$ 12.000,00	50,2	1,1	39,7	5,9	3,4	0,0
De R\$ 12.000,01 a R\$ 24.000,00	28,8	0,3	19,9	5,6	2,7	0,3
De R\$ 24.000,01 a R\$ 36.000,00	7,7	0,0	4,9	1,8	1,1	0,0
De R\$ 36.000,01 a R\$ 48.000,00	4,0	0,0	2,2	0,4	1,4	0,0
De R\$ 48.000,01 a R\$ 60.000,00	3,2	0,0	1,4	0,9	0,9	0,0
De R\$ 60.000,01 a R\$ 100.000,00	2,0	0,0	0,6	0,6	0,4	0,4
De R\$ 100.000,01 a R\$ 240.000,00	1,2	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0
Acima de R\$ 240.000,00	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	1,6	70,1	15,4	12,2	0,7

Fonte: GEM Brasil 2016

Nota: a área cinza total compreende empreendedores considerados como os prováveis microempresas representando 97,1% dos empreendedores estabelecidos e a área menor em cinza escuro compreende empreendedores considerados prováveis microempreendedores individuais (MEI), representando 84,1% dos empreendedores estabelecidos.

¹ As demais faixas não foram apresentadas por não conterem nenhum resultado na amostra.

A pesquisa distinguiu também os empreendedores com relação à motivação em abrir o negócio. Essa divisão opera entre os empreendedores por oportunidade e os empreendedores por necessidade. Os primeiros seriam aqueles “capazes de identificarem uma chance de negócio ou um nicho de mercado, empreendendo mesmo possuindo alternativas concorrentes de emprego e renda”, enquanto os segundos tomariam a decisão de empreender “por não possuírem melhores alternativas de emprego, propondo-se criar um negócio que gere rendimentos, visando basicamente a sua subsistência e de seus familiares” (GEM/IBQP, 2017, p. 29). O percentual de empreendedores iniciais motivados pela necessidade foi de 42,4% em 2016, o que representa que pouco menos da metade das pessoas que abrem um negócio, fazem-no por não disporem de alternativas.

Ou seja, além da remuneração baixa, uma parte dos empreendedores não tem acesso a outras oportunidades de trabalho, recorrendo muitas vezes à informalidade. A retórica do empreendedorismo, ao lançar luz sobre o prestígio e sucesso da imagem do empreendedor, acaba por obliterar as relações de precariedade existentes nas atividades autônomas. O trabalho

das mulheres, que historicamente ocupou essas funções, ganha uma nova significação e um novo estatuto de *empreendedoras*.

A informalidade, como observamos, tem sido um elemento que constitui a realidade do trabalho no Brasil. Em 1972, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) organizou missões para países em desenvolvimento. O relatório, publicado no mesmo ano, apontou que o setor informal estava crescendo juntamente com a modernização nesses países, ao invés de diminuir.

Esse momento é considerado como “descoberta” do informal (Chen, 2002). A partir dessa constatação, numerosas pesquisas sobre informalidade, principalmente na América Latina, marcaram presença na academia (anteriormente estudadas na perspectiva da teoria da marginalidade social – Kowarick, 1975) e balizaram políticas públicas, com tentativas raramente exitosas de implementação, para formalizar as atividades e gerenciar o espaço urbano (LIMA, 2013, p.331).

Esse momento em que a informalidade e a flexibilização tomam maiores proporções é acompanhado de um processo de ampliação da participação das mulheres no trabalho, conforme destaca Lima (2006).

A feminização crescente da força de trabalho utilizada como forma de barateamento de custos é uma das características da reestruturação produtiva dos últimos anos. Enquanto a taxa de crescimento do emprego masculino decresce, aumenta a taxa de atividades utilizando mão-de-obra feminina. O aumento da precarização do emprego acompanha o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, seja através do mercado formal flexibilizado ou do informal (LIMA, 2006, p.308-309).

Abílio (2011) faz uma análise sobre o trabalho de revendedoras de cosméticos por catálogo da Natura. O levantamento impressiona tanto pela quantidade de pessoas envolvidas, quanto pela amplitude do perfil das trabalhadoras. Juntas, as revendedoras compõem uma “multidão” de mais de um milhão de pessoas envolvidas. Quanto à diversidade do perfil socioeconômico das revendedoras, elas se distribuem entre trabalhadoras domésticas, donas de casa, professoras, mulheres da elite, secretárias, entre outras.

A pesquisadora destaca a ideia de *viração*, como um importante termo que perpassa todo seu trabalho e que, segundo a autora, definiria a “provisoriedade das ocupações que garantem a sobrevivência”. A *viração* estaria ligada àquelas atividades que “transitam entre trabalho ilegal, trabalho informal, trabalho temporário, trabalho a domicílio, emprego doméstico” (ABÍLIO, 2011, p.18). A pesquisadora estabelece a relação entre implementação de

políticas neoliberais na América Latina e o crescimento da informalidade e da pobreza.

Abílio traz dados sobre o aumento do Sistema de Vendas diretas no Brasil. Esse sistema de vendas é caracterizado pela ausência de mediações nas relações de trabalho e pela transferência de riscos e custos por parte da empresa para as revendedoras. Isto é, não há nenhum tipo de vínculo formal entre as vendedoras e a corporação. Abílio mostra como esse tipo de ocupação – informal, isenta de proteções sociais, normalmente a domicílio – é justamente desempenhada pelas mulheres, correspondendo às atividades laborais tradicionalmente exercidas pela força de trabalho feminina.

Se, de fato, faz-se notável a emergência e expansão dessas novas relações de trabalho, ainda mais no que se refere àquelas que circundam a realidade das mulheres brasileiras, é de suma importância buscar compreender suas configurações e desdobramentos. É diante dessa problematização então, que tomo como ponto de partida o “empreendedorismo feminino” visando tencionar seu uso nos discursos e na literatura gerencial para, em seguida, pensar nas práticas laborais cotidianas de mulheres que trabalham por conta própria.

3. “EMPREENDEDORISMO FEMININO” NA LITERATURA GERENCIAL

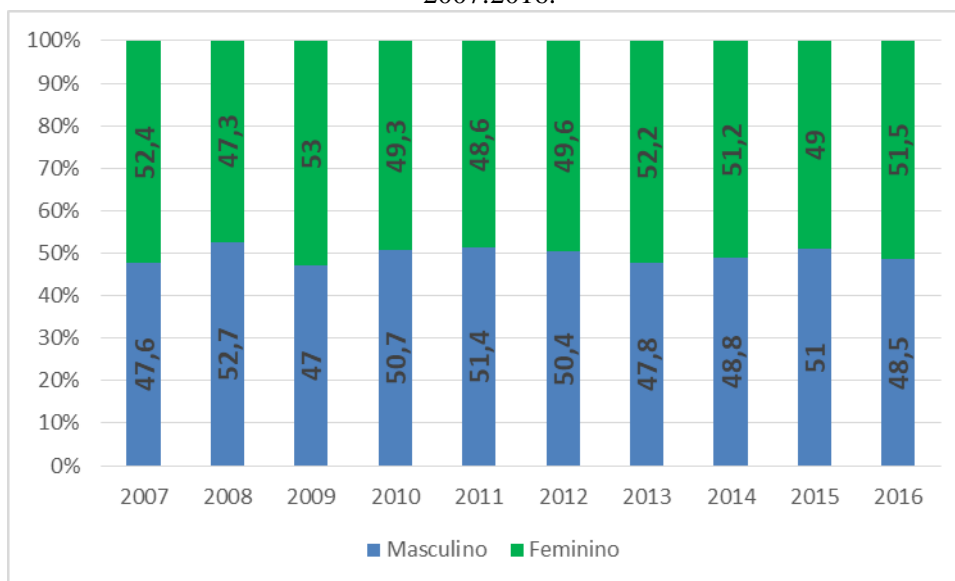
Em 2013, de acordo com o DIEESE, a participação das mulheres como empregadoras e trabalhadoras por conta própria atingiu 31,1% do total de 23,5 milhões de empreendedores brasileiros. Isso representou um crescimento de 7,3 milhões em comparação com o ano de 2003. No entanto, do total de empreendedoras ativas computadas no segundo período, 86% é composto por trabalhadoras por conta própria, sendo assim consideradas de acordo com a seguinte definição do IBGE: “pessoa que trabalhava explorando o seu próprio empreendimento, sozinha ou com sócio, sem ter empregado e contando, ou não, com a ajuda de trabalhador não-remunerado”.¹²

Destaco que a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) toma como trabalhadores precarizados “aqueles trabalhadores com renda de até dois salários mínimos e com as seguintes posições na ocupação: sem carteira assinada, construção para próprio uso, conta-própria (urbano), empregador com até cinco empregados (urbano), produção para próprio consumo (urbano) e não-remunerados (urbano)” (DIEESE, 2015, p. 12). Isto significa que o trabalhador por conta própria pode vir a ser enquadrado na categoria “trabalhador precarizado”, dependendo de seus rendimentos. O crescimento acelerado da ocupação por conta própria aumenta o número de empreendedores e empreendedoras no Brasil, com destaque para o crescimento do número de mulheres nessa ocupação. Falta verificar sob quais condições se desenvolve esse quadro.

Depois do assalariamento, a ocupação por conta própria - na qual a pessoa trabalha explorando o próprio negócio - é a inserção com contingente mais expressivo de pessoas no Brasil. Entre 2003 e 2013, os ocupados no próprio negócio, passaram de 18,1 milhões para 19,9 milhões. O incremento absoluto de conta própria foi, então, de aproximadamente 1,9 milhão, resultando num crescimento, no período, de 1,0% ao ano. Em 2013, os homens que correspondiam a 13,6 milhões de pessoas eram maioria nesta ocupação (68,4%), e as mulheres totalizavam 6,3 milhões (31,6%). No entanto, a taxa de crescimento das mulheres foi quase o dobro da registrada para os homens nesse período: 1,4% a.a. ante 0,8% a.a. dos homens (DIEESE, 2015, p. 28).

¹² IBGE, Conceitos e definições da PNAD. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/mapa_mercado_trabalho/notastecnicas.shtm>.

Gráfico 8 - Distribuição percentual dos empreendedores iniciais (TEA), segundo gênero - Brasil - 2007:2016.



Fonte: GEM, 2016.

Entre 2015 e 2016, verifica-se um significativo aumento no percentual de mulheres que iniciaram um empreendimento¹³, superando o número de empreendimentos iniciados por homens nesse mesmo período. Porém, se comparado ao quadro de empreendedores estabelecidos (TEE)¹⁴, isto é, com empreendimentos em funcionamento há mais de 3,5 anos, no ano de 2016, o percentual de mulheres empreendedoras representou 42,7% contra 57,3% dos empreendedores homens. Em 2009, esse indicador era ainda mais contrastante: as mulheres estavam à frente de apenas 37,3% dos negócios estabelecidos, enquanto os homens dirigiam 62,7% (GEM/IBQP, 2017).

Em uma entrevista recente à rádio CBN, Ana Fontes, criadora da Rede Mulher Empreendedora, discute algumas questões referentes ao *empreendedorismo* e *empoderamento feminino*, comentando sobre esse quadro de ascensão das atividades empreendedoras lideradas por mulheres. Ela destaca o fato positivo do aumento do número de mulheres empreendedoras, mas ressalva que essa ascensão pode estar condicionada a outros fatores que não à escolha da mulher por empreender:

¹³ A taxa de empreendimento inicial (TEA) é composta por Empreendedores Nascentes (que ainda não obtiveram rendimentos por mais de três meses) e Empreendedores Novos (donos (as) de empreendimentos que têm obtido remuneração entre 3 a 42 meses) (GEM/IBQP, 2017).

¹⁴ A Taxa de Empreendedorismo Estabelecido (TEE), é definida como sendo “os proprietários que administram um negócio capaz de gratificar-se monetariamente por mais de 42 meses (3,5 anos)” (GEM/IBQP, 2017).

Hoje no Brasil quase 50% dos micro e pequenos negócios são liderados por mulheres e isso é um movimento que vem acontecendo de uns 10, 15 anos para cá [...] Hoje em São Paulo de cada 100 negócios que você abre 52 são de mulheres. Tem um lado muito bacana que elas estão empreendendo, mas tem um lado muito ruim por que elas tão empreendendo não necessariamente porque elas querem, mas por que elas tão sendo empurradas pelo mundo corporativo, principalmente quando elas têm filhos pequenos. Elas não se sentem acolhidas e empreender vira uma opção de carreira [...] em nossa rede temos quase 300mil mulheres, 70% delas são mães, principalmente de filhos pequenos (Fontes, Ana. Entrevista à CBN em 09/06/2017. Transcrição livre).¹⁵

É interessante notar que no caso das mulheres empreendedoras, suas atividades e relações de trabalho variam muito, abrangendo desde ocupações informais até a gestão de empresas formalizadas, na condição de empregadoras. Isso pode significar que os dois polos constituintes da bipolaridade do trabalho feminino estão presentes nas atividades empreendedoras. O que se pode destacar é que a condição de trabalho por conta própria é maioria entre as empreendedoras.

Embora se construa uma representação estética da empreendedora enquanto uma executiva de sucesso, como líder de uma grande empresa, a ideia de empreendedorismo se estende não apenas para pequenas e micro empresas, mas até mesmo para a prestação de serviços ou vendas independentes que, muitas vezes, ainda permanecem como atividades sem nenhuma formalização.

Nos materiais divulgados pelas redes de *empreendedorismo feminino* fala-se da importância de valorizar a atividade autônoma enquanto um empreendimento, do empoderamento através do reconhecimento da mulher enquanto empreendedora. Frases como: “Você não deve encarar suas vendas como um bico, você é uma empreendedora!” e “Sempre que acordar faça o exercício de olhar para o espelho e dizer para si mesma: eu sou uma empreendedora de sucesso”, procuram motivar as mulheres que estão iniciando pequenos empreendimentos. Esse posicionamento faz com que as atividades informais e precárias aparentem ser mais prestigiosas e justifica o esforço das mulheres em permanecerem nas atividades autônomas, nas quais têm pouco acesso aos direitos de trabalho ou à proteção social. Então, se por um lado há empreendedoras em posições sociais mais privilegiadas em relação aos rendimentos e proteção nas relações de trabalho, ocupando papéis de chefia, por outro lado há também empreendedoras em condições de baixíssimo rendimento, exercendo atividades informais ou com pouca formalização.

¹⁵ Disponível em: <<http://m.cbn.globoradio.globo.com/media/audio/94165/07-ana-fontes-fundadora-da-rede-mulher-empreendedor.html>>.

Antes de seguirmos para a análise desses materiais, partiremos da literatura gerencial para compreender como essa noção do *empreendedorismo feminino – ou estilo de gestão feminina* ou ainda *modelo de liderança feminina* – vem sendo caracterizada.

Ao pesquisar materiais acadêmicos sobre *empreendedorismo feminino*, foi possível encontrar diversos textos na área de administração, recursos humanos, entre outras áreas sobre gestão empresarial. Para tais estudos, o conceito de *liderança* se apresentará como um expoente comum para explicar as relações internas nas organizações. Parte dessa bibliografia se ocupará então de tentar descrever as especificidades da *liderança feminina*. O objetivo aqui é trazer esses textos para a análise, a fim de auxiliar na compreensão sobre o modo como essa *liderança feminina* é descrita e o *empreendedorismo feminino* é caracterizado nessa literatura, problematizando os processos de naturalização das relações de gênero.

Outra parcela dos trabalhos não se restringiu a categorizar os perfis de *liderança feminina*, ocupando-se de levantar dificuldades, desafios enfrentados pelas mulheres tais como a tomada de crédito durante o processo de abertura da empresa, inserindo na análise alguns aspectos no contexto histórico-social em questão. Esses trabalhos também contribuem com questões sobre a realidade das mulheres na condição de trabalho que podem ser caracterizadas como empresárias ou empreendedoras.

Gomes et alii (2014) fazem um levantamento das abordagens sobre o tema *empreendedorismo feminino* ao longo dos anos na literatura gerencial. Tendo como ponto de partida o portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) e os anais dos Encontros Nacionais de Pós-graduação em Administração (Enanpad) do período compreendido entre 1999 e 2008, os pesquisadores tiveram acesso a diversas revistas da área. Eles analisaram os artigos de acordo com a abordagem, o método e as técnicas adotadas e com a natureza da análise dos estudos. Os autores datam as primeiras abordagens sobre o tema do *empreendedorismo feminino* a partir da década de 1970, tendo um crescimento relevante após 1990.

Os estudos da década de 1980 apontam para um crescimento da atividade de empreendedora feminina. Dentre os temas tratados, procurou-se investigar o processo de abertura das empresas e as dificuldades na obtenção de crédito para tal finalidade. Essa dificuldade de acesso ao capital, segundo Buttner e Rosen (1988), estaria relacionada ao poder dos estereótipos aos quais as mulheres eram submetidas. Ao procurarem as instituições de financiamento, as mulheres tinham a possibilidade de empréstimo barrada, pois os agentes financeiros concebiam que uma mulher teria menos chance de sucesso em seu empreendimento comparada a um homem, não tendo assim os atributos para ser empreendedora.

Embora dados como esse apontem para as dificuldades relativas à condição da mulher na sociedade, o levantamento de Gomes et alii indica que estudos com essa abordagem são minoria entre a bibliografia gerencial. A literatura dessas décadas (1970 e 1980) se concentrou em uma busca pela caracterização de um perfil da mulher empreendedora. As pesquisas desse período visavam determinar quais os atributos da personalidade empreendedora, procurando diferenciações entre mulheres e homens no quesito perfil comportamental. Procurava-se, desse modo, apreender o empreendedorismo enquanto uma habilidade condicionada a uma certa “essência” que estaria ligada à personalidade das mulheres (ou dos homens). Dessa forma, o pressuposto de uma “essência” dos atributos da mulher empreendedora, bem como uma visão presa ao determinismo biológico para explicar as diferenças entre homens e mulheres, parece arraigada nas abordagens gerenciais.

Essa abordagem essencialista tem continuidade nas décadas que seguem. Contudo, a partir de 1990, ferramentas de análise qualitativa são introduzidas a fim de compreender melhor a situação da mulher na condição de empreendedora. Nas primeiras décadas, o método se restringe a análises quantitativas, em estudos produzidos apenas a partir de dados demográficos, familiares, educacionais e ocupacionais. As noções sobre os processos de construção social de gênero foram também se fazendo presentes em alguns estudos da área de gestão dos anos 1990, entretanto, a naturalização das diferenças e os estereótipos de gênero prosseguem – inclusive na literatura gerencial recente. Essa percepção está embasada na “ideia de que as mulheres possuíam comportamentos gerenciais diferenciados em função de uma ‘natureza’ feminina diferenciada.” (GOMES et al., 2014, p.327).

Gotardo e Corcetti (2014) trazem alguns dados de pesquisa acerca da atuação de mulheres empreendedoras na cidade de Guarapari no Espírito Santo. Ao dialogar com a bibliografia para embasamento teórico de seu trabalho, as autoras apresentam trabalhos como o de Betiol (1998), que afirmava que

as mulheres, de modo geral, são mais sensíveis, mais preocupadas com o lado emocional das pessoas, mais compreensivas e conciliadoras, têm mais espírito de grupo, lideram pelo consenso e têm mais facilidade de trabalhar em equipe – características que se pode associar a uma maior competência comunicativa. (GOTARDO e CORCETTI, 2014, p. 4).

Elas trazem ainda, em seu trabalho, informações que continuam no sentido de procurar diferenças essenciais nas motivações e comportamentos femininos e masculinos

Estudos compararam as atividades masculinas e femininas no trabalho e revelaram que o homem decide instantaneamente e preocupa-se com a repercussão de sua decisão de curto prazo, já as mulheres consideram mais detalhadamente as consequências de longo prazo de seus atos (LEITE, 1994; GOMES, 1997) [...] Lobos (2002) [...] cita as seguintes qualidades femininas encontradas nas mulheres executivas estudadas e entrevistadas por ele: amor ao próximo; capacidade para ouvir; criatividade; emotividade; ética; foco no processo; inapetência pelo poder; intuição; paciência; perfeccionismo; relacionamento interpessoal; serenidade; transcendência; versatilidade. Dentre essas características, a intuição foi o traço mais valorizado no ambiente de trabalho de acordo com a pesquisa (GOTARDO e CORCETTI, 2014, p.4).

Após os anos 1990, houve um aumento significativo no volume de produção acadêmica sobre *empreendedorismo feminino*. Dentre os temas mais abordados estão aqueles relativos ao comportamento *da* empreendedora (MACHADO, 1999), ao processo de criação de suas empresas e ao acesso a crédito e capital de risco.

Nesse período, emergem também temas relacionados a representações sociais, a questões relativas à identidade, à questão racial (DOLINSKY, CAPUTO e PASUMARTY, 1994), aos grupos minoritários, às políticas públicas (NATIVIDADE, 2009). Essas obras demonstram avanço na qualidade da abordagem acerca do tema, considerando a complexidade dos fatores sociais e dos procedimentos científicos de análise, ao passo que muitas das produções mantiveram o tema sob um viés reducionista e essencialista.

Dolinsky, Caputo e Pasumarty (1994) cruzam a questão do gênero e racial em suas análises. Colocam em questão o fato de as mulheres negras estarem mais distante do empreendedorismo do que as mulheres brancas. O estudo demonstra que esse distanciamento estaria relacionado às dificuldades históricas em relação ao acesso ao emprego e ao crédito, enfrentadas mais intensamente pelas mulheres negras. Pesquisas como PIO, 2007a; 2007b; FULLER-LOVE, LIM, AKEHURST, 2006; LERNER, MENAHEM, HISRICH, 2005 retomam posteriormente a questão racial e de gênero no estudo sobre empreendedoras (GOMES et al., 2014).

Uma parcela muito considerável da literatura gerencial, mesmo após os anos 1990, ao tratar o tema *empreendedorismo feminino*, continua a focar caracterizações que remetem à naturalização das diferenças entre homens e mulheres. Alguns artigos dos anos 2000, por exemplo, restringem sua abordagem à apresentação de um perfil da mulher empreendedora, apontando algumas competências como intuição, habilidade para trabalhar em equipe e sensibilidade como atributos inerentes à mulher (Cf., no caso, os artigos de Cook, Belliveau e Lentz, de 2007; McClelland et al., de 2005; Serna, de 2002; Still e Walker, de 2006; Takahash e

Graeff, de 2005; Walker e Webster, de 2006). Vale destacar que essas abordagens, que partem de pressupostos essencialistas, apresentam-se no seio das produções acadêmicas.

Embora procure apresentar algumas construções sociais envolvidas no processo de construção do gênero, Munhoz (2000) inicia seu artigo afirmando que as mulheres exercitam um *estilo natural de liderança*. A autora contrapõe a cultura organizacional masculina em relação à feminina, associando a primeira ao estilo de liderança autocrático. Isto é, o masculino nessa concepção, corresponde ao estilo tradicional de gestão, que é mais hierarquizado, no qual sobressai a competição, o comportamento agressivo e o pensamento analítico orientado para resultados (LODEN, 1988, apud MUNHOZ, 2000). O feminino, em contrapartida, estaria orientado para os relacionamentos, para as pessoas e a autorrealização, isto seria correspondente com o estilo liderança democrática.

Essa caracterização do perfil da mulher empreendedora vai ao encontro do que tenho observado acompanhando as redes de *empreendedorismo feminino*. No esforço de criar uma identidade feminina e conectá-la às características de uma gestão moderna, as redes destacam como naturalmente femininos determinados comportamentos tais como resiliência, flexibilidade, trabalho cooperativo, bom relacionamento, criatividade e polivalência. O que também remete à discussão de Boltanski e Chiapelo (2009) acerca dos modelos de liderança e dos novos valores que passam a vigorar após o processo de reestruturação produtiva. O enxugamento dos quadros de contratação e a horizontalização das hierarquias resultantes dessas transformações propiciam o surgimento de um novo perfil de liderança e de gestão. O modelo de chefe centralizado e autoritário cede espaço a um líder que é animador da equipe, que inspira e motiva, tornando os membros da equipe comprometidos com sua visão e envolvidos no projeto da empresa (BOLTANSKI e CHIAPELO, 2009).

As redes de *empreendedorismo feminino* têm argumentado que o modelo de *liderança feminina*, isto é, a forma com que as mulheres conduzem as empresas e gerenciam suas equipes, seria o modelo mais compatível com o modelo atual, que elas caracterizam como *modelo colaborativo*. Desse modo, o que as redes têm colocado é que as competências exigidas pelo mercado atual podem ser desempenhadas pelas mulheres, por conta de suas habilidades de relacionamento, da capacidade de executar múltiplas tarefas etc., o que faz com que sejam classificadas como mais flexíveis e adaptáveis. A mulher, nessa perspectiva, é considerada *naturalmente* empreendedora e propensa a executar com sucesso suas funções no empreendimento.

4. EM CAMPO: DISCURSO E PRÁTICA

Esta pesquisa se iniciou através do acompanhamento dos conteúdos digitais disponibilizados pelas redes, bem como da participação em eventos sobre o tema do “Empreendedorismo Feminino” e de entrevistas, como referenciado na Introdução.

O primeiro acesso que tive às redes e aos eventos se deu por meio de um convite que uma empresária me enviou para participar do Encontro de Mulheres Empreendedoras, que foi realizado na cidade de São Carlos (SP). Pude também participar da Feira do Empreendedor em São Paulo (SP) e de outros eventos, tais como o “Workshop Mulheres e o Espírito Empreendedor”, realizado na Universidade Federal de São Carlos.

No primeiro subitem trago à discussão os discursos das redes e organizações voltados ao *empreendedorismo feminino*, apresentando algumas das ideias presentes nas imagens, textos e vídeos e também descrevendo a experiência de participar de alguns eventos voltados ao tema. No segundo, sobre as entrevistas, busco contrastar aquilo que fora observado nos discursos com a rotina de trabalho de algumas mulheres que se encaixariam na descrição de *empreendedoras*.

Início essa primeira discussão trazendo o *manifesto das empreendedoras*, a partir do qual é possível perceber alguns elementos que constituem uma imagem da *mulher empreendedora* no interior desses grupos.

4.1 As redes e organizações de incentivo ao empreendedorismo feminino

Manifesto das Empreendedoras¹⁶

Sou empreendedora. Sou mulher, mãe, esposa, filha, irmã, tia e tudo mais que me couber na alma.

Sou cheia de ideias e de coragem. Não tenho medo de trabalho, do fracasso e nem do sucesso!

As conquistas virão na medida dos meus esforços.

Faço das minhas fraquezas degraus para o aprendizado, levantando a cada queda e me fortalecendo a cada dia. Sou resiliente. Não esmoreço com as batalhas.

Ajudo aos que estão ao meu redor, pois não quero crescer sozinha. Vou adiante e levo vários comigo.

Apoio outras empreendedoras, compartilho minhas experiências e conhecimento.

¹⁶ Disponível em: <<http://redemulherempreendedora.com.br/2013/11/18/rede-mulher-empreendedora-lanca-seu-manifesto/>>. Acesso em 19/07/2018.

Sei que o caminho é árduo e o que rege o mundo de empreendedorismo é a "troca".

Às vezes o medo insiste em aparecer, mas me concentro em melhorar o meu negócio.

Minha empresa é minha vida. Como minha família, filhos e tudo que tem importância no meu mundo.

Não desfaço meu mundo pelos valores dos outros.

Minha liberdade não tem preço

Sinto, choro, morro de rir, mas desde que tudo isso tenha um significado para mim!

Sou fortalecida ao lado de quem amo. Trabalho muito, mas não abro mão de momentos com a família.

Dinheiro para mim não é o problema, e sim a solução!

Acredito nas pessoas, e faço disso minha razão para crescer.

Quero um mundo melhor para meus filhos e para quem mais estiver pronto para o futuro!

O futuro é o agora! E é no agora que faço acontecer!

As Mulheres têm se organizado por meio de diversos eventos e demais programações voltadas especificamente para discutir o tema do *empreendedorismo feminino*, a fim de promover uma união entre empresárias ou mulheres que desejam ter seu próprio negócio. Em 2010, a Rede Mulher Empreendedora¹⁷ (RME) foi criada e se apresenta com o propósito de “empoderar empreendedoras, garantindo independência financeira e de decisão sobre seus negócios e suas vidas”. A RME criou, inclusive, um aplicativo para smartphones, o Mulheres S/A, através do qual é possível localizar empreendedoras e negócios administrados por mulheres, a ideia é conectar empresárias e potenciais clientes. O Projeto Entre Elas¹⁸, desenvolvido em 2012, tem como objetivo inspirar mulheres a realizarem ações empreendedoras por meio da divulgação de conteúdos digitais, cursos e *networking*.

¹⁷

Cf. <<http://www.redemulherempreendedora.com.br/>>.

¹⁸

Cf. <<http://www.entreeleash.com.br/>>.

Figura 1- Rede Mulher Empreendedora.



Fonte: Site Rede Mulher Empreendedora - Published on Apr 17, 2017¹⁹.

A Rede Mulheres que Decidem, que comemorou seu segundo aniversário em 2016 com o tema “Mulher empreendedora: sua força move o país”, foi criada com o objetivo de produzir alianças e parcerias entre mulheres empresárias. No SEBRAE, há uma premiação com a finalidade de premiar mulheres que se destacam por seu sucesso enquanto empreendedoras, denominado Prêmio Mulher de Negócios²⁰. O Facebook, em colaboração com outras instituições, lançou uma campanha chamada Ela Faz História (*She Means Business*)²¹ com o objetivo de homenagear mulheres empreendedoras, valorizando suas conquistas e usando-as como exemplo para encorajar outras mulheres.

Com a mensagem “quando elas vencem, todo mundo também ganha”, a campanha visa demonstrar o quanto as mulheres contribuem para o desenvolvimento da economia, através, por exemplo, da geração de empregos. O empreendedorismo, nessas perspectivas, é visto como uma solução possível para virar o jogo da desigualdade entre homens e mulheres, como um recurso de *empoderamento feminino*. O reconhecimento da importância das mulheres é justificado a partir de seu desempenho produtivo, na medida em que elas são capazes de produzir riquezas e gerar desenvolvimento econômico.

¹⁹ Disponível em: <https://www.slideshare.net/RedeMulherEmpreendedora_RME/rme-rede-mulher-empreendedora-contribuindo-para-um-mundo-melhor>. Acesso em 19/07/2018.

²⁰ Cf. <<http://www.mulherdenegocios.sebrae.com.br/>>.

²¹ Cf. <<https://shemeansbusiness.fb.com/pt/>>.

Figura 2 - Rede Mulheres que Decidem.

QUEM SÃO ELAS,
MULHERES QUE DECIDEM EM TODO BRASIL

Mulheres que decidem
Conheça o perfil das mulheres e suas empresas
+ Clique aqui e confira

Cases
Conheça as histórias de sucesso das mulheres que decidem
+ Clique aqui e confira

JUNTAS SOMOS MAIS FORTES!!

Fonte: Site Mulheres que decidem²².

Desde que iniciei a pesquisa, esses movimentos têm ganhado força e novas redes e organizações têm surgido, como por exemplo, a plataforma Mulheres Ágeis, criada em janeiro de 2017 com o objetivo de compartilhar exemplos inspiradores, bem como capacitação e conscientização que possam contribuir para o *empoderamento feminino*. Noto que nos eventos muitos objetivos e estratégias se assemelham, bem como os termos utilizados e o estilo de organização. Todos esses elementos orbitam em torno da capacitação, por meio de cursos instrutivos, de palestras para motivação, do uso de histórias de outras mulheres que empreenderam e obtiveram sucesso para inspiração, do estabelecimento de parcerias com outras empresas, da prática e ampliação do *networking*, da cooperação entre empresárias para o fortalecimento recíproco dos negócios e da ideia de gestão colaborativa. Tem sido recorrente o uso de expressões como: *empoderamento feminino*, *empreendedorismo feminino*, *modelo de liderança/gestão feminina*.

²² Disponível em: <<http://www.mulheresquedecidem.com.br/>>. Acesso em 19/07/2018.

Figura 3 - Plataforma Mulheres Ágeis.



Fonte 1: Site Mulheres Ágeis²³.

Nos materiais pesquisados (sites e blogs das redes que descrevo acima), aponta-se para um estilo de *gestão feminina*. As habilidades ditas femininas são caracterizadas pelo bom manejo com relação às pessoas, capacidade de lidar com tarefas diversas, a maior abertura para mudanças e inovação. As características ditas femininas, tal como se expressam no *Manifesto das empreendedoras*, são reforçadas e exaltadas. Todas essas competências estariam assim relacionadas ao modelo de gestão colaborativa que é pensado como o modelo mais atual, em contraposição ao modelo mais compatível com o estilo masculino embasado na forte hierarquização das relações de trabalho e modelos rígidos de gestão.

A revista *Época* (2013) publicou uma matéria sobre empreendedorismo feminino, destacando as particularidades na forma de as mulheres empreenderem. A matéria reforça a ideia de que as formas de gestão das mulheres são muito diferentes das dos homens, a começar pela motivação da abertura do negócio:

Enquanto os homens buscam uma oportunidade de ganhar mais dinheiro, as mulheres decidem empreender, em geral, depois que os filhos crescem ou para

²³ Disponível em: <<http://www.mulheresageis.com.br/>>. Acesso 19/07/2018.

mudar a carreira. Buscam preponderantemente flexibilidade na jornada de trabalho e complementação da renda²⁴.

A questão da conciliação da vida familiar com os negócios é sempre um ponto a ser colocado em pauta, uma vez que a flexibilidade de horário proporcionada permite que a mulher se organize para o cuidado doméstico e dos filhos. No site da Rede Mulher Empreendedora argumenta-se que quando mulheres empreendem os benefícios se estendem para toda sociedade, uma vez que quando seu negócio dá certo elas estão dispostas a investir no desenvolvimento da comunidade: “[as mulheres] quando têm negócios que dão certo, investem em suas comunidades, especialmente, para que haja um contínuo desenvolvimento e tratam seus públicos de interesse como uma família estendida, pois acreditam no poder colaborativo para melhorar o mundo”²⁵.

4.2 Participando de eventos

O trabalho de campo contou também com a participação em alguns eventos que abordavam a questão do empreendedorismo, ou mais especificamente eventos sobre *empreendedorismo feminino*. Como mencionei, a partir de um convite de uma empresária para o Encontro de Mulheres Empreendedoras, fui tendo acesso a outras redes e eventos. Já no início da pesquisa, em 2016, fui juntamente com a equipe do SEBRAE para a feira do empreendedor, e embora não fosse um evento voltado especificamente para a questão do *empreendedorismo feminino*, tomei como importante a oportunidade devido à amplitude daquele evento.

Feira do Empreendedor em São Paulo

A Feira do Empreendedor é um evento promovido pelo SEBRAE anualmente, sendo considerada a maior feira do país. Em fevereiro de 2016, foi realizada no Pavilhão do Anhembi e contou com mais de 130 mil participantes. O evento teve uma proporção muito grande e contou com diversos stands de exposições, cursos, workshops e palestras. É possível observar que além do conteúdo técnico voltado para a gestão, a programação abordava vários aspectos

²⁴ Cf. <<http://redemulherempreendedora.com.br/2013/08/27/ana-fontes-e-fonte-da-revista-epoca-em-materia-sobre-empreendedorismo-feminino/>>.

²⁵ Cf. <<http://www.redemulherempreendedora.com.br/quem-somos/>>.

relativos à motivação, à liderança, às características do empreendedor etc. O objetivo também era promover o fechamento de parcerias entre empresas e orientar pessoas que pretendiam abrir o seu próprio negócio.

O pavilhão estava dividido entre os stands de exposição (no total de 420 empresas que expuseram seus produtos e serviços), as salas de capacitação (onde ocorriam cursos de capacitação técnica sobre administração, planejamento, finanças, procedimento para abertura de empresa, entre outros), salas de conhecimento (com palestras diversas, contando com temas como liderança, inovação, *cases de sucesso*, entre outros) e também alguns espaços destinados a outros segmentos como *Desafio da Moda*, *Sustentabilidade e Startup World*. Entre os temas da programação no espaço destinado a Startups estava o tema que “Diversidade nos Negócios, Mulheres Empreendedoras e Grupos Alternativos”.

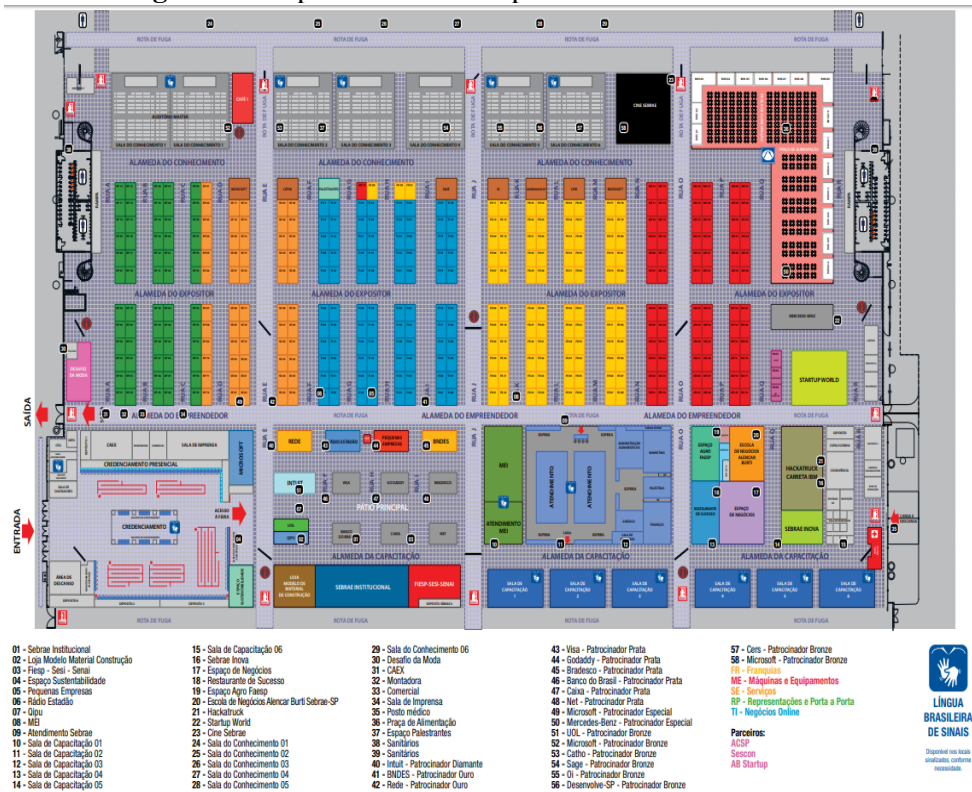
Os meninos e as mães dos meninos

Participando do espaço das Startups durante o tema de Mulheres Empreendedoras esperava encontrar em pauta questões pertinentes ao debate de gênero, ainda que na perspectiva essencialista – na esteira das discussões trazidas pela literatura gerencial. O espaço era um contêiner, havia fila antes de iniciar e não havia acomodações para todos dentro do “auditório contêiner”. As tentativas de gravação não foram bem-sucedidas, mas foi uma palestra muito rápida, a dona da Startup apresentou seu modelo de negócios, que exercia atividade na área de Tecnologia da Informação.

O que se destacava era o fato de ela sempre se referir aos trabalhadores da Startup como *os meninos*. Pela sua descrição, tratava-se de um perfil de trabalhadores homens bem jovens e que ainda não tinham independência financeira. A Startup em questão por algum tempo não estava sendo rentável, mas a experiência que esses *meninos* estavam ganhando, ela argumentava, e os frutos que veriam depois quando a empresa decolasse fariam valer a pena. Ela falava da dificuldade de compreensão de algumas pessoas sobre essas condições, sobre esse modelo de negócio. É aí que entra a figura feminina: a mãe. É a mãe a figura feminina que emerge na fala da palestrante tal como a “estraga prazer”, como aquela que não entendeu bem como funciona o negócio. A empresária dizia que perdia muito dos *meninos* para as mães, que faziam com que eles arrumassem um emprego formal.

Essa fala me permitiu refletir sobre o fato de que se esses *meninos*, enquanto trabalhavam na Startup, dependiam financeiramente de suas mães logo, a força de trabalho da *mãe dos meninos* era equacionada na soma dessa exploração.

Figura 4 - Mapa da Feira do Empreendedor 2016– São Paulo.



Disponível em: <http://feiradoempreendedor.sebraesp.com.br/arquivos/relatorio_edicao_2016.pdf>.

Fonte: SEBRAE.

Encontro de Mulheres Empreendedoras

Também em 2016 participei do Encontro de Mulheres Empreendedoras em São Carlos. Quando cheguei ali, fiz minha inscrição e logo me senti no auditório, pois a palestrante já começava sua apresentação. Ela se definiu como *Coach* e discorria sobre segurança emocional, superação dos medos, autoconhecimento e automotivação. Sempre ao lado de seus amigos *Power Point* e *Flip Chart*²⁶, procurava motivar a plateia e interagir. Um ponto importante de sua fala era com relação ao fracasso, o fracasso enquanto parte do processo de construção do sucesso.

A palestrante separou para fins didáticos quatro zonas: zona de conforto, zona de pânico, zona de aprendizagem e zona mágica. A primeira seria, segundo a palestrante, o momento em que a pessoa, no caso a empreendedora, deixa de fazer coisas por causa de

²⁶ Flipchart (ou bloco de cavalete) é um tipo de quadro, usado geralmente para exposições didáticas ou apresentações, em que fica preso um bloco de papéis. Deste modo, quando o quadro está cheio, o apresentador simplesmente vira a folha sem perder tempo apagando o quadro.

crenças limitantes. A segunda, a zona do pânico, seria o momento seguinte à saída da zona de conforto. A zona de aprendizagem é o momento de fazer coisas novas, de ousar, conhecer pessoas novas, errar e persistir para aí sim atingir a última fase que é a zona mágica, quando o sucesso acontece. Exemplos (*cases de sucesso*) eram trazidos para inspiração, para mostrar o quanto algumas pessoas fracassaram antes de atingir o tão sonhado sucesso. O risco, assim, faz parte constituinte da *aventura empreendedora*, bem como o fracasso em alguns momentos para construir a “escadinha do sucesso” nas palavras da palestrante.

Isso vai ao encontro do que Ehrenberg (2010) elenca acerca da *aventura empreendedora* a que faço referência. Ele mostra como a figura do empreendedor é reificada como heroica na sociedade. O modelo de competição prevê a todas as pessoas um acesso irrestrito às possibilidades de sucesso desde que sejam capazes de bem conduzir sua empreitada ao longo da aventura empreendedora. A concorrência, pela lógica competitiva, apresenta-se como possível para todos e “torna aceitável que ela produza justas desigualdades”, e a relações sociais ficam assim pautadas na comparação constante entre os indivíduos (EHRENBERG, 2010, p. 74). Transforma-se desse modo todo e qualquer trabalhador (ou qualquer sujeito) em empreendedor de si mesmo, focalizando a autonomia e o controle sobre suas tarefas.

A empresarização dos comportamentos dos assalariados em todos os níveis da hierarquia das empresas busca fabricar uma mentalidade de massa na qual cada um seja impulsionado a se governar por si mesmo. A rarefação dos contrapesos à aventura empresarial e o recuo dos modos de proteção assistenciais têm uma contrapartida: nesse estilo de existência, cada um suporta, cada vez mais, os pesos de suas responsabilidades (EHRENBERG, 2010, p. 131).

O autor relaciona os discursos do consumo, do esporte e empresarial na construção de um padrão de sucesso e as consequências dessa idealização. Analisando livros e manuais de gestão modernos, ele procura demonstrar como são mobilizadas as noções de sucesso e fracasso no meio empresarial, tendo como ponto chave a competição entre os indivíduos e a situação eminente de instabilidade e risco do contexto de trabalho flexível.

No encontro de Mulheres Empreendedoras, a palestrante solicitava que frases de motivação fossem repetidas pelas participantes em coro; um ambiente de autoajuda era consolidado ali, com a presença inclusive de músicas e vídeos com tons emotivos. “Eu sou uma mulher de sucesso, eu sou uma empreendedora: se me apresento assim, essa é minha identidade”, dizia a *Coach*. Perdi as contas de quantas vezes levantei e sentei pela solicitação

da palestrante. Aplaudi. Abracei colegas (que eu nunca tinha visto na vida). Trocamos elogios. Escrevemos quais nossos “medos” ou “inseguranças” no *Flip Chart*. Todo esse aparato estava mobilizado a fim de auxiliar aquelas mulheres no processo de engajamento no próprio negócio para que se sentissem seguras e confiantes em empreender. A palestrante pedia para que fosse repetido em coro “eu sou dona de mim”, e afirmava que todas as ferramentas de que precisamos para alcançar nossos sonhos estão dentro de nós. Transparecem assim os valores relativos à liberdade individual e autonomia, bem como a responsabilização individual pelo sucesso.

Figura 5 - Encontro Mulheres Empreendedoras São Carlos 2016



Fonte: Evento Encontro Mulheres Empreendedoras de São Carlos - SENAC

Esse modelo performático de atividades e palestras acaba por se assemelhar muito às situações de processos seletivos que descrevi no início do texto. Considerar os padrões das apresentações e a maneira de organizar as atividades é uma questão interessante a ser pontuada. A forte presença de exemplos, imagens, materiais midiáticos, esquematizações em Power Point, repetições de ideias e frases de efeito se fazem como um exercício pedagógico com viés ideológico, dado que visam difundir o desejo e a motivação pelo empreendimento. É possível observar na Figura 1 – foto do Encontro Mulheres Empreendedoras 2016, no fundo, o slide com o dizer “dona de si”, e uma mulher com terno social carregando um globo terrestre na mão. Tal como quem tem o mundo nas mãos, a *coach* ilustra a mulher empreendedora que carrega consigo a capacidade de mudança, de transformação da sua realidade e de mudar o mundo com suas atitudes.

Vemos, frequentemente, em uma apresentação eufórica, desempregados criando sua própria empresa, gerações morais partindo para aventura da solidariedade, gestores buscando, com obsessão, o erro zero; trabalhadores convertidos ao espírito de empresa; e um gentileza insultante se exibindo nas telas de televisão em "golpes de coração" cometidos por cantores românticos (quando vai voltar à malícia?). Podemos sempre nos inclinar diante dos valores da empresa, dar boas-vindas à ascensão da responsabilidade individual, ao desaparecimento do desejo de assistência, ao desenvolvimento crescente do funcionamento flexível em redes, à aspiração à comunicação - não convenceríamos ninguém sobre o caráter eufórico de nossa conjuntura histórica (EHRENBERG, 2010, p. 131-132).

Essa abordagem vem conformar não apenas uma motivação individual, mas também geral, ao representar as empresas privadas como benéficas para a sociedade. Desse modo, a função da empresa se justifica moralmente não pela finalidade do lucro, mas pela realização do desenvolvimento de toda a sociedade, voltado para o bem comum (BOLTANSKI e CHIAPELO, 2009). O caráter social do empreendimento é intensificado nos argumentos das mulheres, ao afirmarem, por exemplo, que quando uma empreendedora tem sucesso todo mundo ganha, pois os benefícios de seu empreendimento são compartilhados com a família e a comunidade, no investimento na educação dos filhos e na promoção de ações sociais.

Workshop Mulheres & o Espírito Empreendedor

Em março de 2017, uma empresa Júnior da Universidade Federal de São Carlos organizou um workshop intitulado “Mulheres & o Espírito Empreendedor”, visando oferecer conhecimentos sobre empreendedorismo para mulheres de dentro e fora da comunidade acadêmica. Parte dos minicursos oferecidos era ministrada pelo SEBRAE. Durante uma das apresentações, após expor os critérios legais para a abertura de um negócio, o palestrante do SEBRAE delineou, por meio de esquematizações no Power Point, as características do comportamento empreendedor. Ele afirmou que o empreendedor deve se sustentar sobre o tripé “Ação, Razão e Emoção”, pois um equilíbrio entre essas modalidades garantiria um bom desempenho nos negócios.

Feito o mapeamento do comportamento empreendedor, foram compilados dez conjuntos de características dadas como fundamentais para os que querem empreender: busca de oportunidades e iniciativa; persistência; correr riscos calculados; exigência de qualidade e eficiência; comprometimento; busca de informações; estabelecimento de metas; planejamento e monitoramento sistemáticos; persuasão e rede de contatos; independência e autoconfiança.

Esses eventos foram importantes tanto por seu conteúdo, quanto por proporcionar a

ampliação de contatos para entrevistas. A maioria dos eventos dispunha ao final de um *coffee-break* para a interação entre participantes, o que me permitiu fazer contatos com algumas mulheres. Após desenvolver um roteiro de perguntas, entrei em contato com as mulheres que conheci nos eventos – para as quais eu já havia me apresentado como pesquisadora – e agendei algumas entrevistas. As entrevistas levantaram alguns dados sobre o perfil de cada entrevistada e as questões abarcaram aspectos relativos ao cotidiano de trabalho e à trajetória ocupacional. O perfil das mulheres entrevistadas até então se demonstrou bastante diverso, abrangendo características heterogêneas com relação à faixa etária, grau de escolaridade, origem socioeconômica etc. Mostraram-se diversificadas também as respostas ofertadas às entrevistas e o foco das narrativas.

4.3. As mulheres entrevistadas

Embora sejam diversificados os perfis das mulheres entrevistadas, um ponto em comum entre elas é o fato de que a maioria é casada e tem filho(s). Apenas uma das oito entrevistadas não é casada, e apenas uma delas não tem filho(s). A faixa etária se manteve entre 26 e 55 anos. As principais atividades exercidas por elas são serviços de alimentação, comércio de vestuário, estética e beleza.

Tabela 4 - Mulheres entrevistadas.

Nomes	Idade	Filhos	Escolaridade	Estado Civil	Atividade
Cláudia	33	0	Superior completo	Casada	Venda de Lingerie a domicílio, Coach
Melissa	36	1	Técnico	Solteira	Buffet festas
Maria	53	2	Técnico	Casada	Café da manhã, espetinho, bolos e salgados
Jéssica	26	3	Fundamental incompleto	Casada	Café da manhã, espetinho, bolos e salgados
Eva	55	4	Fundamental completo	Casada	Dona de casa, cozinha por encomenda.
Jaíne	26	1	Técnico	Casada	Venda à domicílio de roupas infantis
Marisa	38	2	Técnico	Casada	Maquiadora e design de sobancelha
Helena	41	2	Superior e Técnico	Casada	Esteticista

Além das entrevistas formais, também realizei conversas informais com trabalhadoras por conta/empresárias que acompanhei durante o período em que trabalhei. Dessas conversas, trago alguns relatos com a finalidade de contribuir para a reflexão sobre as relações de trabalho e de gênero presentes nas diferentes trajetórias e percepções.

Josiane

Josiane me recebeu em sua casa, onde, em um cômodo separado, havia improvisado um escritório para tratar das questões do buffet. Alguns meses atrás, ela decidiu encerrar o contrato de locação do salão de festas, pois além de custoso, a empresa enfrentava problemas junto aos bombeiros e à vigilância por conta da estrutura física. Sendo assim, os serviços oferecidos pela empresa agora se limitam ao buffet (alimentação) e à decoração. Ao fundo de sua mesa, um banner estampava uma foto da empresária com o cantor Daniel. Perguntei sobre a foto, e ela respondeu com entusiasmo que aquela foto registrava um momento de um evento que ela havia promovido e em que o artista estava presente. Ela narrava que se tratava do casamento do primo do cantor e que todas as pessoas eram muito simples “impressionante, você tinha que ver, sabe, o povo tinha dinheiro, mas muito simples, muito simpático, o Daniel veio, me cumprimentou, tirou a foto comigo, você tinha que ver” (Josiane, 58 anos).

Por algum motivo, ao relatar o evento, ela se lembrou de quando trabalhava em São Paulo para uma família muito abastada, e me contou alguns fragmentos de como era a vida dela lá, de como era trabalhar para outra pessoa. A princípio ela elogiava veementemente seus antigos patrões e dizia que eles a tratavam como alguém da família e faziam tudo por ela, ainda na chave da admiração pela simplicidade das pessoas mais ricas. Seu trabalho, na época, era tomar conta dos patrimônios da família enquanto eles viajavam. Disse que até uma casa – uma casa maravilhosa dizia – eles haviam construído para ela lá na chácara deles. Aos poucos ela me relatava os motivos que a levaram a deixar essa ocupação. Foi por conta de seu ex-marido, que também trabalhava para os patrões, que precisou sair desse emprego e da cidade.

Ele era uma pessoa muito problemática, em tudo causava muita confusão, invocava comigo, bebia, brigava, chegou a dizer uma vez pro meu patrão que ia matar ele. Aí quando decidi separar dele não tinha condição, sabe, de eu continuar trabalhando ali, porque ele ia ficar indo lá pra me perturbar, pra perturbar todo mundo lá, eu não ia ter paz (Josiane, 58 anos).

Por conta disso, ela decidiu que iria se mudar para outra cidade, pois mesmo que se separasse do marido ele iria persegui-la e perseguir igualmente seus patrões. Ela então deixou para trás a casa que tinha sido construída pelos patrões para ela, a casa que ela descreve como do jeito que ela queria. Percebi que havia afeto nessa fala dela. Por outro lado, a casa que era dela, que era a casa do jeitinho que ela queria, foi me descrevendo depois que tinha de estar sempre de acordo com o que a patroa exigia. Ela não podia escolher nada, nem cortinas, nem tapetes, nem quando nem como mudaria seus móveis. Sua antiga patroa era decoradora, assim como Josiane é hoje, mas de uma classe abastada e de uma exigência refinadíssima – destacava.

Dizia-me então, a empresária, que no fim das contas, embora tivesse conforto, valorização e segurança financeira na casa dos patrões, não compensava ter de abrir mão de sua vida para viver a vida deles. Foi então que concluiu que, nas circunstâncias atuais, tinha menos segurança financeira, mas tinha a sua vida própria e podia decorar sua casa da maneira que bem entendesse.

Aqui tudo que eu tenho é muito simples, as coisas estão mais difíceis, ainda mais agora com os problemas tudo lá do salão, da vigilância e tudo mais, que atrapalharam muito os serviços. Mas assim, antes eu ficava muito na dependência dos patrões, sabe, tinha que ser tudo do jeito deles, ela [a patroa] chegava e já ia colocando defeito, já querendo mudar isso aquilo, e era minha casa, sabe?! Eu não achava legal, então por mais que foi difícil ter vindo pra São Carlos e as coisas tão ainda meio assim eu levo a vida do meu jeito, meus filhos já tão criado, eles me ajudam também e é assim, filha, as coisas vão caminhando, a gente se ajeita (Josiane, 58 anos).

É interessante notar, na trajetória de Josiane, como a relação com os patrões antigos é, ao mesmo tempo, de admiração, de afeto, e também de incômodo, pois tudo na vida dela estava vinculado à vida dos patrões, ela morava na propriedade deles, a sua vida orbitava em função do trabalho. A situação que impulsionou sua mudança e, conseqüentemente, a levou a “empreender” foi uma condição de violência por parte do ex-marido, que se colocava contra os patrões, mas que também a perseguia, de modo que não apenas a separação era o suficiente, ela precisou mudar de cidade para evitar maiores problemas.

Chegando à cidade de São Carlos, Josiane por meio da informalidade foi criando possibilidades de renda, sendo sua principal atividade cozinhar, o que já realizava na relação de trabalho anterior. Ao longo do tempo, ela também foi se envolvendo com a organização de eventos e decoração. Os contatos, principalmente da igreja de que participa, propiciaram a ela a

construção de uma rede que utiliza seu serviço em casamentos, festas de aniversário, bodas, formaturas e outras comemorações.

Quando a conheci, Josiane estava com a empresa instalada em um salão, e inclusive fez algumas tentativas de aproveitar o espaço do salão e seus equipamentos durante a semana para fazer refeições sob demanda. Paulatinamente, tudo que estava atrelado ao salão foi se tornando oneroso. A disposição da cozinha e do salão – a cozinha ficava no andar de cima e o salão no andar de baixo – configurava o local como irregular de acordo com as exigências da vigilância, que solicitava ou uma reforma ou a instalação de um elevador. Os custos de ambos os investimentos ultrapassavam o limite do possível para Josiane naquele momento, o que a forçou a sair do local e modificar um pouco sua atividade. Dessa forma, ela teve que adaptar sua casa para ser também seu espaço de trabalho. O que é curioso é o fato de que não era a primeira vez que a fronteira casa e trabalho havia se borrado para Josiane, se antes ela morava na casa onde trabalhava, agora trouxe seus equipamentos de trabalho e recebe seus clientes no interior de sua casa.

Regina

Cheguei no horário marcado. A empresa era um pequeno mercado em Ribeirão Bonito, interior de São Paulo, a menos de 50km de São Carlos. Uma funcionária me recebeu e chamou Regina pelo ramal, que me pediu para aguardar. Como de costume muito atarefada, a empresária reclamava que não tinha tempo para nada e se desculpava por me fazer aguardar. Ela descreveu para mim uma situação com um funcionário do mercado. Tratava-se do açougueiro, que fora negligente com suas obrigações e com os horários estabelecidos pela empresa. Descrevia as diversas situações em que fora paciente com ele e o modo como era sempre flexível e compreensível com todos que trabalhavam lá, dizendo-me que o problema era esse, que ela era pouco rígida e por isso cada um fazia o que queria lá. Mas chegou um momento em que a empresária se cansou do pouco caso mostrado pelo açougueiro e o chamou para conversar. Ela me descreveu o início da conversa entre ela e o funcionário: “Rogério, agora nós vamos conversar de homem para homem aqui. Eu vou fazer papel de homem e você também, pois tem de deixar de fazer papel de *moleque* e ser responsável para assumir suas coisas” (Regina, 42 anos).

Ela se sentiu orgulhosa ao me contar tal situação. É interessante notar o uso que ela fez da categoria homem, como aquele que impõe respeito, como aquele que é responsável, em contrapartida à categoria *moleque* e mesmo à categoria mulher – que embora não acionada, pode ser pensada como uma antítese presente. Ou seja, no momento em que se posicionou mais duramente na relação patroa-empregado, ela identificou aquilo claramente como masculino,

assim como a postura e o comportamento que ela esperava que o funcionário tivesse: que fosse maduro e, portanto, homem e não moleque, que fosse responsável e diligente.

Em outras situações, ela já havia mencionado dificuldades na relação com os funcionários, mas que não era entre todos. Relata que é compreensiva com todos e que a maioria a respeita e colabora, mas que algumas pessoas acabavam se aproveitando disso – isto é, do fato de ela ser compreensiva, amigável. Quando Regina diz então “vou fazer papel de homem”, ela está tentando se impor enquanto autoridade, deixando evidente os papéis de gênero, pois enquanto mulher não foi respeitada. Se para ser respeitada então é preciso fazer papel de homem, ela se prestou a tal, mas colocou a condição de que o outro agisse de igual forma – que o funcionário fosse *homem* também.

Ela não expressou em nenhum momento uma reivindicação de igualdade por ser mulher, mas identificou que fazendo “papel de homem” ela poderia reverter a situação, de modo a demonstrar que o fato de não ter sido respeitada como chefe estava atrelado à sua condição de mulher. E ela identificou isso muito mais facilmente do que eu, que apenas ao retomar as anotações do caderno de campo pude perceber que o fator que respaldava o desrespeito do açougueiro era justamente a condição de ela ser mulher.

Cláudia

Minha primeira entrevista formal foi com a Cláudia. Eu a conheci em um evento em 2016. Ela mesma se apresentou para mim, se mostrou interessada na pesquisa, em fazer contatos. Achei interessante esse ponto, pois era uma das minhas primeiras idas à campo, e eu ainda estava um pouco receosa nas abordagens e me familiarizando ali com a situação do evento e da pesquisa. Já era o encerramento e eu estava pegando o contato de outra mulher – que no final não cedeu entrevista e só tentou me vender produtos –, quando Cláudia se apresentou para mim, como quem diz “olha eu não sei o que é isso aí mas eu também quero participar”. Logo na semana seguinte, ela me convidou para um workshop sobre produtos eróticos e lingerie que seria realizado em um espaço de *Coworking* parceiro aqui na cidade de São Carlos. Cláudia se mostrou muito acessível para marcarmos a entrevista, no entanto, não dispondo de espaço físico próprio para me receber, nós a realizamos em um café na cidade, onde passamos quase que uma manhã toda conversando.

Antes mesmo que eu iniciasse a gravação ou o questionário formal, Cláudia já descrevia um pouco de sua trajetória, sempre pautada na percepção que ela tinha de uma ruptura entre como ela encara as coisas antes, na maneira como ela se comunicava antes, e depois como ela passou a encarar as coisas, como ela foi se desenvolvendo pessoal e profissionalmente: “Antes

eu era muito chula, muito bobinha, eu não sabia muito das coisas, sabe, era meio rude para falar com as pessoas”.

Cláudia foi a única entrevistada que demonstrou profundo envolvimento com as Redes e com a retórica sobre “liderança” e “empreendedorismo”. No início da nossa conversa, expliquei a ela que eu gostaria de entender um pouco dos movimentos em torno da questão *empreendedorismo feminino*, que gostaria de saber sobre suas percepções acerca disso e sua trajetória. Ela então disse que teria que começar do início, narrando desde sua infância para explicar os tempos atuais. Ela descreveu uma infância difícil, enfrentando condições muito precárias junto a seus pais e irmãos. O pai era pedreiro e a família se mudava sempre de cidade conforme a demanda das obras. Moraram no interior de Pernambuco, em uma cidade onde não havia saneamento básico, a água era salobra e a comida escassa. Cláudia então narrava que olhava para aquela situação e dizia para si mesma que não aceitava aquilo, que não queria ter de viver nessas condições nunca mais. A situação de sua família foi melhorar, segundo ela, quando, para fazer um tratamento médico, o pai se mudou para Araraquara (onde tinha uma filha de outro casamento) e em seguida trouxe a família.

Cláudia passa então a descrever sua trajetória no empreendedorismo. Ela trabalhou desde os 16 anos em uma imobiliária e começou as vendas de lingerie como complementação de sua renda e em um esquema de vendas diretas. Ela afirma que no início perdeu dinheiro no empreendimento e que algumas mulheres que havia captado para revender os produtos não lhe repassaram o dinheiro, o que fez com que adquirisse uma dívida, que ainda está terminando de pagar. No entanto, diz que aprendeu muito com essa situação e atribui seu aprendizado à participação em grupos como o clube de empreendedorismo, cursos de oratória, e posteriormente as redes de cooperação entre empresárias. Seu objetivo atual é tornar-se *coach* para ajudar outras mulheres a se desenvolverem e tornarem-se mais seguras para empreender. O ponto central de sua narrativa residia no desenvolvimento pessoal, na inspiração motivacional, nas realizações e na superação da adversidade e vai muito ao encontro dos discursos difundidos sobre empreendedorismo.

Em outras entrevistas foi possível observar uma centralidade maior nas condições concretas para o empreendimento e a preocupação resultante da dependência dos rendimentos do negócio. Destaco dois exemplos: o caso da Maria, que deixou o emprego de 15 anos como doméstica na capital paulista para empreender em São Carlos junto a outras mulheres da família, e o caso da Melissa, que foi demitida da corporação que trabalhava e com o dinheiro do “acerto” resolveu montar seu próprio negócio.

Maria, Eva e Jéssica

O contato com a Maria se deu durante o evento na UFSCar, onde conheci ainda sua irmã Eva e a nora de sua irmã, Jéssica que juntas estavam começando um negócio. A Maria chegou a São Carlos há pouco mais de três meses e comprou um carrinho para vender espetinhos no bairro onde se estabeleceu, onde moram também sua irmã e familiares. Juntas, elas vendem também bolos de pote, docinhos, bolo para festa e oferecem serviço de churrasco na casa das pessoas. Nós conversamos durante o encerramento do evento, e elas se mostraram receptivas e abertas a conversar, passando-me seus números de telefone.

O principal contato foi através do WhatsApp da Jéssica, a mais nova, que era com quem eu conseguia trocar mensagens com maior facilidade para combinar em qual horário e dia conseguiria encontrá-las. A dificuldade era que elas ainda não haviam estabelecido de antemão uma rotina fixa e alguns serviços apareciam esporadicamente em cima da hora. Agendamos a entrevista na casa de Eva, que mora perto das demais familiares. Foi a única entrevista que fiz em grupo, tendo sido interessante por conta dos diálogos e interações e pela construção de uma história coletiva entre familiares. Elas me receberam na sala, iniciamos a conversa mais informalmente e introduzi o assunto da pesquisa pedindo para que elas me contassem como tinham começado a pensar em “empreender”.

Maria disse que no emprego anterior não se sentia valorizada e se sentia cansada dessa condição de trabalhar para outras pessoas em uma mesma casa há 15 anos sem ver o retorno de seu trabalho. O marido ficou em São Paulo e ela veio para São Carlos procurando realizar o sonho do próprio negócio. Disse que sonhava em ter o próprio negócio e que pretendia regulamentar a situação abrindo um CNPJ como MEI (Micro Empreendedor Individual). A questão da colaboração é um elemento importante para elas, pois suas tarefas são interdependentes: enquanto Maria e Jéssica saem para vender os espetinhos, Eva fica com os filhos pequenos de Daniela. Os rapazes da família também contribuem com o negócio, auxiliam no processo de transporte do carrinho e dos produtos, e sempre que possível dão uma mãozinha, principalmente nos períodos noturnos.

Maria e Jéssica não trabalham apenas com os espetinhos. Elas trabalham de segunda a sexta, das 6h30 às 11h30, vendendo produtos de café da manhã em frente ao posto de saúde do bairro; de quarta a sexta trabalham à noite também, das 16h às 20h30, vendendo espetinhos. No sábado trabalham com espetinhos das 11h às 20h30 e no domingo das 10h às 11h30. Diante dessa rotina intensa de trabalho elas ainda não sabem aferir sua remuneração financeira dos empreendimentos, uma vez que iniciaram muito recentemente e no início não se costuma ver

ainda um retorno consistente. Dentro dessa rotina, elas ainda encaixam os cuidados da casa e dos filhos.

- Então não tem nenhum dia da semana que vocês ficam livres? – Perguntei, concluindo com base nas informações que elas haviam me dado.
- Não, só tem a segunda e a terça que a gente tem a tarde livre – disse Maria rindo.
- Não tem! – interrompe Jéssica – Não tem porque tem casa, tem roupa, tem filho.

O marido de Jéssica trabalha como servente de pedreiro. Ela relatou que aos finais de semana consegue estar em casa e colaborar com as atividades domésticas, faz o almoço, cuida das crianças, até porque no final de semana ela está trabalhando. O marido de Maria, por sua vez, não apoiou sua decisão de trabalhar por conta própria, como já foi mencionado anteriormente. Ele permaneceu em São Paulo, enquanto ela veio com os filhos (já mais velhos) e contando com a colaboração e solidariedade da família aqui de São Carlos. Ela já havia feito em São Paulo alguns cursos técnicos na área de cozinha, estava fazendo o curso de eventos, mas teve que interromper quando veio para São Carlos.

Maria descreve a experiência de empreender como desafiante: “cada dia você espera uma coisa, um dia dá bastante retorno, outro dia não dá e aí você fica com aquela expectativa será que vai desmanchar o negócio? É um risco, você tem que tá preparada pra tudo que acontece”. No entanto, ela prefere a ocupação atual à condição anterior como assalariada: “eu trabalhei quinze anos no mesmo lugar, e você não vê valorização, você só trabalha e trabalha, você desanima” (Maria, 53 anos).

Eva, que é a primeira das três a residir em São Carlos, chegou à cidade há 4 anos. Quem veio primeiro foi seu filho, que na época perdeu o emprego em Santa Rosa do Viterbo (cidade de origem), veio morar com uma tia (irmã de Eva e Maria) e começou a trabalhar. A explicação sobre sua trajetória começa no momento em que questiono sobre moradia, pois a casa que Maria mora está no nome de Eva:

- A casa que eu moro é dela – Maria diz se referindo a irmã Eva
- Mas se é minha é sua também – solidariza Eva
- A minha não tem conversa, a minha é alugada mesmo – diz Jéssica, rindo.
- Eu moro na casa que é dela – Maria insiste, para ressaltar a gratidão que tem pela irmã ceder a casa dela.
- É que, na verdade é assim, essa casa que eu moro, meu filho comprou para mim, essa casa tá no nome dele. Foi assim, eu morava em Santa Rosa, meu

filho perdeu o emprego lá veio morar com uma irmã minha aqui [em São Carlos] – essa é uma outra irmã nossa, ela mora ali no Tijuco. Aí ele começou a trabalhar e não queria mais morar na casa da tia, não é igual a sua casa né?! Ele me convidou pra vir aqui no aniversário da cidade eu vim pra ver o show do Dexter. Amei a cidade, nunca tinha vindo, amei a cidade. Aí ele falou assim ‘mãe vem morar comigo’ eu falei ‘ ah, não vou largar minha casa’ – que na verdade era dela (apontou para Maria) lá em Santa Rosa. Aí ele falou não, mãe, vem, a gente dá um jeito de comprar uma casa, daí ele comprou essa aqui que tá no nome dele. Aí eu vim, trouxe minha mãe comigo, que estava adoentada e ficou morando comigo. Aí o meu irmão, que é o único solteiro ficou lá na casa da minha mãe em Santa Rosa. Quando meu irmão veio eu pensei vou arrumar uma casa para colocar os dois, porque ele é bebezinho da mamãe, pra ficar só os dois. Aí comprei aquela casa lá no meu nome pra ficar com meu irmão e minha mãe, minha mãe faleceu e meu irmão ficou sozinho aí agora que a Maria veio tá morando ela e os filhos lá com ele.

Esse irmão que elas mencionam é 20 anos mais novo que Maria e Eva, e estuda atualmente engenharia na UFSCar; foi ele quem convidou as irmãs para participarem do workshop – evento no qual eu as conheci. A casa onde a entrevista estava sendo feita era a primeira, comprada pelo filho de Eva, e a segunda casa comprada era aquela onde Maria foi residir com seus filhos e o irmão mais novo – sua mãe já havia falecido. É interessante observar que há uma sensação de amparo muito grande por conta disso, ter a casa da irmã aqui foi um ponto de partida para que o filho de Eva pudesse vir em busca de um emprego e depois fosse abrindo caminhos para que a mãe e os demais familiares fossem se mudando também para cidade. Foi fundamental toda essa estrutura para que mais tarde Maria e Jéssica iniciassem a empreitada em busca de uma renda, de realizar o sonho de ter o próprio negócio, conforme descreviam. Eva não atua diretamente no carrinho vendendo os espetinhos, tampouco no café da manhã em frente ao posto de saúde do bairro, no entanto, o seu apoio é fundamental para o desenvolvimento das atividades de Maria e Jéssica. Os filhos de Maria já são mais velhos, mas os filhos de Jéssica são pequenos e em vários momentos ficam sob os cuidados de Eva (avó deles).

Melissa

Conheci Melissa durante o Encontro de Mulheres Empreendedoras, mesmo evento em que conheci Cláudia. Quando conversamos, ao final deste evento, ela contou que tinha um restaurante em um bairro da cidade. Ao agendarmos a entrevista, alguns meses depois, ela explica que algumas coisas mudaram e que já não tem mais o espaço do restaurante. Marcamos então nossa entrevista em um café. Melissa conta ao me reencontrar que teve que fechar o

restaurante, ela agora trabalha com a oferta de serviços de buffet para festas. Antes do restaurante, ela trabalhava na parte administrativa de uma empresa, mas que após algumas mudanças internas ela foi demitida. Com o dinheiro recebido da demissão e com a oportunidade de compra de alguns equipamentos de cozinha de uma pessoa conhecida, ela resolveu abrir o restaurante.

Quando eu saí da empresa eu ainda não sabia no que eu ia investir, pensava em uma lanchonete. Aí fui ver as coisas para comprar. Fui um dia em um restaurante que estava fechando, fui comprar um freezer. O cara falou: ‘você não quer comprar essas pistas de quente e frio?’ eu respondi que não por que ia abrir lanchonete, aí ele falou se você abrir marmitex por quilo você ganha mais. Aí eu pensei realmente, e acabei comprando tudo, aproveitando os equipamentos dele, e mudei completamente minha ideia inicial (Melissa, 36 anos).

Ela então abriu o restaurante no final de 2013. Mesmo que fosse algo um pouco diferente daquilo que havia planejado, foi se estabelecendo no bairro e a princípio caminhando bem. A partir de 2016, algumas dificuldades foram emergindo, de tal forma que precisou encerrar essa atividade.

No começo foi muito bom, foi difícil pegar clientela – abri em 1º de dezembro de 2013 aí em novembro do ano passado fechei, foram 3 anos. Mas assim, dá muito trabalho e assim no começo tinha muito movimento, mas depois começou a abrir concorrência perto de mim, abriu uma ali perto da farmácia, aí uma começou a fazer no fundo da casa, e eu ficava assim indignada porque é muito injusto isso. A vigilância exigia tanto da gente e não vê essas coisas, essa mulher vendia o marmitex a seis reais, a minha mais barata era dez, então assim, dá uma quebrada. Ela que cozinhou, na casa dela, o filho que entregava a pé ali perto. Aí o sacolão começou a fazer marmitex também, aí eu ficava revoltadíssima, porque pensava não é possível que eles não veem isso, sabe, porque antes de eu abrir eu fui na vigilância e fiz tudo, a reforma que pediram para quando ela [fiscal] chegasse lá [no restaurante] não tivesse nada que falar. E ainda ela quis que eu fizesse outro banheiro sendo que eu tinha dois aí ela inventou mais um banheiro (Melissa, 36 anos).

Também ouvi relatos acerca dessa situação de concorrência por parte de outras empresárias no período em que estive no projeto do SEBRAE. Concorrência “desleal” elas classificavam, queixando-se das práticas informais, bem como das cobranças com relação à Vigilância Sanitária e outros órgãos reguladores que as colocavam através de suas exigências

em desvantagem com relação às empresas informais – nas quais a fiscalização, segundo elas, não chegava.

Somado a isso, o proprietário do imóvel onde a empresa se fixava resolveu reajustar os valores do aluguel, tornando o empreendimento completamente inviável. Marina decidiu então por encerrar as atividades do restaurante e aproveitar os recursos existentes para trabalhar com o serviço de buffet.

Hoje se eu conseguir um emprego fixo eu vou trabalhar, mas aí vou continuar com eventos nos finais de semana por que eu sei que dá mais dinheiro (Melissa). [Ter o restaurante] foi uma experiência muito boa, aprendi muita coisa, fiz amizade com muita gente, foi muito bom, mas trabalha hein! Você não tem folga nenhuma, eu folgava um dia só, só que aí eu saia pra fazer as compras, resolver coisas. Ou seja, não tinha folga, né? (Melissa).

Melissa relata dificuldades de participar dos eventos da família quando tinha o restaurante.

o movimento maior era de sexta, sábado e domingo, então tinha festa de aniversário, festa de páscoa na minha família eu não ia, por que eu tinha que estar no restaurante que era nesses dias que eu ia ganhar mais... as vezes trabalhando registrada é bem melhor nesse sentido (Melissa, 36 anos).

A questão familiar – relativa às restrições do tempo com a família etc. – como se pode observar no caso de Melissa, faz-se presente também na rotina de empreendedora, como uma desvantagem para ela, que anteriormente era amparada por um contrato de trabalho com horários definidos, em que ela tinha os finais de semana livres. No caso de Jaíne, veremos que ao contrário, a insatisfação quanto ao tempo livre para estar com a família e cuidar da filha era muito mais intenso na condição de assalariada, passando por condições de emprego instáveis.

Jaíne

Jaíne eu conhecia do tempo em que fui estagiária na Secretaria do Trabalho. Ela trabalhou em uma empresa terceirizada que prestava serviço para a prefeitura. Nesse período, houve diversos atrasos no pagamento e complicações na relação entre empresa, prefeitura e funcionários. Foi um período de grande tensão e vulnerabilidade para ela e suas colegas de trabalho, que sequer tinham um parecer assertivo por parte da empresa ou da prefeitura. Não

sabiam se ou quando seriam demitidas, tampouco quando receberiam os salários atrasados. Algumas trabalhadoras entraram com processo, entre elas Jaíne, que conta que o processo se estende aos dias atuais (já tendo cerca de dois anos do ocorrido). Ao ser demitida desse emprego, passou por outras duas ocupações antes de ter o seu negócio.

Primeiro, trabalhou como contratada em uma imobiliária. Dessa experiência ela conta que em algumas situações pontuais precisou se ausentar: uma vez para participar da formatura do curso de balé da filha e uma segunda vez porque a filha ficou doente. Depois desses ocorridos, ela disse que o patrão passou a tratá-la de modo diferente. Passado um tempo ela já desconfiava que seria mandada embora.

Assim que saiu da imobiliária chegou a ter outras propostas de emprego, mas optou por algo mais flexível para conseguir conciliar o cuidado da filha com o trabalho. Ela sempre tinha tido vontade de ter uma loja de roupas infantis, mas no primeiro momento foi convencida por uma revendedora a trabalhar com cosméticos²⁷.

Jaíne observou que enquanto ela trabalhava como assalariada e mesmo como revendedora, sua filha (com quatro anos atualmente) passava muito tempo sozinha e por isso pensava no quanto aqueles trabalhos não estavam permitindo que ela se dedicasse à função de mãe. Somado a isso, havia a sensação de indiferença na relação com a empresa, de ser apenas um número, que fez com que valorizasse a ideia de que empreender podia ser trabalhar para realizar o seu próprio sonho e não o alheio.

Essas experiências assim que fazem parecer que a gente é só um número que fez eu querer ter meu negócio [...] igual uma frase que vi esses dias ‘trabalhe pelos seus sonhos senão você terá que trabalhar pelos sonhos de alguém’, se for trabalhar por algo que seja então pelo meu (Jaíne, 26 anos).

Ela então resolveu fazer um teste. Buscou algumas roupas em São Paulo para revender. Mas quando chegou de São Paulo ainda demorou a resolver o que fazer, segundo relata:

As roupas ficaram um tempo ainda dentro da mala, eu pensava será que eu vou fazer isso mesmo? Será que tenho noção do que eu tô fazendo? Aí eu fui anunciei e vendi, em duas semanas eu não tinha mais nada, eu criei a página

²⁷ A empresa de cosméticos se encaixa da categoria de Vendas Diretas, definida pela ABVD (Associação Brasileira de Empresas de Venda Direta) como “um sistema de comercialização de bens de consumo e serviços baseado no contato pessoal entre vendedores e compradores, fora de um estabelecimento comercial fixo”. Cf. <<http://www.abevd.org.br/venda-direta/>>.

no Facebook e quando fui ver eu tinha 400 [curtidas] em duas semanas (Jaíne, 26 anos).

Depois desse teste, Jaíne comparou os gastos entre ir buscar as mercadorias em São Paulo e pagar o frete para o envio, e acabou achando vantajosa a segunda opção. Atualmente ela faz todos os pedidos pela internet, através de uma rede de contatos e indicações de pessoas de confiança que fazem o envio das roupas encomendadas (inclusive produtos importados). As roupas chegam, ela faz as fotos, posta nas redes sociais e entrega na casa ou no trabalho da cliente.

Às vezes não dá nem tempo de postar, eu ando com a mala no meu carro e às vezes, por exemplo, quando vou visitar uma cliente para receber o pagamento eu já vou mostrando as roupas novas e já vendo ali. (Jaíne, 26 anos).

Ela notou, por sua experiência de maternidade, que era difícil uma ocasião para comprar roupas para sua filha ou algum presente de aniversário, entre outras coisas.

mãe não tem tempo [...] eu quando trabalhava não tinha tempo de ir ao comércio comprar uma roupa pra minha filha, no horário do meu almoço eu tinha que me preocupar em almoçar e entregar ela na escola, não dava tempo, a hora que eu saía já tava tudo fechando (Jaíne, 26 anos).

Jaíne buscava encontrar oportunidades de venda, inclusive quando estava com a filha, levando ou buscando na porta da escola ou no balé e também quando ia ao salão de beleza, por exemplo. Sempre levava sua mala com as roupinhas infantis para vender. Trabalhar por conta própria foi a saída que Jaíne encontrou para conseguir conciliar trabalho remunerado e o cuidado da filha e da casa. A questão de ser mãe, de acompanhar a filha em todas as suas etapas, no processo de educação, ou simplesmente passar tempo juntas, era uma questão central para ela.

Além disso, relatou problemas de saúde que teve enquanto trabalhava por conta da rotina estressante e do clima tenso de trabalho. Para evitar que sua nova atividade comprometesse sua vida privada, ela procurava manter sempre uma agenda organizada com horários adaptados aos seus compromissos com a filha. Esses mecanismos de conciliação das jornadas podem também se apresentar como limitadores do crescimento do empreendimento,

como no caso, a seguir, de Helena, que restringiu os horários de atendimento para dar conta da rotina da casa.

Helena

Helena fazia faculdade de comunicação social. Como o curso era noturno, ela tinha parte do tempo disponível e começou a fazer alguns cursos no SENAC, onde descobriu o que nomeou como sua “verdadeira vocação na estética”. O que antes era para ela um passatempo acabou se tornando sua atividade principal. Apesar de ter concluído a faculdade de comunicação, foi com os cursos da área de estética facial e corporal que formou sua carreira profissional. Começou como contratada em um salão e posteriormente chegou a dar aulas no próprio SENAC (com contratos temporários, denominados “cartas-convites”). Atendia também algumas clientes de modo particular. Quando já tinha uma clientela estabelecida, Helena investiu na abertura do salão, em um prédio ao lado da casa de seus pais: “Quando abri o salão aqui demorou pra eu ter retorno do meu investimento, foram uns oito meses até eu ter salário aqui, eu não sabia o quanto eu ia ganhar no começo, depois as coisas foram se acertando” (Helena, 41 anos).

O marido de Helena também é empresário. Quando eles se conheceram, o empreendimento dele era bem pequeno e ao longo do tempo foi crescendo. Hoje ele administra uma empresa rural. Se antes as duas empresas (o salão e a empresa rural) rendiam quase a mesma coisa, hoje aquilo que o salão remunera funciona como um complemento, e a renda do marido se tornou a principal.

No começo da nossa vida de casado sempre foi um empate, hoje não é mais, agora é ele, porque o negócio dele cresceu e eu por conta de me dedicar à família, a ser mãe, a ser mulher, a ser dona de casa eu não me dei o direito de crescer, eu quis levar as duas coisas do mesmo modo: trabalho e casa. Eu não consegui me desprender e por uma empregada em casa, por os filhos em tempo integral da escola e me dedicar só no trabalho, eu dividi isso, então eu não posso crescer agora, nem que eu queira. Antes trabalhava das sete horas da manhã às nove e meia da noite, hoje não trabalho mais de manhã, deixo os meninos na escola e começo atender as 13h30 aqui e vou até umas 19h. Eu diminuí minha rotina e hoje a principal fonte de renda em casa não sou eu. Meu marido pôde se dedicar 100% ao trabalho, ele não sabe mais nem onde guarda uma toalha de banho, porque tudo sou eu que administro em casa. Ele chega em casa, a toalha tá lá no banheiro pra ele tomar banho, ele não tem que se preocupar com nada a não ser trabalhar fora e trazer o dinheiro pra dentro de casa. Agora eu, quando estou em casa, o único momento que não estou trabalhando é quando estou dormindo. (Helena, 41 anos).

Por conta da responsabilidade doméstica e dos filhos, os empreendimentos de Helena e do marido tiveram desenvolvimento distinto. Ela disse que provavelmente quando vier a “síndrome do ninho vazio”, isto é, quando seus filhos (no momento da entrevista com 8 e 3 anos) já estiverem mais independentes, ela terá disponibilidade para expandir seu salão, pois sempre ressalta que adora aquilo que faz. A preocupação com os filhos é um elemento constante para as mães, uma vez que as responsabilidades pelos cuidados com as crianças são majoritariamente dirigidas às mulheres, mesmo entre aquelas que sempre trabalharam fora de casa.

O mais curioso é que Helena tem uma carteira muito ampla de clientes e capacitação para atender diversas modalidades estéticas, ela mesma reconhece o potencial de crescimento que tem e o movimento de “freio” que se obriga a fazer no salão por conta da dupla jornada. Ela já não trabalha mais com alguns procedimentos, indicando assim outras profissionais para atender suas clientes no salão, como é o caso de Marisa, que é amiga sua.

Marisa

Marisa trabalhou durante muito tempo como gerente de uma loja de acabamentos de construção. Apesar de gostar da área – ela tinha, inclusive, muita vontade de fazer um curso de design de interiores, mencionou – acabou por deixar aquela função. Isso se deu por conta da carga horária alta de trabalho. Muitas vezes saía tarde do trabalho e algumas tantas outras trabalhava aos finais de semana.

Eu trabalhei nessa loja quinze anos, mas eu sempre gostei da área de estética, beleza e tal. Aí quando eu tive minha segunda filha eu me vi meio que sem saída porque assim como eu gosto de fazer as coisas direito, como a loja era muito dependente de mim, tanto de abrir de fechar, tudo – não tinha muito horário certo, sabe. Quando tive a primeira foi mais fácil; eu saí, fiquei dois anos em casa, depois voltei e minha irmã cuidou. Quando eu tive a segunda eu já não queria voltar porque eu não ia conseguir trabalhar direito e não ia conseguir trabalhar direito, que ia querer fazer as duas coisas direito e não ia dar conta. Aí eu resolvi não voltar mais [para loja], pensei já que gosto da área de estética vou me especializar dentro da área em alguma coisa que eu goste mais e fazer o meu horário pra poder ficar com elas também, para poder conciliar as duas coisas: conseguir ter o meu dinheiro porque não gosto de depender de marido, nunca dependi nem dos meus pais, comecei a trabalhar cedo, desde os 13 anos e ficar com as meninas (Marisa, 38 anos).

O nascimento da segunda filha marca sua saída definitiva do emprego formal, da loja onde trabalhava. Ela então fez alguns cursos na área de maquiagem e design de sobrancelha e cílios. Atualmente trabalha como autônoma em um pequeno salão de bairro e atende também a domicílio. A ideia de trabalhar por conta surgiu, como podemos observar na sua fala, justamente para poder conciliar atividades domésticas e cuidar das crianças.

Eu gostava da área que eu tava antes, até queria fazer o curso de design de interiores, mas eu optei pela carreira que eu consiga ter uma vida, sabe, com minhas filhas e trabalhando porque se eu continuasse lá ia ser só trabalho (Marisa, 38 anos).

No entanto, mesmo com uma rotina mais flexível – e conseqüentemente uma remuneração mais baixa do que quando assalariada –, ela ainda se sente sobrecarregada com as responsabilidades da casa, que são exclusivamente suas.

“No fim das contas o filho é da mãe, sempre é da mãe”, me dizia Marisa na entrevista, em tom jocoso, mas também com certa indignação. Quando perguntei sobre a dinâmica dos serviços domésticos e cuidado das filhas, ela respondeu: “Na minha casa sou eu quem faço tudo, meu marido não me ajuda com nada, nem com a casa nem com as meninas, é muito raro um pai que faz o que uma mãe faz, eu não conheço nenhum (Marisa, 38 anos).

Marisa narrou que, em um contexto de sobrecarga com as responsabilidades da casa, chegou a questionar o marido:

Olha, sou eu que faço a comida, que levo as meninas na escola, que vou ao mercado, que cuido das coisas e ainda vou trabalhar, você serve pra quê? Só pra por dinheiro em casa? Se for só pra isso não precisa porque eu me viro, eu quero um parceiro pra dividir as coisas (Marisa, 38 anos).

Tanto na trajetória de Marisa quanto na de Helena ficou evidente a abdicação de sua ascensão no emprego ou nos negócios em prol dos filhos, situação que não é nova para as mulheres. Os companheiros de ambas são também empresários, e em nenhuma circunstância, precisaram abrir mão da carreira para se dedicar aos cuidados dos filhos ou da casa.

No caso da Jaíne, o desejo de priorizar o cuidado da filha, estando mais tempo com ela, parece se realizar por meio do seu novo empreendimento. Porém, mesmo com a liberdade de ter seus próprios horários, ela se queixava, mostrando para mim a quantidade de notificações em seu celular. Eram todas mensagens de clientes que ela precisava responder. Ela acabava conseguindo organizar esses compromissos – responder mensagens, separar pedidos, registrar vendas na planilha – apenas no final do dia, quando a filha já estava dormindo.

A atividade laboral, desse modo, borra-se facilmente com as atividades da casa. Jaíne, por exemplo, informou adotar alguns mecanismos para evitar que uma rotina interfira na outra, como, por exemplo, estipular um horário de atendimento a domicílio. Ela procura fazer essa limitação do período de trabalho externo de acordo com a rotina do marido e da filha. Para conseguir ficar com a filha em casa pela manhã, servir o almoço e levá-la para escola, as demonstrações, vendas e entregas dos produtos costuma ser feito no período da tarde até às 18h. No entanto, algumas atividades, como o registro das vendas nas planilhas, a separação das mercadorias e o planejamento de compras acabam ficando para o horário da madrugada, que é o horário que lhe resta.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa buscou investigar em que medida a noção de “empreendedorismo feminino” reforça ou reformula os papéis sociais de gênero. O que se demonstrou, através dos dados estatísticos oficiais e também ao longo das entrevistas, é que as responsabilidades pelo cuidado dos filhos e da casa continuam sobre as mulheres mesmo quando elas trabalham fora de casa. O que não significa que estarem envolvidas nas atividades laborais autônomas não venha a contribuir para que determinadas questões viessem a ser questionadas por elas. Trabalhar, estar tocando o próprio negócio, tem significado para muitas delas a conquista de um espaço.

Questionei também em que medida o “empreendedorismo feminino” integra o discurso e legitima uma continuidade das atividades informais e precarizadas, tradicionalmente ocupadas por mulheres. Observei que os discursos, seja nas redes e organizações de “empreendedorismo feminino”, seja na literatura gerencial, acabaram por reificar uma imagem de mulher empreendedora, essencializando suas características e positivando toda atividade exercida de forma autônoma. Era notável, no entanto, que as alternativas ocupacionais possíveis fora do empreendimento que as entrevistadas exerciam não eram diferentes em termos de jornada e condições de trabalho. Algumas, ao empreender, buscavam justamente se ver livres daquelas condições precárias.

Longe de afirmar que tenham se livrado de toda e qualquer situação que as precarizasse no ambiente de trabalho, ou de determinar suas atividades categoricamente como precárias, o que procurei aqui foi trazer alguma aproximação do olhar dessas mulheres sobre sua trajetória e rotina de trabalho.

Ter observado, ao longo da pesquisa exploratória, espalhar-se por entre os veículos de comunicação o uso do termo “empreendedorismo feminino” foi o que impulsionou muito dos questionamentos. Questionei, inclusive, as razões imbricadas nesse crescimento. A efervescência das redes e dos diversos materiais que circunscrevem esse discurso do “empreendedorismo feminino” tem relação com o cenário em que se observa, desde a chamada reestruturação produtiva, a emergência de novos valores no campo do trabalho. Em alternativa ao modelo de sociedade salarial, passam a ganhar protagonismo novas relações de trabalho, marcadas pela maior flexibilidade. Características como a aderência aos riscos, a trajetória

ocupacional pautada por projetos e a individualização das lutas por mobilidade, entre outras, vão compondo um quadro que encontra no “empreendedorismo” o auge de sua representação.

No Brasil, dada a informalidade e a “viração” muito presentes (bem como em outros países da América Latina) não experienciou uma sociedade salarial em plenitude, tendo um modelo de governança neoliberal como uma parte da referência de sua história. As atividades informais das brasileiras e dos brasileiros encontram no “empreendedorismo” uma nova roupagem. O “empreendedorismo feminino”, como uma ramificação da primeira categoria, cola-se a algumas pautas feministas procurando incorporá-las ao seu modo. Essa expressão abarca assim também o contingente de trabalho das mulheres, dando sentido e incentivando as atividades realizadas por elas.

O uso dos termos empreendedorismo e “empreendedorismo feminino” – encontrados em abundância nos discursos (empresariais-midiáticos e acadêmicos) –, que tomei como ponto de partida para análise, tornavam-se escassos ao me deparar com a fala no cotidiano do trabalho das mulheres entrevistadas. Durante a realização das entrevistas, não procurei imputar os termos de forma insistente, deixando com que cada entrevistada utilizasse o próprio léxico, expressando-se como lhe coubesse melhor. Raramente se referiam a si mesmas como empreendedoras ou ao negócio como empreendimento. Não parecia soar natural para elas tratar assim com os termos.

Eu percebia pouca identificação das entrevistadas quando lhes fazia as perguntas recorrendo aos termos “empreender”, “empreendedora” e “empreendedorismo”; parecia não haver uma continuidade com as palavras. Quando questionava sobre a importância das redes de empreendedorismo feminino, como conheceram, era sempre um assunto que acabava muito rápido. Eu obtinha respostas do tipo “ah, é legal né, importante, mas não tenho tempo pra ficar assim participando muito, infelizmente”; “fui aquele dia por convite de uma amiga, achei legal”. É, então, um dado interessante que muitas delas não estavam interessadas em expressar suas ocupações por meio desses termos; não estavam engajadas em vestir-se de empreendedorismo.

Percebi que as perspectivas de cada uma tinha um foco muito diferente em relação às outras. Apenas uma das entrevistadas demonstrava envolvimento com os termos e as ideias relativas ao empreendedorismo. Cláudia, no caso, envolvia-se constantemente com eventos, cursos de oratória, fazendo na época da entrevista curso para *coach*. Muito pouco falava da sua atividade concretamente, sempre focando em construir uma narrativa de ascensão em termos subjetivos. Isto é, na sua percepção, importante era ressaltar na sua fala o quanto foi melhorando enquanto pessoa, como se estivesse a justificar sua trajetória em direção ao

sucesso. O termo “empreendedorismo” era então mobilizado, nesse caso, incorporado à trajetória dela, dando sentido a todas as dificuldades que ela passou, na vida e nos negócios.

Para Melissa, por outro lado, os termos se apresentam de forma bem diferente. A questão para ela era conseguir uma renda depois de ter perdido o emprego, e abrir o restaurante parecia um caminho para esse propósito. Para Maria, vender os espetinhos no bairro, com apoio de Jéssica e Eva, representava a chance de recomeçar em uma nova cidade e buscar alguma mobilidade.

Jaíne, na venda de roupas infantis, enxergava a oportunidade de conseguir passar mais tempo com a filha, uma vez que as alternativas dispostas eram bem precárias: jornadas longas, baixa remuneração, pouca flexibilidade, ambiente de trabalho hostil. É também por conta das filhas que Marisa recorreu ao trabalho por conta própria, mas em sua narrativa, por outro lado, ela demonstrou que gostava do cargo anterior, no qual exercia o cargo de gerência e tinha boa relação com a empresa e os clientes, assim como uma boa remuneração. Ela teve de recorrer ao trabalho com estética, pois não era possível continuar no cargo anterior e acumular as funções de mãe, esposa e dona de casa. No caso dela, o trabalho, que agora de tempo parcial, funciona mais de forma complementar.

Ainda sobre filhos, Helena, que descrevia trilhar um crescimento contínuo em seu salão, viu seu crescimento ser interrompido pela múltipla jornada. Se seu marido pôde integralmente se dedicar ao próprio empreendimento, ela, por sua vez, dividia-se entre a casa e a empresa, reduzindo, após os filhos, os horários e as modalidades de atendimento do salão. Aquele salão, sob seu olhar, representava sua realização, o espaço que era dela, ao contrário da casa, onde se sentia sendo demandada o tempo todo pelos filhos e pelo marido. Foi então, no salão, que Helena passou a encontrar tempo para si.

A pesquisa permitiu, desse modo, observar uma dualidade presente nos discursos em torno da categoria *empreendedorismo feminino*, bem como nas trajetórias das mulheres entrevistadas. É notável que ações que promovam a união entre as mulheres para reivindicar para si maiores oportunidades e apontem para as desigualdades presentes no mundo empresarial tenham desencadeado avanços.

Avanços no sentido de desinvisibilizar as mulheres nessas ocupações, de encorajá-las, de criar uma cooperação, de valorizar aquelas atividades que são realizadas. Ter a independência financeira reflete no posicionamento ante as relações com os companheiros, por exemplo, ao não aceitar a completa ausência deles na esfera doméstica. Elas se posicionam, percebem e reagem à desigualdade em que todas nós mulheres estamos inseridas.

O que a ideia de empreendedorismo feminino visa é uma reformulação na maneira de olhar para essas ocupações. Pretende-se, nessa perspectiva, que as mulheres se encarem enquanto mulheres de negócios e não apenas como trabalhadoras informais. Entretanto, as ocupações das empreendedoras, por mais empoderadores que possam soar os termos, em muitos casos se dão sob condições informais, instáveis e precárias – conforme os dados têm mostrado. Ocupações essas, historicamente alocadas, em sua maioria, por mulheres. E essa reformulação dos termos, quando acompanhada de um processo de essencialização das características empreendedoras femininas, resulta em um reforço dos estereótipos de gênero.

Dessa maneira, é uma dualidade constante que permeia todo o trabalho. O esforço da pesquisa foi trazer algumas reflexões, a partir de exemplos empíricos e à luz da sociologia, sobre quem é essa mulher moderna, sobre a complexidade dessa figura e o quanto ela é importante para se compreender o atual cenário do mundo do trabalho. Sem pretender esgotar essa discussão, a pesquisa percorreu algumas temáticas, focando na questão do trabalho e na noção de empreendedorismo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABILIO, Ludmila Costhek. **O make up do trabalho:** uma empresa e um milhão de revendedoras de cosméticos, 2011. 307p. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em: <<http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/280166>>. Acesso em 26 jul. 2018.
- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo.** São Paulo: Martins Fontes, 2009.
- BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Mulheres e Trabalho: breve análise do período 2004-2014. **Nota Técnica**, n. 24, Brasília, março de 2016.
- BRUSCHINI, C. Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, set./dez. 2007.
- BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil Contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, n.110, p.67-104, jul. 2000.
- BUTTNER, E. H.; ROSEN, B. Bank loan officers' perceptions of the characteristics of men, women, and successful entrepreneurs. **Journal of Business Venturing**, Amsterdam, v. 3, n. 3, p. 249-258, Summer 1988.
- CASTEL, Robert. **Metamorfoses da questão social.** Petrópolis: Editora Vozes, 1998.
- COOK, R. G.; BELLIVEAU, P.; LENTZ, C. The role of gender in US microenterprise business plan development. **Journal of Small Business and Enterprise Development**, Bradford, v. 14, n. 2, p. 241-251, 2007.
- COLBARI, Antonia de Lourdes. A retórica do empreendedorismo e a formação para o trabalho na sociedade brasileira. **SINAIS - Revista Eletrônica - Ciências Sociais**. Vitória: CCHN, UFES, Edição Especial de Lançamento, n.01, v.1, abril 2007. p.75-111.
- COLBARI, Antonia de Lourdes. Empreendedorismo e capital social no discurso institucional do SEBRAE. **Simbiótica. Revista Eletrônica**, v.1, p. 1-25, 2014.
- DIEESE. **Anuário das mulheres empreendedoras e trabalhadoras em micro e pequenas empresas: 2014** / Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas; Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [responsável pela elaboração da pesquisa, dos textos, tabelas e gráficos]. – 2.ed. – Brasília, DF : 2015.
- DOLINSKY, A. L.; CAPUTO, R. K.; PASUMARTY, K. Long-term entrepreneurship patterns: a national study of black and white female entry and stayer status differences. **Journal of Small Business Management**. Morgantown, v. 32, n. 1, p. 18-26, jan. 1994.
- DOS SANTOS, Eduarda Isis Vicente; TORRES, Maria Adriana. **Proteção social sob a ofensiva neoliberal:** estratégias políticas para a superação da pobreza no Brasil. I Congresso Internacional de Política Social e Serviço Social: Desafios Contemporâneos. Londrina PR, de 09 a 12 de junho de 2015.
- EHRENBERG, Alain. **O culto da performance:** da aventura empreendedora à depressão nervosa. Aparecida: Idéias e Letras. 2010.

FULLER-LOVE, N.; LIM, L.; AKEHURST, G. Guest editorial: female and ethnic minority entrepreneurship. **The International Entrepreneurship Management Journal**, [S. l.], v. 2, n. 4, p. 429-439, dec. 2006.

GEM - GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. **Empreendedorismo no Brasil 2016**. Coordenação de Simara Maria de Souza Silveira Greco; diversos autores. Curitiba: IBQP, 2017.

GOMES, Almiralva Ferraz et al. Empreendedorismo feminino como sujeito de pesquisa. **Rev. Bras. Gest. Neg.**, São Paulo, v. 16, n. 51, p. 319-342, jun. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-48922014000200319&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 26 jul. 2018. <http://dx.doi.org/10.7819/rbgn.v16i51.1508>.

GORZ, André. **O imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

GOTARDO, R. B.; CORCETTI, E. **Empreendedorismo feminino: estudo das mulheres empreendedoras da cidade de Guarapari (ES)**. In: VIII Egepe, 2014, Goiânia. VIII Egepe, 2014.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 1992.

HIRATA, Helena. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Revista Tecnologia e Sociedade**. 2ª Edição, 2010.

_____; KERGOAT, Danièle. **A divisão sexual do trabalho revisitada**. As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho. MARUANI; HIRATA, H. (org.). São Paulo: Editora Senac, 2003.

JONATHAN, Eva Gertrudes. Mulheres empreendedoras: medos, conquistas e qualidade de vida. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 10, n. 3, p. 373-382, set./dez. 2005

LAVALL, Christian; DARDOT, Pierre. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

LERNER, M.; MENAHEM, G.; HISRIC, R. D. Does government matter? The impact of occupational retraining, gender and ethnicity on immigrants' incorporation. **Journal of Small Business and Enterprise Development**, Bradford, v. 12, n. 2, p. 192-210, 2005.

LIMA, Jacob Carlos. Participação, empreendedorismo e autogestão: uma nova cultura do trabalho? **Sociologias** (UFRGS. Impresso), v. 12, p. 158-198, 2010.

_____. Trabalho informal, autogestionário e gênero. **Sociedade e Cultura**, v. 9(2), p. 303-310, 2006.

_____. Nova informalidade. In: Anete Brito Leal Ivo. (Org.). **Dicionário temático desenvolvimento e questão social: 81 questões contemporâneas**. 1ed. São Paulo: Annablume, 2013, v. 1, p. 330-336.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, V. R. The labor market consequences of maternity leave: evidence from Brazil. In: **39TH Meeting of The Brazilian Econometric Society**, Natal-RN, 2017.

MACHADO, H.P.V. Tendências do comportamento gerencial da mulher empreendedora. In: Encontro Nacional da Associação dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 23, 1999. Maringá. **Anais**. Maringá: ANPAD, 1999.

MARTES, Ana Cristina Braga. Weber e Schumpeter: a ação econômica do empreendedor. **Revista de Economia Política**, v.30, n. 2 (118), p. 254-270, 2010.

- MARUANI e HIRATA (org.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Senac, 2003.
- MCCLELLAND, E. et al. Following the pathway of female entrepreneurs. **International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research**, [S.l.], v. 11, n. 2, p. 84-107, 2005.
- MILLS, C. W. Do Artesanato Intelectual (Apêndice). In: MILLS, C. W. **A imaginação sociológica**. Rio de Janeiro: Zahar, 1975.
- MUNHOZ, Glaucia de Souza. Quais as contribuições que o estilo feminino de liderança traz para as organizações empreendedoras? **Anais. I EGEPE**, p. 164-176, out./2000.
- NATIVIDADE, D. R. Empreendedorismo feminino no Brasil: políticas públicas sob análise. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 1, p. 231-256, jan./fev. 2009.
- PIO, E. Ethnic entrepreneurship among indian women in New Zealand: a bittersweet process. **Gender, Work and Organization**, Oxford, v. 14, n. 5, Sept. 2007a.
- _____. Ethnic minority migrant women entrepreneurs and the imperial imprimatur. **Women in Management Review**, Bradford, v. 22, n. 8, p. 631-649, 2007b.
- SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. 2. ed. São Paulo : Editora Vozes, 1979.
- SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo. **Sociologia do trabalho no mundo contemporâneo**. Rio de Janeiro: Zahar, 2004.
- SCHUMPETER, Joseph. **Teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico**. São Paulo: Abril Cultural, 1982.
- SCOTT, Joan W. **Gênero: uma categoria útil para a análise histórica**. Traduzido pela SOS: Corpo e Cidadania. Recife, 1990.
- _____. Preface a gender and politics of history. **Cadernos Pagu**, nº. 3, Campinas/SP 1994.
- SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2009.
- SERNA, M. G. La actividad empresarial femenina em México: las últimas 3 décadas. **Revista el Mercado de Valores**, v. 62, n.1, p. 3-12, Enero 2002.
- SILVEIRA, Amélia; GOUVÊA, Anna Beatriz C.T. Empreendedorismo feminino: mulheres gerentes de empresas. **FACES R. Adm.** Belo Horizonte, v. 7, n. 3, p. 124-138, jul./set. 2008.
- SIQUEIRA, Tatiana L. Joan Scott e o papel da história na construção das relações de gênero. **Revista Ártemis**, v.8, jun. 2008, p. 110 -117.
- STILL, L. V.; WALKER, E. A. The self-employed woman owner and her business: na Australian profile. **Women in Management Review**, Bradford, v. 21, n. 4, p. 294-310, 2006.
- STROBINO, Márcia R.C.; TEIXEIRA, Rivanda M. Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba. **R. Adm.**, São Paulo, v.49, n.1, p.59-76, jan./fev./mar. 2014.
- TAKAHASHI, A. R. W.; GRAEFF, J. F. Empreendedorismo, gestão feminina e planejamento estratégico em MPE. In: Seminários em Administração, 8, 2005. São Paulo. **Anais**. São Paulo: FEA-USP, 2005.
- WALKER, E.; WEBSTER, B. Management competencies of women business owners. **Entrepreneurship Management**, [S. l.], v. 2, n. 4, p. 495-508, dec. 2006.