

**FACULDADE AMADEUS – FAMA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS**

JOSIANE DE OLIVEIRA COSTA

**ANÁLISE DAS DIFICULDADES ENFRENTADAS
PELA LIDERANÇA FEMININA NO MUNICÍPIO DE
ESTÂNCIA/SE**

**ARACAJU
2007**

JOSIANE DE OLIVEIRA COSTA

**ANÁLISE DAS DIFICULDADES ENFRENTADAS
PELA LIDERANÇA FEMININA NO MUNICÍPIO DE
ESTÂNCIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Faculdade Amadeus, como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Profº Bernardo de Jesus da Silva Filho

ARACAJU
2007

ANÁLISE DAS DIFICULDADES ENFRENTADAS PELA LIDERANÇA FEMININA NO MUNICÍPIO DE ESTÂNCIA

Josiane de Oliveira Costa¹

Resumo

Nos dias atuais as mulheres estão se destacando no mundo dos negócios, um ambiente que até pouco tempo era considerado estritamente masculino. Mas, com a valorização do trabalho feminino, ainda existe muito preconceito ao comando feminino. Partindo da problemática da pesquisa onde se analisa as dificuldades enfrentadas pela liderança feminina no município de Estância/Se., os objetivos se fundamentam numa caracterização entre líderes femininos e masculinos, expondo suas diferenças existentes, descrevendo as contribuições deste tipo de direção e analisando a atuação destas no município de Estância/Se. A metodologia utilizada envolveu um estudo bibliográfico exploratório com abordagem qualitativo como forma de enriquecer a pesquisa. As principais conclusões encontradas foram que não existem diferenças entre homem e mulher no que se refere a liderança e que a tendência é uni-los para alcançar um só objetivo.

PALAVRAS-CHAVE: Dificuldades; Liderança; Feminina; Masculina.

ABSTRACT

Today more than ever women are highlighting in the business world, an environment that until recently was considered strictly male. But even with the appreciation of the female work, there is still much prejudice the lead female. It is more common than you imagine the

¹ Universitária do Curso de Administração da Faculdade Amadeus. E-mail: josi-pink@hotmail.com

existence of small difficulties in daily life of women who manage men. These same officials and even suppliers are able to hinder the day to day of the company for not believing in the potential of female leadership. In the municipality of office there are many stores that are managed by women, which are not considered competent enough for being female leaders. The tendency of female influence the male leadership is proven. Office is a city which has a very macho culture and a large number of companies in his trade, which are led by women, and they have difficulty in being accepted by most of the men with whom they do business and even lead. On the question: what are the difficulties encountered by the business office of the council for being women? The chances are that justify this problem: there is difficulty in being female leader in the municipality of office? The men of the municipality of office opposed resistance to a command female? Because there is still male resistance to female leadership in the municipality of office? The answer to problems of the article is that the difficulties may be small, but there are and hinder the development of activities. Problems such as lack of respect, play a bad taste, rebellion, suppliers are suspicious consequences of a macho culture and archaic that does not accept women as leaders.

KEYWORDS: Difficulties; Leadership, Women, Men.

1 INTRODUÇÃO

Liderar não é somente ditar ordens e promover ações. É necessário em todas os tipos de organização humana, principalmente nas empresas e em cada um de seus departamentos. Analisar as dificuldades enfrentadas pelas líderes femininas no município de Estância/Se., é a problemática que norteia este artigo. Por mais que as mulheres tenham se destacado no mundo dos negócios, elas ainda são tratadas de forma diferente, no sentido de que precisam mostrar seu potencial todos os dias para adquirir respeito e autonomia.

O estudo das dificuldades encontradas pelas empresarias deste município é o objetivo geral deste artigo. Caracterizar-se-á sobre liderança feminina, expondo suas diferenças existentes descrevendo as contribuições deste tipo de direção ou comando analisando a atuação destas no referido município, são os objetivos específicos deste artigo.

A metodologia de desenvolvimento do trabalho se fundamenta numa pesquisa bibliográfica mais precisamente num método de estudo exploratório mostrando os tipos de

líderes, em seguida realizar-se-á um estudo sobre a diferença encontrada pelos pesquisadores do assunto entre a forma masculina e feminina de liderar, onde fará uma exposição das contribuições pesquisadas da liderança feminina.

A justificativa social é considerar a importância da participação cada vez maior das mulheres como líderes que até um tempo atrás era só indicado para homens. Analisar a situação das líderes no município de Estância é uma maneira de contribuir com o fim das restrições que ainda existem contra a liderança feminina no estado e até mesmo no país.

Para fazer uma abordagem completa sobre a questão das dificuldades em ser uma líder feminina seria necessário um estudo bem mais abrangente do que o universo escolhido, porém esta não é a intenção deste artigo.

2. LIDERANÇA E LÍDER

Temos por objetivo conceituar liderança bem como apresentar algumas das características de um perfil de líder moderno focado nas modernas estratégias administrativas.

Liderança significa o processo de exercer influência sobre pessoas ou grupos nos esforços para realização de objetivos em uma determinada situação. Um líder pode ser nato ou adaptado para ocupar uma posição de liderança. Para este artigo foram escolhidos dois autores para darem o embasamento teórico à pesquisa. Fiorelli (2004, p.200), que conceitua liderança como sendo a capacidade que algumas pessoas possuem de conseguir que outras, de modo espontâneo, ultrapassem o estabelecido formalmente e Vanin (2006, p.17), acredita que a verdadeira liderança é construída sobre o serviço e o sacrifício, que por sua vez são construídos sobre o amor, e tudo começa com vontade, vontade de servir aos outros. Liderança servidora é conquistada de maneira espontânea e sem pressão, que se volta ao bem comum e que se faz uso da autoridade que emerge do caráter ao invés do autoritarismo propiciado pelo poder e pela posição. Este autor traz um conceito de liderança servidora, adotado por Hunter².

Existem vários estilos de liderança, o tipo adequado a cada organização vai depender do “foco do negócio”, os resultados que se espera atingir, a cultura geográfica e principalmente do nível de cada membro da equipe como afirma Vanin (2006, p.18).

Existem várias teorias sobre o perfil de um líder ideal, conforme os traços físicos; como energia, aparência pessoal, estatura e peso; traços intelectuais, tais como a adaptabilidade, agressividade, entusiasmo e autoconfiança; traços sociais; como cooperação,

² Escritor do Monge e o Executivo.

habilidade interpessoal e administrativa e traços relacionados com a tarefa como impulso de realização e persistência.

Para o desenvolvimento deste artigo é ideal a característica de um líder descrito por uma mulher sobre a liderança feminina. O perfil escolhido foi de Luiza Helena³ “um líder é comprometido com tudo, com o país, com ele mesmo, com o mundo, com os parceiros comerciais, com seus funcionários, enfim, um líder tem de ser transparente consciente do seu papel como agente transformador, por isso precisa ser extremamente verdadeiro e ter amor sobrando para por em prática diariamente na vida e nos negócios”.

Em resumo, um líder deve inspirar confiança, ser inteligente, perspectivo e decisivo para ter condições de liderar com sucesso, valorizando o funcionário, ser amigo, dar atenção, trazendo motivação ao mostrar que todos são capazes de realizar as tarefas. As empresas hoje necessitam de pessoas criativas, é fácil concluir que rigidez e autoritarismo não vão deixar o funcionário a vontade para criar, dar opinião, discordar.

Cabe ao líder dentro das organizações trabalharem os valores da empresa, os objetivos, incorporar nos funcionários a missão. Dar direção e foco ao colaborador. Ele deve acreditar na empresa em que trabalha e sentir orgulho dela. A atividade para ser mais produtiva necessita ser desenvolvida com prazer, sem tédio. Através do respeito os indivíduos se sentem mais ousados, mais conscientes do seu potencial criativo. É como afirma Vanin (2006, p.18), “a liderança é um ato de admiração e respeito, de empatia e proximidade com as pessoas”.

O estilo de liderança se refere aquilo que o líder faz, isto é, seu estilo de comportamento para liderar. Existem dois diferentes estilos, o autoritário que centraliza as decisões e impõem suas ordens ao grupo, o trabalho que somente se desenvolve com a presença física deste e quando se ausenta as atividades param, os empregados não sabem continuar sozinhos por medo ou por somente seguir as regras e o democrático, conduz e orienta o grupo e incentiva a participação democrática das pessoas a um relacionamento cordial entre os parceiros, os subordinados passam a desenvolver comunicações espontâneas francas e cordiais mesmo com a ausência do líder.

É consenso que o perfil do líder brasileiro mudou, trabalha para que o grupo esteja cada vez mais comprometido com a empresa como forma de obter melhores resultados. Essa mentalidade é uma mudança na cultura dos líderes que não acreditam mais na obediência cega. É claro que não é uma unanimidade nas empresas do país, ainda existem muitos líderes

³ Luiza Helena Trajano Inácio Rodrigues, executiva que comanda o Magazine Luiza, 3ª maior rede de varejo do país.

que não acreditam no comprometimento como forma de atingir as metas de crescimento, mas nas faculdades os novos administradores entendem a necessidade desta mudança de ponto de vista.

As organizações estão valorizando mais o capital humano por entender que são os funcionários que desenvolvem as atividades, que atendem os clientes, que promovem o desenvolvimento das empresas. As organizações devem prover as necessidades dos colaboradores para que trabalhem mais motivados, estejam comprometidos e não sintam necessidade de uma mudança de emprego.

As empresas necessitam cada vez mais de profissionais criativos. Para que o ser humano se sinta criativo, com liberdade de inovar ele precisa estar satisfeito, feliz com o que está desenvolvendo, realizado. Funcionários só da cabeça para baixo não são mais de interesse das grandes organizações.

Com base na caracterização acima é evidente que o que determina o caráter de liderança não é o sexo, mas a atitude que apresenta diante das situações problemáticas e na forma como lidera seus subordinados.

2.1 Diferenças entre a Liderança Feminina e a Liderança Masculina

A existência de diferenças entre a liderança feminina e na masculina de modo geral, as mulheres têm mais paciência na forma de tratar os subordinados, são mais sensíveis, reagem mais emotivamente aos problemas, trata o funcionário como se fizessem parte de uma grande família. Tem que existir empatia, respeito e proximidade entre as pessoas nas empresas.

A liderança masculina é mais rígida, baseada no coronelismo do passado. Não predomina mais tanto quanto antes, mas faz parte do comportamento machista da grande maioria dos empresários. Liderar não é chefiar, pois o conceito de chefiar se baseia em hierarquia e na autoridade vertical enquanto que a liderança moderna feminina, chamada de liderança facilitadora, busca a democracia, relações mais harmoniosas e equitativas entre os seres humanos.

No comportamento humano o sentimento que move a humanidade é o afeto, o amor, toda decisão vem do sentimento, mesmo quando se afirma o contrário. As capacidades de sentir empatia, interpretar e lidar com os sentimentos dos outros, são características da inteligência emocional, que predomina, aparentemente mais nas mulheres, isso não quer dizer

que os homens não tenham ou não possam ter, apenas é mais fácil para a mulher lidar com estas características da personalidade.

A liderança feminina é mais afetiva, pois, apresenta preocupação pelo desenvolvimento e bem-estar das pessoas, proporcionando um conjunto de benefícios e serviços aos trabalhadores. A mulher tem a tendência natural de proteger e apaziguar. É certo que, em geral, uma mulher percebe imediatamente quando um colega está com problemas. Os homens na sua grande maioria, só se essa pessoa começar a chorar na sua frente é que percebem.

As mulheres são melhores gestoras do que os homens em planejamento, definição de padrões, gestão de pessoas, trabalho de equipe, comunicação e tomada de decisões. Os homens são mais competitivos, controladores, analíticos e hierárquicos, por oposição às mulheres, apresentadas como mais cooperadoras e colaboradoras.

Alguns autores sugerem que essas diferenças são inatas. Outros defendem que as diferenças são mais o produto da educação.

Durante séculos, as mulheres tiveram filhos, negociaram, chegaram a consensos, educaram e criaram imagens, valores e referências. Hoje, quando lideram uma empresa, transportam em si competências seculares que são inovadoras no meio empresarial. Educar, ensinar, formar, treinar (coaching), transmitir experiência e valores (mentoring), identificar o que cada um tem de especial e extraordinário em si próprio, potencializar o desenvolvimento de cada um e do grupo faz parte do papel da mulher desde sempre. (CANHA, 2001 p.14).

Os homens se apóiam no poder de ser líder, de mandar adotaram um modelo de liderança mais autoritária, por outro lado, as mulheres que historicamente nunca estiveram no poder, é mais fácil influenciar, tratar bem, para ter o carinho dos outros. Logicamente ao selecionar um candidato para ocupar determinado cargo os homens escolhem homens. As barreiras existentes a contratação de mulheres são muitas.

A literatura sobre o assunto é vasta e diversificada. Muitas teorias sobre as diferenças de lideranças masculinas e femininas existem e são contraditórias. Atualmente os estrategistas já acreditam na capacidade feminina de ser consensual, do trabalho em equipe e de atribuir poder aos empregados, vai de encontro com a masculina de tomar decisões, como o pensamento estratégico, com base na lógica e na razão.

Para uma liderança feminina ser reconhecida é necessário que a líder esteja consciente do seu estilo de liderança e de seus pontos positivos, para poder se fazer respeitar por suas atitudes e por sua capacidade de solucionar problemas.

Alguns estudiosos acreditam que as mulheres têm uma vantagem decisiva em termos de estilo de liderança. Encontramos outros autores que afirmam que o estilo de gestão perfeito deve ser meio masculino meio feminino, outra corrente afirma depender mais da personalidade e da maneira de estar de cada pessoa do fato de se tratar de um homem ou uma mulher.

Quadro 1 – Diferenças Entre o Gerenciamento Tradicional e Liderança Feminina

Gerenciamento Tradicional	Liderança Feminina
Objetivo: Controle	Objetivo: Mudança
Sabe todas as respostas	Formula as perguntas certas
Limita e define	Capacita
Impõe disciplina	Valoriza a criatividade
Hierarquia	Rede
Arquétipo do militar	Arquétipo do Educador
Rígido	Flexível
No alto	No centro
Mecanicista	Holístico

Fonte: Aburdene e Naisbitt (1993), citados por Canha, 1998.

Com base no Quadro 1, fica fácil visualizar a predominância nas gerencias tradicionais de um modelo masculino de gerenciamento. As contribuições da liderança feminina são visíveis diante desta comparação. Numa realidade tão competitiva como a que vivenciamos hoje, um importante item de diferencial é a criatividade dos colaboradores. Criar ambientes que favorecem a criatividade é uma importante característica gerencial feminina, muito importante para que as empresas se destaquem nas suas áreas de atuação.

A mulher como líder pode contribuir de diversas maneiras numa empresa. Ao se impor sem ser rude ganha a confiança dos subordinados e o tem como seu aliado na solução dos problemas. No que se refere à forma de tratar as pessoas fica mais fácil conquistar e envolver com o uso da sensibilidade muito comum as mulheres.

Ao ouvir mais outras opiniões, pedir desculpas, a líder mulher consegue compreender melhor as pessoas e despertar confiança em toda equipe. A flexibilização comum ao comportamento feminino possibilita uma coordenação dos subordinados e torna mais fácil motivar de maneira sutil, exercendo um comando sem parecer estar dando ordens, coisa que para o homem é mais difícil.

As mulheres estão sujeitas a muitos ciclos na vida, tais como a fecundação e a maternidade, fazendo com que as mesmas consigam ao mesmo tempo se relacionar e se adaptar com os subordinados, parceiros e clientes e conseqüentemente, dominar o complicado mundo da liderança administrativa.

O grande foco das gerências se encontra em ter as pessoas da organização como parceiras, se doando e recebendo o devido reconhecimento dos seus líderes. A mulher poderá ser a pessoa mais indicada para assumir este papel na organização e muitos outros.

3 O QUE DIFICULTA A PARTICIPAÇÃO DA LIDERANÇA FEMININA NAS EMPRESAS

Nos dias de hoje a mulher não se preocupa mais em imitar o modelo masculino de liderança. Esta ganhou respeito no mundo dos negócios muitas vezes considerado estritamente masculino, depois que passaram a desenvolver seu estilo próprio, baseado nas qualidades femininas de querer buscar entre seus colaboradores a satisfação, contentamento e motivação. Existindo uma busca frenética da harmonia do ambiente em que está atuando e considerando os mínimos detalhes sem despreocupar com o todo. O desafio é saber quando aplicar qual o processo, com quem e dentro de que circunstâncias e atividades a serem desenvolvidas.

Ela associou estas qualidades a algumas das características masculinas como a objetividade, a praticidade, a segurança e capacidade para suportar pressões. Esta parece ser a formula que vai direcionar as novas gerências e lideranças. Hoje a visão dos administradores está focada nas pessoas da organização, no capital intelectual, na criatividade em desenvolver novos produtos e serviços, no trabalho desenvolvido de forma holística. Sem ter bons

parceiros a empresa não existe. É as pessoas quem desenvolvem as atividades por este motivo principalmente, tratar bem as pessoas, ser flexível, conversar, dar oportunidade, ouvir, perdoar, envolver, conquistar.

É como afirma Hunter (2004, p.80-83), o líder deve ser autêntico, sem pretensão, sem orgulho, humilde, ser bom, incentivar, apreciar, dar atenção. Ser amoroso e manter as pessoas com responsabilidades nas suas tarefas apontando suas deficiências, sem ferir a dignidade dos outros. Para os homens esses comportamentos representam uma quebra de paradigmas, para as mulheres não. É como elas tratam seus filhos.

Apesar de toda reflexão feita sobre o potencial da liderança feminina, ainda não houve tempo para vencer todas as resistências sociais. A situação já foi pior, mas ainda existem muitos preconceitos e dificuldades que fazem parte da natureza feminina, do ambiente familiar, das responsabilidades assumidas dentro da família.

É difícil buscar equilíbrio entre vida profissional e familiar. Muitas mulheres não querem ocupar cargos de liderança por apresentarem uma realidade que dificulta conciliar trabalho e família. Para a mulher assumir determinados cargos ela precisa de mais flexibilidade e menos pressão no ambiente de trabalho. É um filho doente, é uma empregada doméstica que não chega no horário, gravidez etc. tem dias que não tem como não atrasadas ou mesmo faltar ao trabalho.

Muitas empresas não contratam mulheres noivas ou recém casadas, para não ter que pagar a licença maternidade. A mulher ao ficar grávida tem direito de ficar em casa amamentando o filho durante quatro meses. Os empregadores não querem assumir esta situação e dificilmente vão contratar mulheres para sua empresa.

Existem também as barreiras corporativas, que são invisíveis, onde os salários não são iguais, dificilmente uma mulher vai ganhar o mesmo salário ao desempenhar a mesma função que um homem, uma vez que as mulheres são consideradas frágeis e sem capacidade. Para assumir um cargo de poder a mulher precisa estar constantemente provando e convencendo a todos que tem competência.

4 DIFICULDADE EM SER LÍDER FEMININA NO MUNICÍPIO DE ESTÂNCIA

Estância é um município localizado no sul do estado de Sergipe, com 62.989 habitantes, destes 30.995 mil são mulheres. As atividades econômicas que predominam são os pólos comerciais e industriais, cultura de coco, pecuária e turismo.

O comércio do município é formado por lojas de movéis, de calçados, de confecções, de cosméticos, de colchões, de parafusos, óticas, materiais de construção, materiais elétricos e eletrônicos, supermercados, farmácias, distribuidoras de bebidas, de derivados de petróleo, imobiliárias, bancos, postos de gasolina e outros num total de 143 estabelecimentos comerciais devidamente registrados na Câmara de Dirigentes Lojistas. Estes 46 são dirigidos por mulheres. Na sua grande maioria são filhas, viúvas de antigos proprietários ou mesmo por serem detentoras do capital investido na empresa vêm a necessidade de tocar a frente os negócios de família.

Os bairros circunvizinhos são em sua grande maioria fazendas e povoados com nível de instrução da população basicamente de ensino fundamental. Já no centro do município as condições de vida dos habitantes, cultura e ensino são bem diferentes por ter um poder aquisitivo maiores. Talvez esta seja a explicação para a mudança que vem acontecendo no mercado local, onde as mulheres estão cada vez mais tornando empreendedoras.

Elas predominam na direção de escolas, lojas de confecções e muitas são diretoras de empresas tipicamente masculina como a distribuidora de gás e oficinas mecânicas do município. As dificuldades há uns 30 anos atrás já foram bem piores.

No que se refere aos funcionários masculinos são os que apresentam maior resistência a uma liderança feminina de acordo com o que foi percebido, com muita zombaria e desrespeito quando estes homens iniciam nas atividades.

A maior dificuldade percebida é a conquista do respeito e da autoridade pelos funcionários. Muitos questionam os comandos, preferindo serem chefiados por um homem. Dependendo do ramo a situação fica pior ainda. Muitas insinuações e brincadeiras no estabelecimento que obriga até mesmo a demissões.

Empresas familiares lideradas por mulheres onde a mesma tem a autoridade muitas vezes contestada, por mais que lhe seja delegado poderes, é muito difícil não ter seu comando questionado, principalmente por aqueles que fornecem produtos preferindo tratar de negócios com aquele que eles acham ter o poder de decisão.

Mais comum do que se imagina, para uma mulher trabalhar fora neste município é muito difícil. Não há apoio dos familiares por estes não acreditarem no potencial feminino. É correto afirmar que a sociedade deste município é muito machista e exclui a mulher de cargos de liderança. O comércio é a atividade que mais contrata mulheres, mas como balconistas. Nas indústrias existentes na região não há relato de nenhuma mulher na direção. Apenas como gerentes na grande maioria exercendo cargos de gestão de pessoas.

A mulher empresaria do município são mães de família, criam filhos e assumem uma dura jornada de trabalho, como em todo lugar, só que no interior a situação é muito mais complicada. Dependendo do ramo, são obrigadas a terem seus filhos criados dentro da própria loja, para não se afastarem do negócio.

A desconfiança é constante pelas dificuldades encontradas no mundo dos negócios. Elas não se sentem seguras ao fazerem os pedidos e nos valores que são cobrados. Mantêm-se em vigília para não serem “enroladas”.

Muitas das dificuldades interferem na continuação do negócio, mas que colocam a prova constantemente as atitudes a serem tomadas. Certamente os funcionários masculinos são os maiores causadores de discriminação. Risinhos entre os colegas, brincadeiras fora de hora, insubordinação já foi muito comum, hoje devido a conquista do respeito no mercado não é igual, mas ninguém afirmou que tinha acabado.

Interessante comentar também que a predominância de mulheres como diretoras das escolas confirma o sonho das meninas em serem professoras. Esta foi uma das primeiras atividades assumidas pelas mulheres no município. Poucos homens são professores, talvez por ser considerada uma tarefa estritamente feminina pelos moradores da região.

A cultura estanciana não apresenta muitas opções para a mulher que almeja trabalhar fora. Estância também pode ser considerada um município dormitório. Grande parte dos moradores busca trabalho em outras cidades, como Aracaju, capital do município, daí grande parte do comércio ser de empresas familiares, e de pequenos comerciantes que iniciaram seus negócios em casa e prosperaram.

Para as mulheres estancianas se descortina um mundo novo repleto de possibilidades que muitas outras nunca puderam almejar. As dificuldades existem, o descrédito, o desrespeito, a intolerância, mas para as que quiserem vencer no universo dos negócios o importante é não desanimar e seguir em frente, pois a líder feminina associada à masculina é a nova tendência mundial dos negócios globalizados.

5 CONCLUSÃO

Diante de tudo que foi exposto é correto afirmar que as mulheres conseguiram muitas vitórias e estão ocupando cada vez mais espaços que antes eram somente dos homens.

As organizações internacionais e nacionais estão valorizando a maneira como a mulher lidera, e no município de Estância não podia ser diferente.

Muito já foi feito, um grande passo já foi dado, há uns trinta anos atrás não existia muitas empresas dirigidas por mulheres no município de Estância/Se. Destaca-se que o principal não é alcançar cargos elevados, mas sim vencer o preconceito masculino, fazê-los entender que homens e mulheres têm as mesmas condições, devem ter os mesmos direitos.

Certamente, as mulheres estão quebrando paradigmas no que se refere à liderança, estas obtêm sucesso, são grandes gestoras, respeitadas empresárias tanto no país como no município de Estância. Elas geram empregos e contribuem na arrecadação do município. São mulheres batalhadoras porque além de terem famílias precisam também trabalhar fora para ajudar no sustento do lar.

Hoje, a nível nacional podemos perceber que as líderes femininas são vistas sem preconceito, mas com curiosidade e que a cidade de Estância/Se, também precisa perceber que elas têm potenciais e que são guerreiras. As mulheres querem pertencer a uma sociedade igualitária onde todos possam trabalhar sem discriminação de raças, credos, partidos políticos, sendo elas mesmas, femininas, donas de si, mães e perfeitas profissionais. Isto porque é necessária a construção de uma nova identidade, não mais submissa e que não segue o modelo já estabelecido.

Na cidade de Estância/Se as mulheres empreendedoras visam o foco de back-office, ou seja, por ser a maioria empresa familiar, seus parceiros cuidam da parte financeira, deixando as demais obrigações a cargo destas, por acharem que elas têm mais sensibilidade no trato com as pessoas. Mesmo considerando a sociedade machista elas precisam desenvolver suas atividades até mesmo por ser a única forma de sobrevivência.

REFERENCIAS

CÂMARA DE DIRIGENTES LOJISTAS DE ESTÂNCIA – CDL. **Net**. 2007. Disponível em:<<http://www.cdlestancia.com.br>>. Acesso em: Out. 2007.

CANHA, Isabel. Prontas Para o Assalto. **Revista Executiva**. Trimestral vol.1. Maio 2001.

FIORELLI, José Osmir. **Psicologia Para Administradores**: integrando teoria e prática. 4ªed. São Paulo:Atlas, 2004.

HUNTER, James C. **O Monge e o Executivo** : uma história sobre a essência da liderança. Rio de Janeiro: Sextante. 2004.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração**: mudanças e perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2002.

VANIN, Alexsandro. Liderança de Resultados: tendência. **Revista Empreendedor**. Nº136. ano 12, Fevereiro 2006.