



UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PROPRIEDADE INTELECTUAL E
TRANSFERÊNCIA DE TECNOLOGIA PARA INOVAÇÃO

MIDIÃ NAAMA CONCEIÇÃO DA SILVA

ANÁLISE DO PERFIL GERENCIAL E EMPREENDEDOR NA ORGANIZAÇÃO DE
MULHERES INDÍGENAS DE RORAIMA – OMIR: ELABORAÇÃO
DE UM MANUAL DE OPERAÇÃO TÉCNICA

BOA VISTA - RR
2022

MIDIÃ NAAMA CONCEIÇÃO DA SILVA

ANÁLISE DO PERFIL GERENCIAL E EMPREENDEDOR NA ORGANIZAÇÃO DE
MULHERES INDÍGENAS DE RORAIMA – OMIR: ELABORAÇÃO
DE UM MANUAL DE OPERAÇÃO TÉCNICA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para a Inovação (PROFNIT), Ponto Focal Universidade Federal de Roraima, como requisito parcial para obtenção de título de Mestre em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para a Inovação.

Área de concentração: Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação

Orientador: Prof. Dr. Francisco Edson Gomes

BOA VISTA - RR
2022

Dados Internacionais de Catalogação na publicação (CIP)
Biblioteca Central da Universidade Federal de Roraima

S586a Silva, Midiã Naama Conceição da.
Análise do perfil gerencial e empreendedor na Organização de Mulheres Indígenas de Roraima – OMIR: elaboração de um manual de operação técnica/ Midiã Naama Conceição da Silva. – Boa Vista, RR, 2022.

100 f.: il.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Edson Gomes.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Roraima, Programa de Pós-Graduação em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação.

1 – Mulher indígena. 2 – Organização Indígena. 3 – Empreendedorismo Indígena. 4 – Roraima. I – Título. II – Gomes, Francisco Edson (orientador).

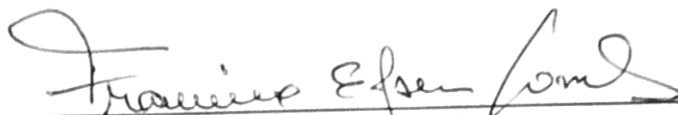
CDU – 658:39(811.4)

Ficha Catalográfica elaborada pela Bibliotecária/Documentalista:
Layonize Felix Correia da Silva - CRB-11/679 – AM

ANÁLISE DO PERFIL GERENCIAL E EMPREENDEDOR NA ORGANIZAÇÃO DE
MULHERES INDÍGENAS DE RORAIMA – OMIR: ELABORAÇÃO
DE UM MANUAL DE OPERAÇÃO TÉCNICA

Dissertação de mestrado submetida ao Programa de Pós-Graduação em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para a Inovação – PROFNIT do Ponto Focal Universidade Federal de Roraima-UFRR, como parte dos requisitos para obtenção do título de mestre em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para a Inovação. Defendida em 01 de junho de 2022.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Edson Gomes



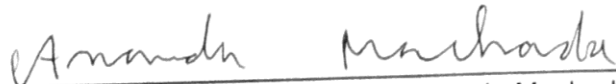
Prof. Dr. Francisco Edson Gomes
Orientador/ PROFNIT- UFRR

TECIA VIEIRA CARVALHO:36200964300 Assinado de forma digital por TECIA VIEIRA CARVALHO:36200964300
Dados: 2022.07.25 09:05:52 -03'00'

Prof^ª. Dra. Tecia Vieira Carvalho
Membro externo – PROFNIT Nacional



Francineth dos Santos Raposo
Membro titular do mercado



Prof^ª. Dra. Ananda Machado
4º Membro titular

À vice-coordenadora da Organização de
Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR)
Rosimeris Cavalcante Barbosa (*in
memorian*). Mulher guerreira que lutou em
prol dos direitos das mulheres indígenas,
buscou melhorias para seu povo e não
teve medo dos obstáculos e desafios.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus, por me proporcionar perseverança e por guiar-me durante esta jornada acadêmica.

Agradeço aos meus familiares, muito obrigada, pela positividade, força, carinho, atenção e apoio.

Ao Prof. Dr. Francisco Edson Gomes, por acreditar na minha proposta de pesquisa e pelas contribuições dadas durante todo o processo.

Aos docentes do Programa PROFNIT-UFRR que contribuíram com seus ensinamentos e comprometimento que influenciaram para a conclusão deste trabalho.

A todos os meus colegas de curso, que compartilharam dos inúmeros desafios que enfrentamos, pelas trocas de ideias e ajuda mútua.

A todos que passaram na minha vida durante esta jornada acadêmica, que influenciaram direta e indiretamente, o meu agradecimento.

RESUMO

A trajetória da mulher conseguir representação em empresas, mercado de trabalho, competição esportiva, na política entre outros, não foi de um dia para o outro. Pioneiras realizaram um trabalho árduo para que a mulher pudesse ter um cargo de direção, ser candidata política, ter direito a voto e a educação. O movimento feminista enfrentou um processo de luta para ter direitos e voz. Para ter visibilidade, as mulheres indígenas se empenharam em juntar seus objetivos em prol da emancipação, criando movimentos e organizações que propuseram acesso a direitos políticos e discussão de suas ideias e experiências. Faz-se presente também, a trajetória da mulher indígena na história do Brasil, com relatos de exploração, humilhação e de etnias extintas, fatos que ocorreram e que transcendem a influência de seu povo. Historicamente, o processo do empoderamento da mulher indígena tem influência da sua cultura, costumes e crenças. A trajetória da mulher indígena na inserção participativa na sociedade foi construída gradualmente. No Estado de Roraima, existe uma representatividade de povos indígenas, de modo que surgem organizações de mulheres indígenas em busca de seus interesses. É neste sentido que a Organização de Mulheres Indígenas – OMIR no contexto regional contribui ao logo da história com iniciativas e oportunidades para as mulheres indígenas de Roraima. Para tanto este trabalho tem como objetivo geral contribuir para aperfeiçoar a operação técnica da Organização de Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR). A metodologia aplicada nesta pesquisa foi qualitativa, quantificou também de forma descritiva, por meio de técnicas bibliográficas com o método dedutivo partindo do princípio que ao analisar uma particularidade verificou-se se estava de acordo com os estudos do universo geral. A pesquisa de campo foi realizada com a Organização de Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR), com sede na cidade de Boa Vista -RR. A técnica utilizada para coletar os dados na aplicação foram dois questionários com questões abertas e fechadas com opções de múltipla escolha. O primeiro questionário aplicou-se à seis gestoras da OMIR, e o segundo contou com a participação de 12 mulheres indígenas membros da OMIR, na faixa etária dos 18 aos 60 anos. Observou-se e descreveu-se os procedimentos administrativos na Organização de Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR); posteriormente, identificou-se o perfil empreendedor e as atividades desenvolvidas pelas mulheres indígenas participantes da OMIR. Conclui-se que a organização é regida pelo Estatuto Social e os recursos financeiros para as manutenções da organização são obtidos por contribuições; parcerias ou doações. Observou-se que como toda organização, a OMIR também tem desafios e dificuldades, havendo fatores que precisam ser melhorados para atingir seus propósitos. Para tanto, identificou-se o perfil empreendedor das mulheres indígenas e motivações que impulsionaram a participar da organização. Assim, se propôs temas relevantes para disseminar como proposta para a gestão da OMIR e no final desta dissertação, realizou-se a entrega do produto: o manual de operação técnica para aperfeiçoar a gestão das atividades e da OMIR.

Palavras-chave: Mulher indígena; Organização Indígena; Empreendedorismo Indígena; Roraima.

ABSTRACT

The trajectory of women getting representation in companies, in the job market, in sports competition, in politics, among others, did not happen overnight. Pioneers did a lot of hard work so that women could have a management position, be political candidates, have the right to vote and to education. The feminist movement faced a process of struggle to have rights and a voice. In order to have visibility, indigenous women strove to join their objectives in favor of emancipation, creating movements and organizations that proposed access to political rights and discussion of their ideas and experiences. The trajectory of indigenous women in the history of Brazil is also present, with reports of exploitation, humiliation, and extinct ethnic groups; these are facts that have occurred and that transcend the influence of their people. Historically, the process of empowerment of indigenous women is influenced by their culture, customs, and beliefs. The trajectory of indigenous women in the participatory insertion in society was built gradually. In the State of Roraima, there is a representation of indigenous peoples, so that organizations of indigenous women arise in pursuit of their interests. It is in this sense that the Organization of Indigenous Women - OMIR in the regional context has contributed throughout history with initiatives and opportunities for indigenous women of Roraima. Therefore, the general objective of this work is to contribute to improve the technical operation of the Organization of Indigenous Women of Roraima (OMIR). The methodology applied in this research was qualitative, quantified also descriptive, through bibliographic techniques with the deductive method starting from the principle that when analyzing a particularity it was verified was in accordance with the studies of the general universe. The field research was carried out with the Organization of Indigenous Women of Roraima (OMIR), based in the city of Boa Vista -RR. The technique used to collect the data in the application of two questionnaires with open and closed questions with multiple choice options. The first questionnaire was applied to six women managers of OMIR, and the second questionnaire counted with the participation of 12 indigenous women members of OMIR, in the age range of 18 to 60 years old. The administrative procedures at the Organization of Indigenous Women of Roraima (OMIR) were observed and described; subsequently the entrepreneurial profile and the activities developed by the indigenous women participants of OMIR were identified. It was concluded that the organization is governed by the Bylaws and the financial resources for the maintenance of the organization are obtained by contributions, partnerships or donations. As every organization has challenges and difficulties, so there are factors that need to be improved to achieve its purposes. Therefore, we identified relevant issues to disseminate as a proposal for the management of OMIR and at the end of this dissertation we delivered the product: the technical operation manual to improve the management of activities and OMIR.

Keywords: Indigenous woman. Indigenous Organization. Indigenous Entrepreneurship. Roraima

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Trajetória da mulher na sociedade	18
Figura 2 - Movimento e Organização Indígena.....	26
Figura 3 - Organograma da Coordenação Geral da OMIR	32
Figura 4 - Entendimento sobre empreendedorismo.....	51

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Desafios na gestão da OMIR.....	43
Gráfico 2 - Dificuldades na gestão da OMIR	44
Gráfico 3 - Etnia, povo ou grupo indígena das mulheres indígenas.....	47
Gráfico 4 - Faixa Etária	48
Gráfico 5 - Escolaridade.....	49
Gráfico 6 - Estado Civil	50
Gráfico 7 - Quantidades de filhos	50
Gráfico 8 - Atividades locais realizadas pelas mulheres indígenas.....	52
Gráfico 9 – Motivação ao realizar as atividades	53
Gráfico 10 - Comprometimento e determinação ao empreendimento	55
Gráfico 11 - Tolerância ao risco, imprecisão e incertezas	57
Gráfico 12 - Motivação e Superação	59
Gráfico 13 - Motivações que a levaram a participar da OMIR	61
Gráfico 14 - Tema que consideram relevantes para disseminar como proposta para a gestão da OMIR.....	63

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Dados de Identificação das Gestoras	37
Tabela 2 - Dados do perfil com relação à gestão.....	41

LISTA DE SIGLAS

AMARN	Associação de Mulheres Indígenas do Alto Rio Negro
AMITRUT	Associação das Mulheres Indígenas do Distrito de Taracuí, Rio Uaupés e Tiquié
APIR	Associação dos povos indígenas de Roraima
CINTER	Conselho Indígena do Território Federal de Roraima
CIR	Conselho Indígena de Roraima
CMB	Casa Da Mulher Brasileira
COIAB	Coordenação das Organizações Indígenas da Amazônia Brasileira
DMI	Departamento de Mulheres Indígenas
FUNAI	Fundação Nacional do Índio
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ODIC	Organização dos Indígenas na Cidade
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMIR	Organização de Mulheres Indígenas de Roraima
OPIR	Associação dos Professores Indígenas de Roraima
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SEI	Secretaria de Estado do Índio
SODIUR	Sociedade de Defesa dos Índios Unidos do Norte de Roraima
SPE	Superintendência de Programas Especiais

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Objetivo	15
1.1.1 Objetivo geral.....	15
1.1.2 Objetivos específicos	15
1.2 Justificativa	15
2 REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1 Trajetória da mulher no processo de empoderamento	17
2.2 Empreendedorismo Feminino	20
2.3 Contexto histórico das mulheres indígenas do Brasil	23
2.3.1 Representatividade Indígena de Roraima	27
2.3.2 Organização das Mulheres Indígenas de Roraima - OMIR	31
3 MÉTODOS E PROCEDIMENTOS	35
3.1 Coleta de Dados	35
4 RESULTADOS	37
4.1 Mulheres indígenas na gestão administrativa da OMIR	37
4.2 Mulheres indígenas participantes da OMIR	46
5 DISCUSSÃO	65
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	69
REFERÊNCIAS	71
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA – GESTORAS DA OMIR	79
APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA – PARTICIPANTES DA OMIR	81
ANEXO A - COMPROVANTE DE AUTORIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO	90
ANEXO B - COMPROVANTE DE ENVIO DO PROJETO – PLATAFORMA BRASIL - CEP/UFRR	91
ANEXO C - COMPROVANTE DE APROVAÇÃO – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP/UFRR	92
ANEXO D - COMPROVANTE DE SUBMISSÃO DE ARTIGO CIENTÍFICO - REVISTA DE EMPREENDEDORISMO, NEGÓCIOS E INOVAÇÃO	98
ANEXO E - MATRIZ SWOT (FOFA) e CANVAS	99

1 INTRODUÇÃO

Ser mulher é enfrentar desafios e obstáculos neste país. A presença da cultura patriarcal, ainda perceptível, fez com que fosse longa a caminhada até chegar nos dias atuais quando a mulher passou a ocupar cargos de gerência ou executar alguma atividade que antigamente era uma função somente masculina. Alcançar essa conquista não foi fácil, uma vez que, na visão criada pela sociedade, as mulheres não eram providas de capacidades para liderar ou ocupar determinados cargos em certas profissões.

Cumprido ressaltar que é importante refutar teorias impostas pela sociedade com viés machista, mostrando que o indivíduo para trabalhar, não se deve restringir ao gênero, mas sim considerar o potencial da pessoa. Para tanto, a mulher teve que mostrar suas habilidades profissionais, sua importância no meio empresarial e sua independência financeira para ganhar espaço na sociedade (SALES; FARIA, 2022).

As mulheres, sejam elas indígenas, brancas, negras, entre outras, foram em busca de espaço e voz, ganhando presença em movimentos sociais. A mulher indígena, na história do Brasil, com a colonização, foi explorada, humilhada e maltratada, pela ocupação dos homens brancos. Foi um processo árduo, mas elas foram em busca e estão conquistando melhorias e direitos.

As mulheres indígenas, como outras mulheres, também têm seu papel na sociedade, sejam elas filhas, esposas, mães ou donas de casa. Por esta visão, em reuniões realizadas na comunidade e em encontros com outras mulheres, as mulheres indígenas observaram que poderiam agregar mais para contribuir com o desenvolvimento local, ter voz ativa e direito de realizar atividades que ousam desenvolver o seu empoderamento, exercendo presença como líder em sua comunidade.

São poucos os registros históricos em relação às mulheres indígenas. Poucos textos relatam a influência dessas mulheres na evolução da sociedade brasileira. Ainda são escassos estudos mais aprofundados sobre a percepção da importância da mulher indígena na formação da cultura brasileira, sendo enorme suas contribuições na parte culinária, medicinal e de higiene pessoal (BARBOSA; VIEIRA, 2021).

Motivadas a ir além de seus limites e buscar soluções para ajudar sua família ou realizar seus desejos pessoais, notou-se a inserção das mulheres indígenas no mercado de trabalho, este que vive em constante mudança, seja por influências de

estruturas, organizações, pessoas, tecnologias ou aspectos sociais. Historicamente, um dos impactos que impulsionaram a mulher no mercado de trabalho foi a Revolução Industrial. No contexto geral, a inserção da mulher por meio de movimentos para terem direito e igualdade na sociedade foi gradativa (SIQUEIRA; BUSSINGUER, 2020).

Cargos, salários e competições esportivas foram, aos poucos, permitindo espaço para as mulheres, porém a desigualdade de gênero ainda existe. Por isso, conforme a sociedade evolui, elas não deixam de lutar e unir forças em busca de seus direitos. Mesmo quando não conseguem um lugar no mercado de trabalho, quando a competitividade é árdua e as vagas são escassas, em busca de renda financeira ou oportunidade, elas se inserem num ramo que vem crescendo no país: o empreendedorismo, que é uma realidade para muitos brasileiros.

A Covid 19 impactou muitos brasileiros a buscarem formas alternativas de sustentar suas famílias. Devido a crise econômica e o desemprego, as pessoas foram estimuladas a abrirem algum negócio, como uma forma criativa de empreender por necessidade para tirar seu sustento, diante das dificuldades impostas no período da pandemia de COVID-19 (SARS-CoV-2) (GUIMARÃES *et al.*, 2022).

No que se refere ao empreendedorismo feminino, esta é uma realidade que pesquisadores têm estudado, ao longo do tempo, para analisar a motivação e características que estimulam as mulheres a empreender. Já no meio indígena, há poucos estudos relacionados a este tema. O empreendedorismo indígena tem um impacto no desenvolvimento local e cultural, pois por meio de suas atividades pode propor um trabalho coletivo e disseminar a cultura da região para as novas gerações.

O Brasil possui uma representatividade de povos indígenas, com número diversificado de culturas, tradições e idiomas locais, sendo a região norte, a que tem a maior proporção de população indígena do país. Nesse cenário, vale destacar que mesmo os povos indígenas sendo explorados, buscaram meios de seguir e criaram organizações e movimentos no intuito de requerer seus direitos. Para que a mulher indígena tivesse voz e direito no Brasil, também foram criadas organizações e movimentos das mulheres.

Almeida (2017) ressalta que os povos indígenas têm uma atuação importante na História do Brasil, e ao longo do tempo, por meio de estudos científicos, vão surgindo novas perspectivas teóricas dos impactos sociais e políticos, ligados aos indígenas. Nesse cenário, observa-se que as mulheres indígenas estão mais participativas em movimentos e organizações para alcançar seus objetivos e ajudar

suas comunidades nos conflitos internos e externos perante a sociedade.

Neste contexto, esta pesquisa se concentra em estudar a Organização das Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR), criada em 1999, e que possui uma representatividade importante no cenário histórico das mulheres indígenas no Estado de Roraima.

Considerando as especificidades culturais, regionais e tradicionais indígenas no Estado com registros de várias etnias, bem como a atuação da OMIR, indagou-se as seguintes questões: quais as características destas mulheres indígenas que estão inseridas na organização? Como é o perfil das gestoras? E das integrantes indígenas? Nessa direção, esta pesquisa foi orientada pela seguinte problemática: Qual o perfil gerencial e empreendedor na Organização de Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR) para construção do movimento das mulheres indígenas no Estado de Roraima?

O cenário no Estado de Roraima torna-se propício a esta pesquisa pois há um grande quantitativo de povos indígenas, com características linguísticas distintas e tradições, que enriquecem os registros de pesquisas científicas, corroborando para disseminar os conhecimentos das culturas indígenas (COSTA, 2021).

Este estudo realizou uma análise do perfil gerencial e empreendedor na organização de mulheres indígenas de Roraima (OMIR), no intuito de elaborar um manual de operação técnica.

Com a elaboração do manual, pode-se instruir as gestoras futuras com informações sobre o processo gerencial que é realizado pelas gestoras atuais, demonstrando os procedimentos da organização e as características das integrantes para instigar possíveis parcerias, realizações de capacitações, aprimoramento de processos, dentre outras vantagens.

Para fundamentar a pesquisa realizada, o referencial teórico deste trabalho está dividido em três capítulos articulados que discutem e apresentam o contexto geral das mulheres no foco desta dissertação.

O primeiro capítulo traz o contexto da trajetória da mulher no processo de empoderamento, traçando um marco para mostrar a mulher no mercado de trabalho e sua luta em prol da presença ativa no desenvolvimento da sociedade. No segundo capítulo, tratou-se sobre o empreendedorismo feminino e seus impactos para o desenvolvimento local e as influências para os povos indígenas.

Por sua vez, o terceiro capítulo versa especificamente sobre o contexto histórico das mulheres indígenas do Brasil, o caminho traçado por elas e suas lutas,

em 2 tópicos que retratam a representatividade indígena de Roraima e Organização das Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR).

Desta forma, busca-se reconstituir o contexto histórico das mulheres indígenas do Brasil e em Roraima, para entender o processo gerencial do grupo das integrantes da OMIR.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo geral

Contribuir para aperfeiçoar a operação técnica da Organização de Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR).

1.1.2 Objetivos específicos

- Observar e descrever os procedimentos administrativos na Organização de Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR);
- Identificar o perfil empreendedor e as atividades desenvolvidas pelas mulheres indígenas participantes da OMIR;
- Elaborar um manual de operação técnica para aperfeiçoar a gestão das atividades e da OMIR.

1.2 Justificativa

A história do Brasil, ao descrever os povos indígenas, mostra como foram explorados, privados de suas culturas, modificando suas vestimentas, extinguindo algumas etnias e línguas indígenas.

A mulher indígena no contexto histórico também teve seu papel na sociedade. Ao perceber ao seu redor que poderia lutar e se manifestar na intenção de transformar sua comunidade indígena, se uniu a outras mulheres de outras etnias e culturas diferentes para fortalecer e disseminar informações sobre os direitos das mulheres.

Essas mulheres indígenas muitas vezes não tinham oportunidades de frequentar escolas, mas não se diminuíram diante das adversidades da vida, ao contrário: persistiram, com garra e vontade, indo atrás daquilo que acreditavam, unindo-se a outras lideranças, em busca do bem-estar e do desenvolvimento de seu

povo.

Ao participarem de assembleias e reuniões nas comunidades indígenas, perceberam que, por mais que existissem diferenças culturais, possuíam anseios semelhantes, podendo eles serem relacionados a direitos, violência doméstica, espaço territorial de seu povo, problemas com bebidas alcoólicas, dentre outros.

Logo, sentiram necessidade de criar movimentos e organizações que pudessem lutar pelos seus objetivos e ter representatividades nas assembleias gerais. Assim sendo, no município de Boa Vista em Roraima, criou-se a Organização de Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR) com o seguinte emblema na sua bandeira: *União, Luta, Liberdade e Resistência*.

Nesse contexto, esse trabalho é importante pois busca mostrar como é o perfil gerencial das mulheres indígenas, de modo que se torne relevante compreender quais as dificuldades e desafios das mulheres na gestão da OMIR, visando atrair um olhar mais aprofundado ao processo da gestão realizado na organização, no intuito de contribuir com informações sobre como está sendo tratado o processo de gestão para ampliar o conhecimento das integrantes indígenas em prol de suas lutas.

Assim, buscou-se identificar o perfil das integrantes da organização indígena de mulheres. A reflexão acerca deste trabalho é tornar visível a importância da OMIR para o fortalecimento e consolidação do movimento das mulheres indígenas. Ao realizar a pesquisa, tratou-se de um assunto que vem sendo abordado atualmente que é o empreendedorismo. Portanto, esta pesquisa enriquece as informações ao tratar sobre empreendedorismo indígena no Estado de Roraima, considerando a representatividade de povos indígenas no estado.

Este estudo tem a proposta de expor que no estado de Roraima há a presença de uma organização que se une para conquistar seu espaço sem esquecer seus ancestrais, tradição e cultura.

A importância do trabalho é ratificada ao agregar informações relevantes no cenário atual que podem contribuir e fomentar mais pesquisas científicas e o desenvolvimento local com realização de atividades que promovam o empreendedorismo feminino indígena e a qualidade de vida.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A realização da fundamentação para uma pesquisa é necessária para realizar

um parâmetro do resultado ao qual se que chegar. Assim, este referencial teórico está dividido em três seções. A primeira versa sobre o contexto da trajetória da mulher no processo de empoderamento. Na sequência, a segunda seção aborda sobre o empreendedorismo feminino. Posteriormente, a terceira seção discorre sobre contexto histórico das mulheres indígenas do Brasil, incluindo os subtópicos da representatividade indígena de Roraima e Organização das Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR).

2.1 Trajetória da mulher no processo de empoderamento

Para conquistar seu espaço na sociedade e adquirir direitos políticos, as mulheres vêm percorrendo um longo caminho de lutas e conquistas. Fatos históricos demonstram que sempre existiu violação de direito e desrespeito ao sexo feminino, sendo branca, negra, afrodescendentes, ciganas, indígenas, conservadoras ou feministas (GOMES; GOMES; GOMES, 2021).

De modo que, para entender a luta feminina é necessário compreender que sexo e gênero tem concepções diferentes, pois, sexo é relacionado a fatores biológicos e gênero é uma construção que o ser humano tem de si, podendo ter ligação com a cultura e o social (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017).

A categoria sexo é a relação de características biológicas e análise de cada organismo. Já o termo gênero pode-se descrever como a forma de categorização dos sexos e suas diferenças ou aspectos históricos, sociais e comportamentais (DORNELAS, 2019).

Na tentativa de compreender o papel da participação da mulher na sociedade, Siqueira e Samparo (2017) abordam três teorias que tratam sobre a diferença existente entre o homem e a mulher. Dentre as teorias que norteiam a atribuição das mulheres no âmbito familiar e também no mercado de trabalho, existem: a Teoria universalista, a Teoria diferencialista, que também pode-se denominar como substancialista; e a Teoria queer.

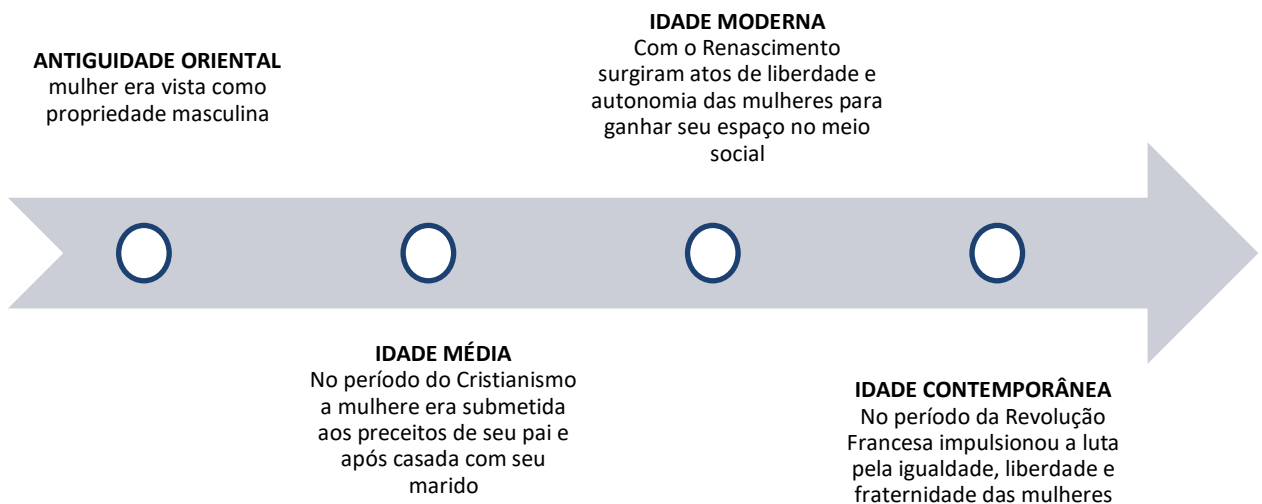
Assim sendo, a Teoria universalista é idealizada pelo pensamento que Simone de Beauvoir descreve em sua obra *O segundo sexo: fatos e mitos* de 1970: sendo os indivíduos iguais, mas com as distinções entre homens e mulheres, que são advindas do meio social. A Teoria diferencialista (substancialista) defende a tese de que homem e mulher são divergentes por natureza, pois se baseia nas experiências advindas da

paternidade e maternidade, por isso, a impossibilidade de igualdade. Já a Teoria *queer* expõe que no sujeito não existe uma identidade fixa, tendendo a alterações externas na construção do entendimento que tem de si próprio (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017).

A sociedade no decorrer da história apresenta elementos que propiciaram a sua construção. No século XVIII a.c., na Mesopotâmia, a mulher já era posicionada como inferior aos homens, segundo os princípios do código de Hamurabi, no qual determinava como a mulher deveria ser diante da sociedade, como ser uma boa esposa, ser zelosa e cuidar da casa, ser útil e dedicada em sua vida, e ser uma boa dona de casa, caso não houvesse estes atributos a mulher poderia ser arremessada à água (SEGGIARO, 2017).

Na Figura 1, procurou-se demonstrar como a mulher era tratada na sociedade.

Figura 1 - Trajetória da mulher na sociedade



Fonte: Adaptado de Siqueira e Samparo (2017)

Após uma visão geral da trajetória da mulher na sociedade, volta-se ao contexto do Brasil. No século XIX a mulher de classe média era vista como *senhora do lar*, pois as atividades de casa eram suas atribuições. Assim, tinham como função cuidar do marido, filhos, parentes e trabalhar na organização do lar (COSTA, 2018).

A partir do ano de 1939, no período da segunda guerra mundial, com grande parte dos homens servindo na guerra, houve um aumento da inclusão da mulher no mercado de trabalho. Destaca-se que naquela época as atividades eram agrícolas e

em pequenas empresas manufatureiras e comerciais (RIBEIRO; JESUS, 2016).

Essa mudança do rural para o urbano proporcionou à mulher a consciência das possibilidades que poderia surgir no espaço público e inserção no mercado de trabalho, induzindo ela não querer retornar para o campo (SIQUEIRA; BUSSINGUER, 2020).

Na década de 1940, o aumento do processo de industrialização contribuiu com a participação da mulher no mercado de trabalho, no qual no Brasil, a idealização de progresso e modernização das cidades favoreceu as mudanças de pensamento na sociedade. No decorrer de 1970, a expansão da economia proporcionou o processo das mulheres como empregadoras e/ou como profissionais autônomas (RIBEIRO; JESUS, 2016).

Na história do Brasil, as organizações políticas feministas também tiveram impacto no período da ditadura militar que reprimiu e coibiu todas as formas de organização social. No entanto, o decreto do Ano Internacional da Mulher, em 1975, que constituiu o reconhecimento da luta das mulheres, foi um ponto forte para a participação das mulheres na redemocratização do país (FONSECA, 2016).

Assim, a mulher brasileira mais participativa e se unindo com movimento mundial em prol da igualdade feminina, ganhou mais reconhecimento com garantias de direitos outorgadas na Constituição Federal Brasileira de 1988, ao estabelecer, no art. 5º, I, que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (RIBEIRO; JESUS, 2016).

A inserção das mulheres no mercado de trabalho vem carregada de barreiras e dificuldades, o que é relevante para sua emancipação e superação, consolidando seu espaço e autonomia, mas não deixando de conciliar trabalho, família e realização pessoal (COSTA, 2018).

É necessário entender que a mulher no mercado de trabalho brasileiro tem um ponto de vista diferenciado, considerando sua diversidade cultural e grupos étnicos, envolvendo mulheres indígenas, brancas e negras nesse cenário (SIQUEIRA; BUSSINGUER, 2020).

No período da colonização no Brasil os indígenas sofreram com a exploração dos europeus. No decorrer da história, os povos indígenas lutaram para manter suas identidades culturais, conservar seus conhecimentos tradicionais e preservar a biodiversidade (SCHNEIDER, 2014).

Vale ressaltar que em relação ao movimento das mulheres indígenas existem

algumas particularidades. Dutra e Mayorga (2019) abordam a questão das mulheres indígenas por dois aspectos sociais: a raça/etnia e gênero, no qual a raça baseia-se nas características fenotípicas/cultura dos povos e o gênero vivencia a desigualdade de ser mulher indígena. Assim sendo, foram construídas categorias deturpadas pela sociedade sobre a mulher indígena.

Ao longo da história, as terras latino-americanas sofreram invasões e explorações cometidas pelos colonizadores nos países e que acabavam não reconhecendo as culturas, costumes e crenças, impulsionando um ato de resistência indígena no decorrer dos tempos, tanto pelos homens, quanto pelas mulheres (FONSECA, 2016).

Em relação aos indígenas, entendia-se que eram povos diversificados, possuidores de diferentes línguas, espalhados por várias partes territoriais, muitas vezes com características opostas (DUTRA; MAYORGA, 2019). Com a chegada dos colonizadores foram impostas suas práticas civilizatórias e seus costumes estrangeiros, afetando as comunidades indígenas, seus sistemas, filosofias e formas de organização que lhe pertenciam (TROQUEZ; NASCIMENTO, 2020).

Para tanto, as lutas das mulheres indígenas constituíam muito além de sua presença e voz na sociedade. As mulheres indígenas em seus atos lutavam por: demarcação de terra, acesso à saúde, para que respeitassem suas culturas, por educação, línguas maternas e justiça em relação a violências contra as mulheres indígenas (FONSECA, 2016).

Até hoje, as mulheres indígenas buscam se unir em seu propósito de conquistar seu espaço e ajudar a alcançar os desafios e suprir as necessidades vivenciadas, permitindo o alcance de seus objetivos com base nos anseios culturais de seu povo. Sendo assim, o tópico a seguir tratará sobre o tema empreendedorismo feminino e seu conceito.

2.2 Empreendedorismo Feminino

O empreendedorismo é um assunto tratado ao longo dos anos, pois é um processo que impacta no desenvolvimento econômico. O conceito de empreendedorismo pode ser compreendido em diversos sentidos. Assim, serão abordados aqui alguns conceitos e características sobre o significado do ser empreendedor.

No período de 1991, o pesquisador Filion (1991), em seus estudos, definiu que ser empreendedor era ser alguém visionário com habilidades para criar, desenvolver e realizar visões. Com o interesse sobre o assunto, outros conceitos foram surgindo; assim, Dolabela (2006) descreve o empreendedor como uma pessoa sonhadora e transformadora, buscando realizar aquilo que deseja.

Dornelas (2008) apresenta o empreendedor como uma pessoa que está disposta a assumir riscos e falhas quando obtém uma oportunidade de ter seu próprio negócio. O empreendedorismo é considerado também como capaz de proporcionar condições para desenvolver o processo social e econômico da região, possibilitando agregar valor à atividade que se quer alcançar, a partir de novos empreendimentos (SOLEDADE, 2015).

Nessa perspectiva, Schinaider *et al.* (2017) comenta que ser empreendedor é ter atitude frente as dificuldades, estar atento as variações de preço do mercado, atualizado nos conhecimentos da área e sempre planejar o que pretende realizar.

O Empreendedorismo é uma variável de múltiplas características, que permite uma análise abrangente sobre o tema. Posto isto, evidenciando o tema sobre empreendedorismo feminino, as mulheres possuem suas particularidades conforme suas vivências, contudo suas determinações de realizar seus sonhos, progredir, planejar e inovar se tornam presentes nas características empreendedoras (SEBRAE, 2014).

No Brasil, o empreendedorismo feminino vem crescendo ao longo do tempo, tendo sua relevância econômica, social, política e cultural. Para que as mulheres conquistem seu espaço, enfrentam barreiras como a desigualdade de gênero, a falta de autonomia, dificuldade em conciliar vida pessoal e profissional, bem como a luta contra a cultura patriarcal (FERNANDES; DUARTE, 2019).

Observa-se que “as empreendedoras se apresentam como pessoas dedicadas, com razoável grau de autoconfiança, obstinadas, boas líderes e formadoras de equipe, e demonstram principalmente capacidade para superar as adversidades” (MORENO, 2020, p.27).

Numa pesquisa sobre a produção científica referente ao empreendedorismo feminino no Brasil, realizada no período de 2011 a 2015, identificou-se a expansão de 55,3% na área de estudos sobre o empreendedorismo feminino. Sendo que ao analisar a Gênese do campo de estudos, identificou-se pesquisas voltadas a entender as motivações, dificuldades e percepções das mulheres no papel empreendedor

(GIMENEZ; FERREIRA; RAMOS, 2017).

Um levantamento realizado pelo SEBRAE (2017) sobre o perfil do empreendedor, que teve como amostra cerca de 380 Microempreendedores Individuais (MEI), por unidade federativa, abrangendo os 26 estados do Brasil e o Distrito Federal, demonstrou que no Brasil, do total de MEI registrados, 52,4% são do sexo masculino e 47,6% do sexo feminino. Identificou-se que as mulheres, entre os microempreendedores individuais, apresentaram um leve aumento de 2010 a 2014, tendo o percentual de 45,2% a 47,4% respectivamente, no qual mostra que as mulheres são maioria entre os MEI nos setores da indústria, serviços e comércio, entretanto, são minoria nos setores de agropecuária e construção civil.

A pesquisa realizada pelo GEM Brasil (2018) relacionada ao gênero no Brasil, expõe que 17,3% são mulheres envolvidas com empreendimentos em estágio inicial e 18,5% são homens. Se tratando de gênero em relação a empreendimentos por oportunidade e necessidade, os dados demonstraram que 57,2% das mulheres empreendem por necessidade, sendo que o percentual dos homens são de 42,8%, percebendo-se assim, por meio da pesquisa, a vulnerabilidade da mulher que ingressa no empreendedorismo por falta de oportunidade de emprego ou geração de renda. Os pesquisadores entendem que para reduzir a desigualdade dos gêneros no empreendedorismo deveria haver mais investimentos com propostas para dar suporte ao empreendedorismo feminino.

O empreendedorismo expande sua relação além das empresas, entende-se que o cenário da economia é mutável e competitivo, acarretando a necessidade de rever a gestão que estava sendo praticada e a inserção nos setores da economia (GAFFURI *et al.*, 2005).

O estudo do empreendedorismo revela que a contribuição do empreendedor: “é de vital importância e grande significado para o sucesso das organizações, pois o espírito empreendedor é muito importante para a constituição e desenvolvimento das organizações” (CHAVES *et al.*, 2010, p. 8).

Sendo assim, é necessário entender o impacto que o empreendedorismo tem numa sociedade. Inclusive quando se trata de empreendedorismo indígena, uma vez que este possibilita a valorização da cultura indígena por meio da expansão comercial de seus produtos artesanais, proporciona formas de confecção de seus artefatos e utensílios, produção e venda agrícolas de seus cultivos entre outros, permitindo a inserção destes povos na economia da região (SILVA; ALMEIDA, 2019).

O empreendedorismo indígena pode ser abordado de várias formas, por sua cultura ou território que permite explorar o que possui, promovendo para as gerações que virão, a atividade local (NEVES; DAVEL, 2021).

Nesse sentido, o empreendedorismo realizado por mulheres indígenas leva em consideração a busca pelo reconhecimento no empreendimento realizado, além da promoção, preservação cultural e a presença participativa financeira (XAVIER; PASSOS; TAVARES, 2022).

Pereira (2003) corrobora com a ideia de que a base de conhecimento para alavancar a forma da capacidade empreendedora no contexto das comunidades indígenas decorre do apoio de instituições universitárias, de pesquisas e órgãos governamentais e não-governamentais.

Considerando os preceitos sobre empreendedorismo feminino e o leque de temas que podem ser tratados, a próxima seção abordará sobre o contexto das mulheres indígenas no Brasil e sua trajetória em busca do alcance de seus objetivos e lutas.

2.1 Contexto histórico das mulheres indígenas do Brasil

Entende-se que a mulher passou por várias barreiras até conquistar seu espaço. Compreende-se, também, que não é porque o mundo está mais moderno que os desafios deixaram de existir.

Nessa perspectiva, será tratado a partir deste tópico sobre o contexto construtivo da mulher indígena como imagem representativa dentro de sua comunidade. A relação entre homem e mulher construída pelas sociedades indígenas é diferente. Duarte (2017) destaca que é por meio do poder que se baseia a relação entre homem e mulher, sendo que o homem tenta sobrepor-se a mulher perante a sociedade o que se tratando da mulher indígena se torna ainda mais vulnerável.

Compreender como se deu a história dos povos indígenas no Brasil é importante, pois está baseada por lutas sociais, de vozes silenciadas pela diferença de cultura ou etnia (FONSECA, 2016). Entende-se que desde o início da colonização, o contexto histórico dos povos indígenas no Brasil é retratado com violência, discriminação, marginalização e sendo privado de reconhecimento cultural e identidade própria (ALMEIDA; ANGELIN; VERONESE, 2021).

Também eram tratadas as questões de gênero no meio indígena brasileiro nas

décadas de 1970 e 1980, contudo eram debatidas mais por líderes mulheres das comunidades, do que por homens, fazendo com que elas se tornassem presentes em campanhas por direitos humanos (VERDUM, 2008).

Guajajara (2020) enfatiza o impacto em relação a gênero e etnia por mulheres indígenas, de modo que as mulheres precisam desmitificar o que foi construído pós colonização, por práticas de violação e exploração, sendo necessário reivindicar e garantir seus direitos na sociedade e buscar o bem comum de seu povo.

Para romper paradigmas foi surgindo o movimento organizado de mulheres que em seus anseios buscavam meios de se fazerem ouvidas para analisar e refletir sobre o contexto das mulheres nas comunidades indígenas.

Verdum (2008) discorre que quando as mulheres se reúnem e debatem sobre determinado assunto, há uma troca de saberes e com esta interligação pode-se fortalecer e consolidar um movimento para atingir um propósito comum e fortalecer as organizações.

Logo, engajadas em trabalhar nas políticas indígenas, estas mulheres buscam por meio de seus conselhos e movimentos sociais se fazerem ouvidas, e assim trabalham a indicação de suas lideranças indígenas para que tenham voz (DUARTE, 2017).

Ao comparar com outros países, o cenário no Brasil em relação aos povos indígenas é de grande representatividade. No Brasil, a estimativa de localidades indígenas segundo Grandes Regiões e Unidades da Federação realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) é cerca de 7.103 terras/agrupamentos (IBGE, 2020).

Estudos em 2020 do Instituto Socioambiental (ISA) mostraram que 8,94% (92) do total das 1029 organizações indígenas pesquisadas correspondem a organizações de mulheres indígenas no Brasil, sendo que no país existem 85 organizações de mulheres e 07 departamentos de mulheres indígenas vinculados a organizações gerais, atribuídas por 66 organizações locais, 10 organizações estaduais e 16 organizações regionais por mulheres indígenas (ISA, 2020).

Nesse sentido, o processo de empoderamento pelas mulheres indígenas se torna relevante e se constrói diálogos e resistências em busca de seu espaço. Duarte (2017) pondera sobre como a mulher indígena é inserida no campo político, propondo uma reflexão sobre as suas estruturas organizacionais, sociais e políticas.

No passado era difícil haver pessoas indígenas em cargos representativos. Apenas no processo eleitoral de 2018, houve a primeira indígena candidata a vice-

presidência da república, Sra. Sônia Guajajara. Em 2019, a posse da primeira mulher indígena eleita Deputada Federal no Brasil, a advogada Joênia Wapichana, eleita pelo Estado de Roraima (EULER; FAULHABER; MOREIRA, 2020).

Para a mulher indígena se tornar mais participativa no âmbito político é um processo árduo, pois enfrenta barreiras culturais e sociais, considerando que no Brasil a representatividade de candidatas por mulheres e negros são minoria, e a participação por indígenas e asiáticos é inexpressiva nas candidaturas políticas (CONCEIÇÃO, 2018).

Nas ações políticas nem sempre há participação do principal público alvo, os povos indígenas, que como tais, deveriam ser ouvidos e participativos. No meio político brasileiro, a representatividade de indígenas ainda é minoritário. Fatores como: pouco incentivo, divulgação, burocracias e dados estatísticos mais transparentes são a causa disso (AZARA, 2021).

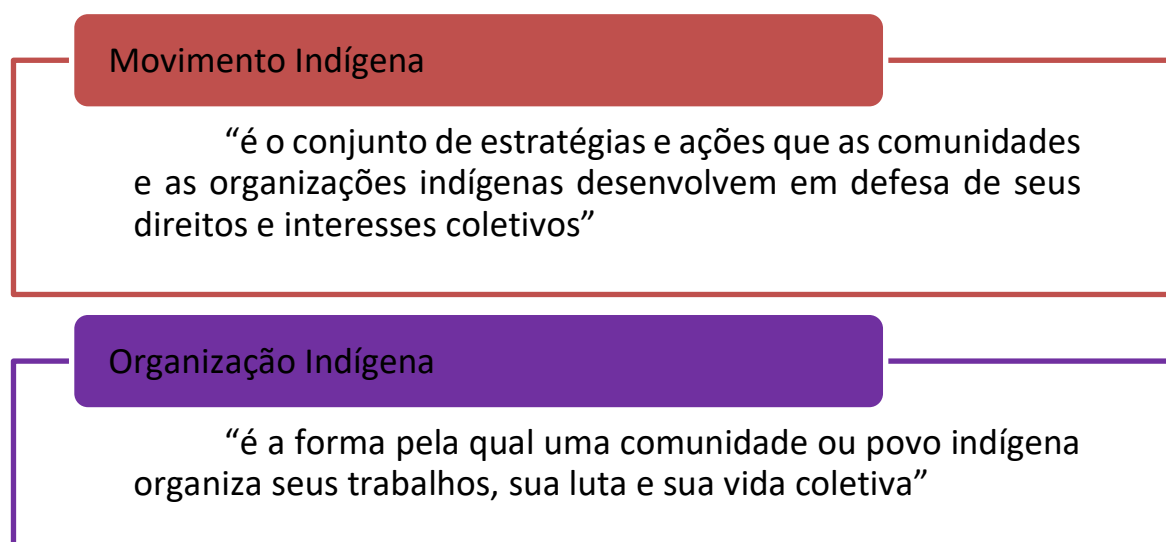
A mulher já enfrenta os paradigmas impostos pela sociedade; quando se é mulher indígena a situação é relativamente mais desafiadora e para alcançar seus direitos, enfrenta caminho mais difícil e árduo. Segato (2003, p.30-31) destaca:

O direito das mulheres dos povos indígenas é, portanto, uma área de dificuldades múltiplas. Depois de iniciado o período de contato intenso com a sociedade nacional, a mulher indígena padece todos os problemas e desvantagens da mulher brasileira, mais um: o mandato inapelável e inegociável de lealdade ao povo a que pertence, pelo caráter vulnerável desse povo.

Para se unir e lutar por seus direitos, os indígenas, a partir da década de 70, criaram organizações que representassem e articulassem seus anseios, divulgando-os para a toda a sociedade nacional e internacional. Sendo assim, esta conjunção entre as organizações ficou conhecida como movimento indígena organizado (LUCIANO, 2006).

Para entender este processo, Luciano (2006) conceitua-se o que é movimento e organização indígena, conforme apresentado na Figura 2.

Figura 2 - Movimento e Organização Indígena



Fonte: Adaptado de Luciano (2006, p.58- 61).

Entende-se que o movimento indígena e a organização indígena são conceitos diferentes pois, “um indígena não precisa pertencer formalmente a uma organização ou aldeia indígena para estar incluído no movimento indígena” (LUCIANO, 2006, p.58), sendo assim, basta estar participando ativamente do interesse comum do movimento indígena.

Nesse contexto, as mulheres indígenas, para fortalecer e alcançar seus interesses realizam movimentos e criam organizações que possam propor maior visibilidade e garantir um bem comum as mulheres e ao povo. No processo de alcançar seus interesses realizou-se a formação de grupos para que juntas pudessem fortalecer seus objetivos e se fazer ouvidas. A criação de organizações permitiu às mulheres indígenas, maior participação em encontros e debates em defesa de seus propósitos e luta social (POMPEU; PONTES; SILVIO, 2020).

Segundo Verdum (2008) surgiram na década de 1980 as primeiras organizações de mulheres indígenas, denominadas: Associação de Mulheres Indígenas do Alto Rio Negro (Amarn) e Associação das Mulheres Indígenas do Distrito de Taracuaá, Rio Uaupés e Tiquié (Amitrut). Posteriormente, foram surgindo as demais, na década de 1990. O intuito de lutar por igualdade e respeito impulsionou às mulheres indígenas a iniciar o processo de formação de instituições que pudessem representá-las.

Em 2001, criou-se um departamento específico para mulheres indígenas de abrangência regional dentro da COIAB (Coordenação das Organizações Indígenas da Amazônia Brasileira). Sendo que em 2017, a senhora Francinara Baré foi eleita como a primeira mulher a ocupar a coordenação geral da COIAB (GUAJAJARA, 2020).

Assim, com a vontade de mudar e disseminar o processo regional, “infere-se que os povos indígenas não são apáticos, sem história ou sem perspectiva, ao contrário, estão constantemente mobilizados para a manutenção de seus direitos visando, com isso, melhoria na qualidade de vida de seu povo” (DUARTE, 2017, p. 33).

Verdum (2008) mostra que na Amazônia situa-se a maior parte das organizações de mulheres indígenas. Para fortalecer o movimento das mulheres indígenas foram criadas as Organizações Indígenas da Amazônia Brasileira (Coiab), a Associação de Mulheres Indígenas do Alto Rio Negro (Amarn) e o Departamento de Mulheres Indígenas (DMI/Coiab).

Considerando a representatividade de organizações, e a importância que trata para o empoderamento das mulheres indígenas no próximo tópico será abordado sobre a representatividade indígena de Roraima.

2.1.1 Representatividade Indígena de Roraima

Para entender a representatividade indígena de Roraima é necessário observar as características da área. Nada mais representativo do que tratar a origem do nome do Estado de Roraima. A etimologia vem do idioma Yanomami, no qual *roro* significa verde, e *ímã* quer dizer serra, monte, formando serra verde, retrato da região do Monte Roraima, possuidora de uma paisagem natural que representa um dos símbolos do Estado. O Estado possui fronteira com dois países: Venezuela e a República da Guiana. O território também faz divisas com Estado do Amazonas e Estado do Pará (IBGE, 2009).

Os estados de Roraima e Amazonas são os que apresentam os municípios com maior proporção de população indígena do país. O Censo Demográfico realizado em 2010 no que se refere à população autodeclarada indígena, indica que o estado de Roraima detém 49.637 indígenas. Quanto ao ritmo de crescimento da população autodeclarada indígena nas Unidades da Federação, no período 2000/2010, o Estado destacou-se com 5,8% ao ano. Cabe demonstrar que os municípios com as maiores

proporções da população indígena são: Uiramutã com 88,1%; Normandia com 56,9% e Pacaraima com 55,4% (IBGE, 2012b).

Considerando a área total do estado de Roraima, 224.298,980km², observa-se que 45,18% são de terras indígenas, o que equivale a 101.710,15 km², distribuídos em 32 Terras Indígenas, podendo ser contínuas ou ilhas. São aproximadamente 38.000 indígenas que pertencem a oito etnias (IBGE, 2009).

Conforme o Censo de 2010, a proporção dos homens indígenas é maior que a das mulheres em Roraima. Os indígenas do sexo masculino totalizam 28.763 e do sexo feminino 27.159. Observa-se que a pesquisa considerou os que se declararam indígenas; os que não se declararam, e os que se consideravam indígena fora de terras indígenas (IBGE, 2012b). Atualmente, o estado de Roraima possui 587 localidades indígenas (IBGE, 2020).

Pesquisas realizadas pela FUNAI (2021) apresentam a existência de 11 etnias: Makuxí, Wapixana, Jaricuna, Taulipáng, Ingarikó, Waimiri Atroari, Mawayána, Yanomámi, Wai-Wai, Karafawyana e Katuena. Estas etnias estão divididas em 32 terras regularizadas que são: Ananás, Anaro, Aningal, Anta, Araçá, Barata Livramento, Bom Jesus, Boqueirão, Cajueiro, Canauanim, Jabuti, Jacamim, Malacacheta, Mangueira, Mangueira, Manoa, Moskow, Muriru, Ouro, Pirititi, Pium, Ponta da Serra, Raimundão, Raposa Serra do Sol, Santa Inez, São Marcos – RR, Serra da Moça, Sucuba, Tabalascada, Trombetas/ Mapuera, Truaru, Waimiri-Atroari, WaiWái, Yanomam.

Com esta grande representatividade populacional percebe-se algumas organizações indígenas que surgiram com a necessidade de defender os interesses dos povos indígenas no estado de Roraima. Os primeiros registros datam de 1968, com a realização de reuniões pela Igreja Católica denominada de *Missão Surumu*, voltadas para a catequese dos indígenas, contando com a participação das lideranças das comunidades, conhecidas como tuxauas. Assim, havia a realização de cursos de caráter religioso e ao fim do encontro, um momento para que os índios pudessem expor os problemas que enfrentavam nas comunidades (RAMALHO, 2013).

Ao realizarem os encontros, os indígenas socializavam e trocavam experiências, relatavam seus anseios e seus conflitos, abordando assuntos relevantes como: problemas com territórios, impacto cultural e conflitos ambientais. Ademais, criavam grupos os quais contribuíam para atender interesses em comum, ao tratarem sobre vários assuntos importantes, como: segurança, saúde, educação, respeito as

atividades tradicionais entre outros (SCHRAMM, 2021).

Nesse processo, a participação da Igreja Católica de Roraima foi importante, pois entre as ações desenvolvidas por ela junto aos povos indígenas constituiu-se a implantação do *Projeto da Cantina* e o *Projeto do Gado*, tendo como objetivo dar sustentação as comunidades e ao próprio movimento de organização indígena para diminuir a influência dos fazendeiros nas terras habitadas pelos indígenas (RAMALHO, 2013).

Luciano (2006) observa-se que na década de 1970 e 1980 surgiram movimentos indígenas organizados com atuação de apoiadores, com propósito de mobilizar e articular interesses e direitos dos povos indígenas. Pode-se destacar que a igreja teve um papel importante para as ações neste progresso.

Conforme o tempo foi passando, surgiram entidades no estado de Roraima que passaram a representar os interesses dos povos indígenas. Surgiu assim o Conselho Indígena do Território Federal de Roraima-CINTER (1978), sendo que com a criação do estado de Roraima passou a denominar-se Conselho Indígena de Roraima (CIR). Criou-se a Associação dos povos indígenas de Roraima-APIR (1988), Associação dos Professores Indígenas de Roraima-OPIR (1990), Sociedade de Defesa dos Índios Unidos do Norte de Roraima – SODIUR (1993), Organização das Mulheres Indígenas de Roraima – OMIR (1999) e Organização dos Indígenas na Cidade – ODIC (2005) (RAMALHO, 2013).

Em meados de 1970 percebeu-se o aumento de movimentos indígenas na América Latina e no Brasil no intuito de proteger seus direitos, em que se notava a extinção de algumas etnias e culturas indígenas, impulsionando a mobilização dos indígenas (SCHRAMM, 2021).

Assim como os homens, as mulheres indígenas obtiveram influência da Igreja Católica no processo de mobilização das mulheres indígenas de Roraima registrado em 1986. Com a realização da reunião *Missão Surumu* foi lançada a proposta da criação de um *Projeto de Corte e Costura* com o objetivo de produzir peças de vestuário em parceria entre a Diocese de Roraima e os conselhos regionais indígenas (RAMALHO, 2013).

Cavalcante (2018) menciona que o objetivo do projeto era capacitar essas mulheres para a confecção de roupas que seriam vendidas na própria comunidade com um preço acessível. O intuito era evitar a exploração do comércio por parte dos não índios.

Desta maneira, com a realização da capacitação, as mulheres passaram a dialogar enquanto costuravam. Conversavam sobre suas experiências vividas e problemas enfrentados no seu cotidiano. A partir desses relatos, as mulheres indígenas começaram a refletir sobre o seu papel dentro da comunidade (RAMALHO, 2013).

A história das mulheres indígenas no Brasil revela as explorações ocorridas no período colonial. Nas terras indígenas em Roraima as invasões territoriais foram cometidas pela mesma condição histórica do país, seja por fazendeiros ou garimpeiros. Havia relatos de violência praticada contra mulheres, vandalismos nas casas e tiros para intimidar os indígenas, devido aos conflitos de terra (SANTOS, 2017).

O registro do 1º Encontro estadual de mulheres indígenas indica que este foi realizado na maloca de Maturuca em 1996. Em 1997, ocorreu o 2º encontro na comunidade do Taxi (região de Pacaraima). Em janeiro de 1998 foi realizado o 3º Encontro na maloca do Canauanim. Em 1999 foi oficializada a Organização de Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR), na 1º Assembleia geral estadual das mulheres indígenas de Roraima ocorrida na Maloca Três Corações, região do Amajari (CAVALCANTE, 2018).

O aumento da presença das mulheres indígenas nas reuniões e assembleias realizadas pelo Conselho Indígena de Roraima (CIR) foi notória, após a criação da OMIR em 2000 (CAVALCANTE, 2018).

Nota-se que as mulheres indígenas aos poucos queriam mais do que apenas participar das assembleias na comunidade. Demonstravam interesse em falar e expor suas ideias. Cumpre destacar que essa trajetória não foi fácil, em razão das resistências das lideranças masculinas (MOURA; REPETTO, 2020).

Conceição (2018) destaca a importância dos surgimentos de organizações indígenas, pois estes têm um papel importante para a representatividade e mobilização na luta de seus direitos, tratando de assunto relevantes, questões sociais, políticas, econômicas e culturais dos povos indígenas.

Apesar das mulheres da OMIR terem estado mais participativas no estado de Roraima, com representatividades nas decisões ou movimentos indígenas, suas lutas ainda perduram em busca de seus direitos sociais e políticos (CAVALCANTE, 2018). Portanto, para chegar à representatividade das mulheres indígenas foi um árduo processo para conquistar espaço e direito político.

2.1.2 Organização das Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR)

A Organização das Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR) possui um papel importante para o cenário das mulheres indígenas no Estado de Roraima. Criada em 1999, ergue sua bandeira com o lema: UNIÃO, LUTA, LIBERDADE e RESISTÊNCIA. Apesar de ser criada nesse período, obteve o registro do Estatuto Social da organização, somente a partir de 15 de abril de 2016 (ORGANIZAÇÃO DAS MULHERES INDÍGENAS DE RORAIMA, 2016).

As pioneiras no movimento das mulheres indígenas em prol da criação da OMIR foram Marciliana Luiz da Silva e Lindalva Peixoto (MOURA; REPETTO, 2020). Realizou-se oficialmente a 1ª Assembléia Geral Estadual das Mulheres Indígenas de Roraima de 28 a 30 de novembro de 1999, na maloca Três Corações, região do Amajari, com representatividades de oito regiões indígenas do estado e outras organizações como o CIR, OPIR, NUMUR e a FUNAI. Durante o evento, ocorreu a primeira eleição para a coordenadora da organização, sendo eleita a Sra. Eliza Silvino da Silva, mulher indígena da etnia Macuxi (EL-HUSNY, 2003).

Em 2008, Iranilde Barbosa dos Santos realizou os trabalhos da organização como Coordenadora Estadual (ORGANIZAÇÃO..., 2008). No período de 2016 a 2019, a coordenadora estadual da OMIR, Rosimeris Cavalcante Barbosa, esteve a frente na luta pela concretização dos movimentos das mulheres indígenas (MOURA; REPETTO, 2020).

A Sra. Norma Mailey Tavares dos Santos está como Coordenadora Estadual (2020-atual), após as eleições na XVIII Assembleia Estadual das Mulheres Indígenas de Roraima realizada de 05 a 10 de outubro de 2019, na Comunidade Truaru da Cabeceira, Região Murupu, Município de Boa Vista (ORGANIZAÇÃO..., 2019).

Em Roraima, a partir dos movimentos, as mulheres indígenas relatavam seus anseios ao tratar sobre violência física e psicológica tanto no âmbito doméstico ou comunitário. Abordavam sobre o abuso das bebidas alcoólicas por parte dos homens que acabavam maltratando suas companheiras; tratavam sobre assuntos importantes não somente para as mulheres indígenas, mas para toda a comunidade ao discutirem sobre a exploração territorial (MOURA; REPETTO, 2020).

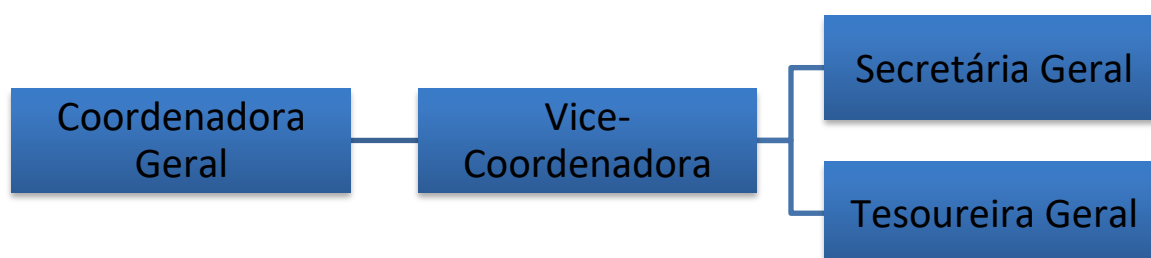
Assim sendo, com a criação da OMIR e no desejo de atender as manifestações das mulheres indígenas, criou-se o Estatuto Social que possui 12 páginas com 49

artigos e IX capítulos. Nesse documento são descritos os deveres, direitos e a estrutura da organização, que é uma associação de direito privado sem fins lucrativos e não tem vínculo político-partidários ou religiosos. O CNPJ é o 24.623.387/0001-09; atualmente está localizada na sede do Centro de Comercialização Ko'ko Damiana, onde possui uma sala a sua disposição, nº 02, no município de Boa Vista, Estado de Roraima (CAVALCANTE, 2018).

A Organização de Mulheres Indígenas de Roraima é regida pelo Estatuto Social. Esse documento norteia o trabalho e orienta a gestão da OMIR. Está estruturado do seguinte modo: I-Assembleia Geral; II-Coordenação Ampliada; III-Coordenação Geral; IV-Coordenação Regional e V-Conselho Fiscal. As gestoras da OMIR não recebem remuneração pela organização. Os recursos financeiros necessários para a manutenção da organização podem ser obtidos por contribuições; parcerias firmadas; convênios ou contratos para o desenvolvimento e a execução de projetos; doações, legados e heranças a ela destinados (ORGANIZAÇÃO DAS MULHERES INDÍGENAS DE RORAIMA, 2016).

A Coordenação Geral da OMIR é composta pela Coordenadora Geral, Vice-Coordenadora, Secretária Geral e Tesoureira Geral, conforme representado na figura 3.

Figura 3 - Organograma da Coordenação Geral da OMIR



Fonte: Elaboração própria (2022)

O período para cumprir o mandato é de três anos e as reuniões ocorrem uma vez por mês ou quando convocadas por seus membros. Atualmente, a OMIR está

representada pela Coordenadora Estadual Norma Mailey Tavares dos Santos e pelas seguintes equipes estaduais: a vice-presidente Rosemeire Cavalcante Barbosa; a secretária Tatiana Soares Peixoto; a tesoureira Iranilde Barbosa dos Santos; as conselheiras fiscais titulares: Eleniza Tavares dos Santos, Gabriela Nascimento Peixoto e Dirlene Santana; e suplentes: Maria Julia Pascoal da Silva, Sheila Manoel Carlos e Sonaira Sampaio de Souza (ORGANIZAÇÃO..., 2019).

Assim, a OMIR, no intuito de apoiar e expandir sua luta pelos direitos das mulheres indígenas, conta com a representação das mulheres indígenas dos povos Macuxi, Ingaricó, Sanomá, Saporá, Wai Wai, Wapichana, Patamona, Taurepang, Ye'kwana e Yanomami, buscando que esses povos tenham acesso e melhores condições de educação, saúde, segurança e cidadania (ORGANIZAÇÃO DAS MULHERES INDÍGENAS DE RORAIMA, 2016).

As mulheres indígenas, em busca de ampliar a participação política e conquistar seus direitos se uniram em um objetivo comum. Considerando que o Brasil possui ampla diversidade cultural, etnias e raças, com suas crenças, valores e práticas muitas vezes únicas, é importante enfatizar que em algumas culturas certos costumes podem ser vistos como naturais, podendo retratar a mulher com opressão (LIMA *et al.*, 2017).

No que se refere à participação na OMIR, destaca-se que poderão ser membros da OMIR todas as mulheres indígenas que participarem das atividades e dos trabalhos de desenvolvimento das comunidades indígenas e do Movimento Indígena do Estado de Roraima e cumpram as normas do Estatuto, participando ativamente das reuniões ampliadas e assembleias gerais proporcionadas pela OMIR (ORGANIZAÇÃO DAS MULHERES INDÍGENAS DE RORAIMA, 2016).

A organização realiza eventos, capacitações e desenvolve projetos para estimular as atividades das mulheres indígenas na comunidade. Promove projetos que estimulem a avicultura, bovinocultura, agricultura, horticultura, artesanato e reflorestamento, como: Projeto da Casa de Farinha, Fazenda Cuba no Amajari, Fazenda de Kanon, Fazenda Aratanã na Raposa, no Lago Caracaranã, a Fazenda de Carneiro no São Marcos, Projetos da Maromba em Normandia, dentre outros (MOURA, 2019).

Considerando o conceito tratado por Baniwa (2007, p.133) que a “Organização ou Associação Indígena é uma modalidade formal e institucionalizada de organização que os povos indígenas têm adotado nos últimos 30 anos, como uma forma de

organizar, mobilizar e articular a luta dos povos indígenas do Brasil”, a presente pesquisa analisou o perfil gerencial e empreendedor na Organização de Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR) com o propósito de elaborar um manual de operação técnica.

3 MÉTODOS E PROCEDIMENTOS

A estrutura da metodologia deu-se pela natureza de pesquisa qualitativa, que consiste em interpretar a relação do sujeito e o processo de seus dados. Além disso, a pesquisa é descritiva, com o propósito de descrever as características de determinada população, utilizando técnicas padronizadas para coletar os dados (SILVA; MENEZES, 2005).

Esta pesquisa teve como base o método dedutivo, partindo do princípio que ao analisar uma particularidade, verificará se a mesma está de acordo com os estudos do universo geral. Tratou-se de realizar pesquisa bibliográfica para conduzir a leitura, análise e interpretação dos resultados desta pesquisa pelo senso científico (MAZUCATO *et al.*, 2018).

A pesquisa de campo foi realizada na Organização de Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR), com sede na cidade de Boa Vista - RR. Utilizou-se a técnica de pesquisa documental como subsídio para tratar a história da Organização, sendo relevante esta técnica de pesquisa, por ter dados documentais que complementam o tema pesquisado (MAZUCATO *et al.*, 2018).

3.1 Coleta de Dados

Para a coleta de dados foi utilizada a aplicação de questionários. Silva e Menezes (2005) ressaltam a importância da utilização do instrumento de coleta de dados para alcançar o objetivo desejado e descrevem que ao aplicar um questionário deve-se elaborar as perguntas em blocos temáticos e de forma compreensível que obedeçam uma ordem lógica, podendo haver perguntas abertas e fechadas.

Para a aplicação dos questionários com as mulheres indígenas de Roraima, inicialmente buscou-se o aceite da Comissão de Ética, considerando que este trabalho envolve seres humanos, visando defender os interesses daquelas que participam da pesquisa em sua integridade e dignidade, comprometendo-se a respeitar as participantes da pesquisa. Foram elaborados 02 questionários: um para as mulheres indígenas da Gestão administrativa da OMIR e outro para as participantes da OMIR.

O primeiro questionário (aplicado as gestoras da Organização de Mulheres Indígenas de Roraima) contou com 17 questões classificadas em: abertas e fechadas, com opções de múltipla escolha. As questões tratavam sobre a trajetória e gestão administrativa, tomando por base os estudos de Wasquevicz (2020) que analisa o

empreendedorismo feminino quanto a motivações, oportunidades e desafios vivenciados pelas mulheres empreendedoras no ramo de tecnologia na cidade de Chapecó-SC. Outras perguntas também foram elaboradas, com relação aos desafios encontrados pelas participantes na sua atuação como gestoras da OMIR, se baseando na pesquisa de Moreno (2020) que aborda sobre o empreendedorismo feminino: perfil, características e motivações das empreendedoras de São Luís – Maranhão. O questionário foi aplicado a 06 gestoras indígenas da organização.

O segundo questionário (aplicado às integrantes indígenas da organização) foi dividido em 03 blocos, contendo 21 perguntas com questões abertas e fechadas com opções de múltipla escolha.

Os blocos receberam as seguintes nomenclaturas: 1- Perfil sociodemográfico, no qual as perguntas aplicadas no questionário foram elaboradas com base nos estudos de Nascimento (2015), que busca compreender o estilo gerencial de mulheres empreendedoras de micro e pequenas empresas, na área de confecções em tecido, na cidade de Natal/RN; 2 - Perfil empreendedora, com base em Shimada (2016), que buscou identificar o perfil empreendedor e o nível de empreendedorismo das empresárias da cidade de Fátima do Sul (MS) e 3 - Percepção das integrantes da OMIR. A aplicação do questionário ocorreu com a participação de 12 mulheres indígenas da OMIR, na faixa etária dos 18 aos 60 anos.

Após coletar as informações para a pesquisa, efetuou-se a tabulação e apresentação dos dados por meio do programa do Excel para realizar o mapeamento das informações, utilizando a planilha como ferramenta e apresentação dos dados por meio de gráficos. A partir das informações coletadas, elaborou-se o manual de operação técnica para contribuir com a gestão da organização.

4 RESULTADOS

Esta seção apresenta os resultados obtidos na pesquisa de campo, subdivididos em duas seções. A primeira demonstra os resultados da entrevista com as mulheres indígenas na gestão administrativa da OMIR e a segunda, os dados obtidos a partir de questionário aplicado às mulheres que integram e participam da referida organização.

4.1 Mulheres indígenas na gestão administrativa da OMIR

A entrevista realizada com as mulheres que atuam na gestão da Organização de Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR) teve como intuito observar e descrever os procedimentos administrativos nesta organização. Ao todo, seis mulheres foram entrevistadas; elas exercem os seguintes cargos na OMIR: Coordenadora Geral (01), Secretária Geral (01), Coordenadora Regional (02) e Coordenadora Local (02).

A tabela 01 demonstra o perfil das gestoras, a partir de dados como: idade, escolaridade, estado civil e número de filhos.

Tabela 1 - Dados de Identificação das Gestoras

ITEM AVALIADO	DADOS	TOTAL DE PARTICIPANTES
Idade	36	1
	40	1
	44	1
	58	1
	62	1
	71	1
Escolaridade	Fundamental incompleto	1
	Médio incompleto	1
	Médio completo	1
	Superior incompleto	1
	Especialização	1

	Mestrado incompleto	1
Estado civil	Solteira	1
	Casada	3
	Divorciada	1
	União instável	1
Número de filhos	2	2
	4	1
	5	1
	7	2

Fonte: Elaboração própria (2022)

Observa-se na tabela 01 que a faixa etária das gestoras participantes da pesquisa é entre 36 e 71 anos. As seis mulheres gestoras participantes nesta pesquisa, em relação a escolaridade, possuem respectivamente: ensino fundamental incompleto, médio incompleto, médio completo, superior incompleto, especialização e mestrado incompleto.

A considerar pela idade das gestoras que varia entre 36 a 71 anos, nota-se a possibilidade de troca de experiências e conhecimentos que podem contribuir para a gestão da OMIR.

A análise da escolaridade destas gestoras enfatiza os dados obtidos no Censo 2010, o qual informou que houve uma melhora em grande parte dos estados brasileiros em relação a educação básica da população indígena, sendo observada na pesquisa a diminuição das taxas de analfabetismo, a qual contribuiu para a diminuição das diferenças existentes acerca da oferta de ensino nas áreas internas e nas localizadas fora das terras indígenas e também se tratando das desigualdades observadas entre homens e mulheres (IBGE, 2012a).

Esses dados corroboram também que a educação é um dos temas nos movimentos das mulheres indígenas, as quais buscam adquirir mais conhecimento formal e conquistar espaço, tanto no ensino básico como no superior, reivindicando direitos e melhorias no ensino para ajudar seu povo (GRUBITS, 2014).

Pode-se observar ainda na tabela 01, que essas gestoras indígenas têm entre

02 a 07 filhos. No que se refere ao estado civil, 3 gestoras disseram ser casadas, enquanto 03 mulheres se declararam ser, respectivamente: solteira, divorciada e união estável.

Verifica-se que além de gestoras da OMIR, essas mulheres também exercem papel de mãe, esposa e dona do lar, com seus afazeres e filhos para criar. Nota-se que por mais que possuam barreiras culturais, estão buscando conhecimento e formação educacional para atingir seus objetivos pessoais e poder ajudar suas comunidades.

Retratada por Dias (2022), a mulher indígena em sua comunidade é possuidora de virtudes, sendo uma figura representativa em cada função. Assim, no papel de mulher é guerreira e virtuosa; no papel de esposa pode ser terna, dedicada e fiel e na função de mãe sendo boa, cuidadora e atenciosa.

Ao serem perguntadas sobre a sua trajetória na organização, as gestoras indígenas de Roraima foram unânimes em relatar a importância das reuniões, assembleias gerais e projetos realizados nas comunidades que são portas de entrada para conhecimento da OMIR.

Segundo a Coordenadora em exercício, as apresentações dos trabalhos da OMIR, no decorrer da história, foram relevantes para o movimento e atuação das mulheres indígenas. Ao se tornarem atuantes nas reuniões e movimentos indígenas, participando das ações e buscando desenvolver as atividades em suas comunidades indígenas, tornaram mais visíveis e foram indicadas por outras mulheres para se integrarem e trabalhar voluntariamente na organização.

Identificou-se por meio do questionário que para serem gestoras e atuarem na OMIR, era realizada, após as reuniões, uma votação na assembleia geral ocorrida nas comunidades indígenas, fazendo com que as mulheres se tornassem gestoras e atuantes na organização.

A atuação indígena tem uma visão diferente quanto a valores do que é produzido, enquanto na sociedade branca, no membro familiar se torna perceptível o individualismo, os indígenas têm como propósito partilhar e socializar, pois o foco central de suas vidas é a comunidade (NASCIMENTO, 2010).

Assim sendo, as mulheres não se inseriam na organização somente para fins próprios, mas sim para alcançar um objetivo em comum, poder ajudar seus parentes e sua comunidade em busca de informações e conhecimentos.

A participação dessas gestoras na OMIR não é um percurso fácil; algumas

descreveram que houve situações em que os maridos tentaram colocar empecilhos para que as mulheres não participassem das assembleias em outras comunidades.

As dificuldades enfrentadas pelas mulheres na sociedade não é algo recente. Temas como violência, assédio, desigualdade no mercado de trabalho e machismo são retratados no cenário brasileiro, uma visão que muitas vezes revela os preceitos da sociedade ou família na qual se está inserida, onde a discriminação do gênero feminino é plantada culturalmente (GUEBARA; RAVACHE, 2021).

De modo que, as mulheres indígenas, além de sofrerem discriminação por parte da sociedade dominante, ainda são discriminadas pela sua própria cultura, pois encontram-se em desvantagem em relação aos homens, uma vez que seu poder de decisão ainda é minoritário (RUFINO; SENNA; LIMA 2021).

Como se não bastasse, uma das dificuldades apontadas pelas entrevistadas foi quanto a se locomover para outras regiões do Estado. Desse modo com esse resultado entende-se que se torna um empecilho para atingir a demanda pelas gestoras indígenas, pois falta meios de se locomover e condições necessárias para executar as atividades pretendidas.

Quando as condições das estradas não são favoráveis, torna-se um ponto negativo para a produção, diversificação e rendimento de uma região, assim dificultando a ampliação das atividades de povos indígenas (MAROCCOLO *et al.*, 2021).

Dando prosseguimento, a tabela 02 demonstra alguns dados sobre o perfil dessas mulheres com relação a gestão na OMIR, como o tempo de cargo que exercem, se possuem outra profissão e se têm formação na área de gestão administrativa.

Tabela 2 - Dados do perfil com relação à gestão

ITEM AVALIADO	DADOS	TOTAL DE PARTICIPANTES
Quanto tempo você exerce este cargo?	3	2
	2	1
	5	1
	39	1
	Não soube responder	1
Você exerce outra profissão além do cargo na gestão da OMIR?	sim	6
	Não	0
Possui formação na área de gestão administrativa?	Sim	2
	Não	4

Fonte: Elaboração própria (2022)

Conforme demonstrado na tabela 02 uma das participantes não soube informar o período de exercício no cargo na gestão da OMIR, duas responderam estar há 03 anos na gestão e as outras três mulheres responderam 2 anos, 5 anos e 39 anos, um período relevante que somou ainda mais para atuação da OMIR nas comunidades indígenas como porta voz das mulheres indígenas.

Dados do IBGE (2021) obtidos pelo estudo Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, relatou que em 2019 62,6% dos cargos gerenciais em posições de liderança tanto no setor público, quanto no setor privado eram ocupados por homens e 37,4% pelas mulheres. Desta forma, o cenário brasileiro ainda retrata a desigualdade e discriminação das mulheres na participação das mulheres nos cargos gerenciais.

Em relação a pergunta sobre a profissão, caso houvesse outra profissão, solicitou-se que as entrevistadas citassem quais seriam estas atividades. Em resposta, as gestoras citaram: agricultora, artesã, pedagoga, atividades com medicina tradicional e até mesmo atuante na igreja como pastora.

As atividades realizadas pelos povos indígenas proporcionam saberes tradicionais, gerados pela necessidade de solucionar problemas, outros pela

curiosidade em busca de conhecer o que os cercam, ou pela preservação de saberes (FREITAS FILHO; MATTOS; RAMOS, 2018).

Entende-se que essas mulheres realizam multitarefas, exercendo atividades do lar, as tarefas coletivas com a comunidade na qual pertencem, seus trabalhos que geram sua renda para ajudar a família e seu papel como gestora da OMIR.

Ao perguntar sobre a formação na área de gestão administrativa, conforme a tabela 02, das 06 indígenas somente 02 possuíam cursos administrativos. As outras 04 mulheres declararam que as atividades administrativas foram aperfeiçoadas com o passar do tempo e os conhecimentos das atividades foram apreendidas com o repasse de informações das outras gestoras.

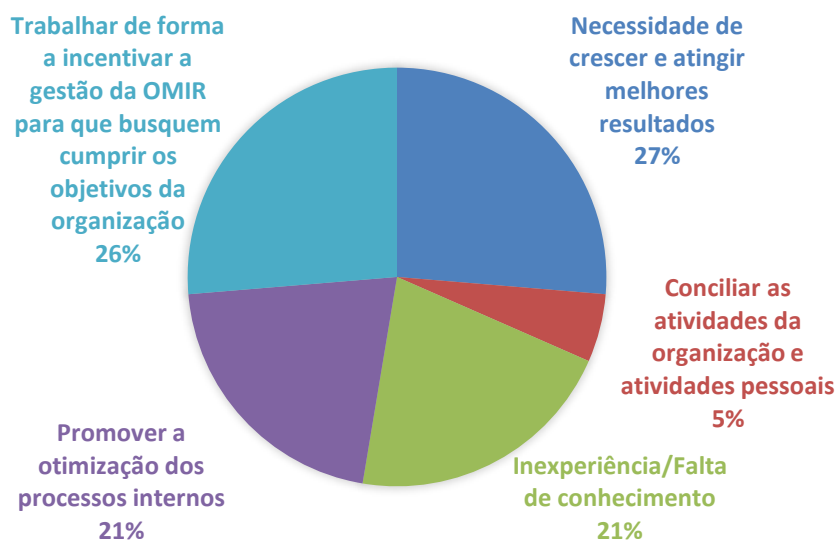
Observa-se que a competência é um dos fatores abordados na gestão administrativa, pois entende-se que por meio da competência há uma junção de habilidades que agregam valor a organização e às pessoas (FERREIRA, 2009).

As gestoras indígenas em sua maioria não possuem formação de gestão administrativa, mas isso não impediu de buscarem informações e realizar as demandas necessárias para a execução dessas atividades. No entanto, pode-se ocasionar de a administração das atividades não ser tão eficientes quando poderia, se houvesse um conhecimento aprimorado das ferramentas e procedimentos gerenciais.

O indivíduo também pode ser provido de habilidades que disseminam técnicas humanas ou conceituais que desenvolverá na organização. Habilidades que diferem de competência pois retratam a parte da capacidade, inteligência, destreza, entre outros que influenciam na administração (SILVA, 2017).

Por isso, vale ressaltar que a habilidade que a pessoa possui difere na execução e capacidade de realizar determinada demanda, destacando-se quanto a persistência e agilidade das gestoras indígenas em gerenciar o trabalho da organização.

Adiante, o gráfico 01 apresenta os desafios exposto pelas gestoras da OMIR. Os itens foram selecionados conforme acreditavam ser mais relevantes, podendo marcar mais de um item. Os desafios apontados com mais destaque foram: a necessidade de crescer e atingir melhores resultados (27 %) e trabalhar de forma a incentivar a gestão da OMIR para que busquem cumprir os objetivos da organização (26 %).

Gráfico 1 - Desafios na gestão da OMIR

Fonte: Elaboração própria (2022)

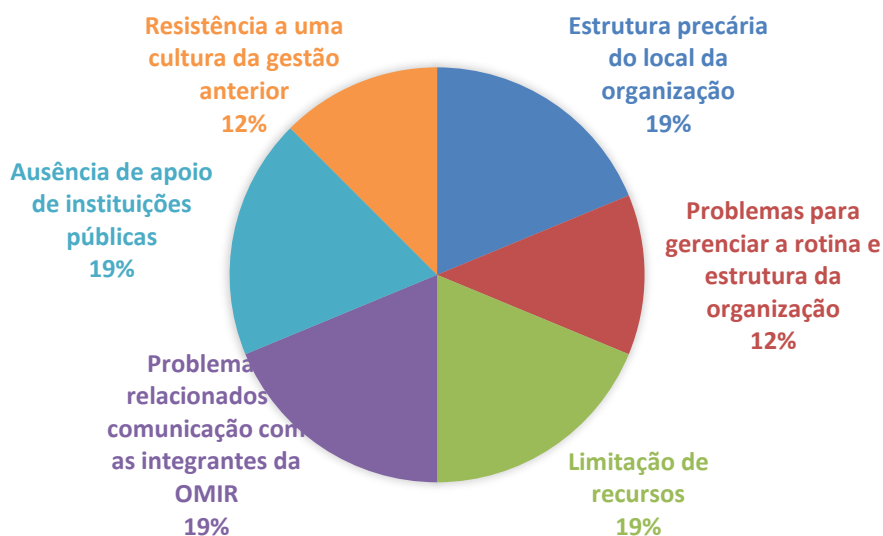
Nascimento (2015), ao tratar sobre o cumprimento dos objetivos, entende que é necessário ter clara a definição dos objetivos, com o propósito de serem alcançados e serem incorporados por todos na organização para que possam ter maior desempenho e realização do que foi planejado para melhor execução no processo do trabalho.

Muitas vezes, o estilo de gerenciar tem influência de valores e crenças do gestor máximo da empresa que impacta na forma da tomada de decisões e modelos comportamentais organizacionais (NASCIMENTO; GUIDINI; REGINATO, 2008).

Dessa forma, tratar sobre o cumprimento dos objetivos, a otimização dos processos internos para atingir melhores resultados, a busca de conhecimento e conciliar a vida pessoal com as atividades empresariais são pontos que influenciam no processo de uma organização.

Prosseguindo com a pesquisa, ressalta-se que nessa questão foi aberta a opção “outros” no qual as entrevistadas puderam expor questões não abordadas. Assim, citaram como desafios: o transporte, acesso a internet, o processo de comunicação das reuniões, a logística em administrar as regiões para atender as demandas das coordenadoras e efetivar a continuidade dos projetos.

Questionou-se, ainda, as dificuldades na gestão da organização. O gráfico 02 apresenta os resultados:

Gráfico 2 - Dificuldades na gestão da OMIR

Fonte: Elaboração própria (2022)

Nas organizações e associações indígenas percebe-se que a forma de gestão é trabalhada de modo diferencial da sociedade geral, pois muitas decisões comunitárias são realizadas com base na oralidade e respeito à decisão do representante local, tomadas em conjunto com a comunidade indígena (FIORINI, 2021). Desta forma, verifica-se que a cultura gerencial influencia a gestão da organização. Para tanto, buscam a adaptação e os cursos de formação para melhoria de desempenho.

Analisa-se que em relação as dificuldades, as opções: estrutura precária do local da organização; limitação de recursos; problemas relacionados à comunicação com as integrantes da OMIR e ausência de apoio de instituições públicas alcançaram 19%.

Destaca-se que neste item de perguntas foi aberta a opção “outros” no qual as gestoras indígenas apresentaram as seguintes dificuldades: necessidade de atualizar o estatuto da organização; tratar sobre a segurança e saúde das mulheres indígenas como gestoras; e melhor acesso a Coordenadora Geral para tratar das demandas da OMIR.

Ao realizar a pergunta se elas acreditam que conseguem atender plenamente a demanda da Organização, 67% disseram que não, contra 33% que marcaram sim. As que disseram “não” declararam que a falta de comunicação, a acessibilidade e o apoio para trabalhar na gestão se tornam obstáculos para o atendimento das

demandas na organização.

Em seguida, as entrevistadas relataram como é gerenciado o controle da inclusão das participantes na organização. Observou-se que é realizado por meio das frequências registradas nas reuniões e assembleias organizadas pela OMIR e posteriormente é emitido um relatório para fins de registro documental.

O modelo adotado pelas integrantes como modelo de gestão ou melhoria de processos foram evidenciados da seguinte forma: 01 gestora relatou que realiza relatórios de atividades; 01 ressaltou que utiliza o Google drive; 01 das participantes destacou que está atualizando as informações da OMIR para melhor controle dos procedimentos atuais da nova gestão. Entretanto, 03 participantes declararam não possuir modelo de gestão ou melhoria de processos que pudessem narrar nesta pesquisa.

Ao serem perguntadas se estão satisfeitas com sua atual condição na organização, 05 gestoras afirmaram que estão “pouco satisfeitas”. Somente 01 alegou satisfação com sua atual condição na organização. No que se refere às instituições que oferecem apoio para o desenvolvimento da OMIR, foram identificadas as seguintes: Conselho Indígena de Roraima (CIR), Fundação Nacional do Índio (FUNAI), Superintendência de Programas Especiais (SPE), Secretaria de Estado do Índio (SEI), Casa da Mulher Brasileira (CMB) Fundo Brasil, dentre outras.

Conforme Moura (2019), à medida que as parcerias se concretizam, as organizações têm a possibilidade de maior atuação nas comunidades indígenas, levando informações a respeito dos direitos das mulheres, realizando debate sobre violência, combate a bebida alcoólica e abordando temas importantes como autossustentabilidade.

Buscou-se identificar, na percepção das gestoras, quais seriam instituições que poderiam colaborar com ações para disseminar informações e serviços para as mulheres indígenas e as comunidades, na área da educação, saúde, assistência social, justiça e/ou segurança.

Foram citadas: Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) e Instituto Insikiran de Formação Superior Indígena (INSIKIRAN/UFRR).

Em referência às estratégias da organização que podem ser elencadas, bem como os projetos que vêm sendo realizados com as participantes da OMIR, citou-se a proposta de projeto futuro relacionado a práticas culturais em parceria com a

Deputada Joênia Wapichana, ações de combate a violência, abordagem sobre o direito da mulher, realização de oficinas e proposta de palestra para o enfrentamento de bebida alcoólica.

Perguntou-se ainda às gestoras se as mesmas haviam participado de algum curso promovido pela OMIR e em quais áreas seriam esses cursos. Conforme as entrevistadas, todas participaram de cursos na organização que abordaram os seguintes temas: medicina tradicional, curso sobre criação de peixe, produção de panela de barro e arte culinária.

Quanto ao que precisaria melhorar para facilitar a gestão da OMIR foi destacado pelas entrevistadas: realizar mais reuniões e ações com as gestoras e integrantes da OMIR; dar continuidade aos projetos e ofertas de cursos; reestruturar e organizar a unidade central da OMIR; tratar a comunicação dos informativos das ações da gestão central; atuar de forma presente no espaço da Sede Estadual; buscar maior participação das mulheres indígenas na OMIR.

Dessa forma, percebe-se várias nuances vividas por estas gestoras, mulheres indígenas que buscam trabalhar para alcançar um bem comum, mas retratando algumas barreiras para alcançar os objetivos da organização.

A seguir, na próxima seção, será tratado sobre a análise das integrantes indígenas da OMIR identificando o perfil empreendedor dessas mulheres indígenas e as atividades desenvolvidas pelas mesmas na Organização.

4.2 Mulheres indígenas participantes da OMIR

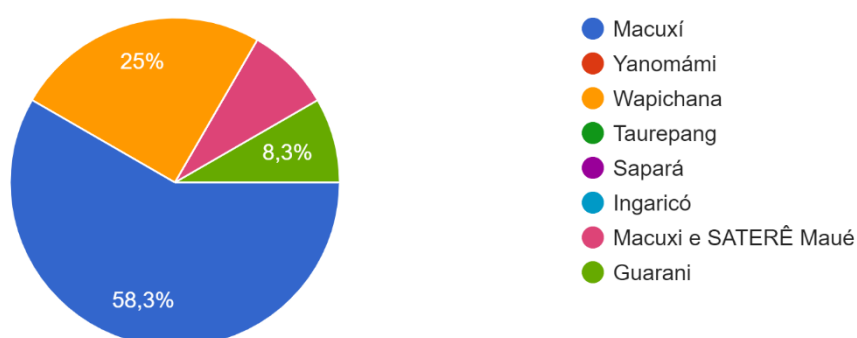
Com o propósito de identificar o perfil empreendedor e as atividades desenvolvidas pelas mulheres indígenas participantes da OMIR, aplicou-se um questionário por meio do programa Google forms com as integrantes indígenas da organização.

O questionário foi dividido em 03 blocos, contendo 21 perguntas com questões abertas e fechadas com opções de múltipla escolha para identificar o perfil sociodemográfico, perfil empreendedor e percepção das integrantes da OMIR. A aplicação do questionário ocorreu com a participação de 12 mulheres indígenas da OMIR, na faixa etária dos 18 anos aos 60 anos.

4.2.1 Perfil das mulheres indígenas participantes da OMIR

Em relação ao bloco 1, tratou-se sobre o perfil sociodemográfico, trazendo dados referentes a elementos sociais das pesquisadas. Ao identificar a *etnia, povo ou grupo indígena* das mulheres indígenas participantes da OMIR, obteve-se a informação abaixo:

Gráfico 3 - Etnia, povo ou grupo indígena das mulheres indígenas



Fonte: Elaboração própria (2022)

Das opções inseridas no questionário as que predominaram foram: a etnia Macuxí com 58,3%, a Wapichana com 25%, seguida da etnia Guarani (8,3%). Na opção outros foi inserida a etnia Saterê Mawé.

Ao analisar se algumas destas mulheres residem na área urbana, somente duas informaram não possuir residência na cidade, duas relataram residir na zona rural P.A Nova Amazônia e uma participante é residente no Município do Cantá-RR. Das 07 participantes restantes identificou-se os seguintes bairros na zona urbana: Dr. Sílvio Leite, Bela Vista, Centro ,31 de Março, Jardim Equatorial e Jardim Floresta onde residem duas participantes.

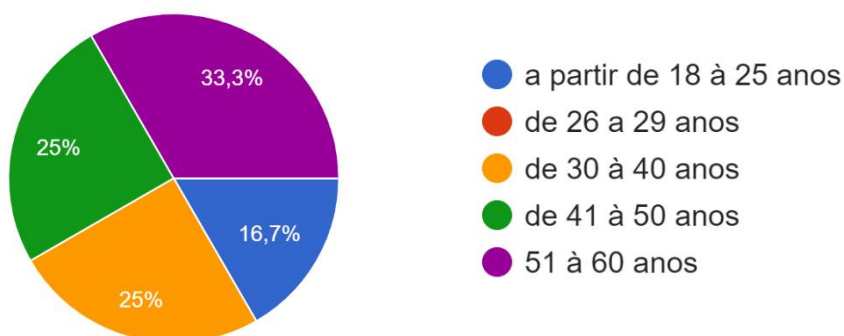
Em relação as comunidades às quais pertencem, identificou-se as seguintes: Comunidade indígena Truaru da Cabeceira (Boa Vista), Comunidade indígena São Miguel da Cachoeira (Pacaraima), Comunidade indígena Guariba (Amajari), Comunidade do Cachoeira do Sapo (Bonfim), Comunidade indígena Lago Grande (Boa Vista), Comunidade do Moscou (Bonfim) e Comunidade Barro (Pacaraima).

Esses dados reforçam as informações contidas no Estatuto da OMIR (ORGANIZAÇÃO DAS MULHERES INDÍGENAS DE RORAIMA, 2016), o qual cita algumas regiões representativas, ponderando outras regiões que queiram fazer parte

da organização. Assim, integram a coordenação regional da OMIR, representantes das seguintes regiões: das Serras, da Surumu, da Serra da Lua, do Taiano, da Raposa, do Baixo Cotingo, da Amajarí, de São Marcos e da Wai-Wai. Ressalta-se que o estatuto, todavia, declara que poderão compor a coordenação regional pessoas advindas de outras regiões que forem criadas (ORGANIZAÇÃO DAS MULHERES INDÍGENAS DE RORAIMA, 2016).

Para conhecer o perfil das mulheres indígenas, analisou-se também a faixa etária. 33,3% estão na faixa de 50 a 60 anos, 25 % pertencem a idade entre 30 a 40 anos; e outros 25% estão entre 41 a 50 anos, conforme demonstrado no gráfico 04.

Gráfico 4 - Faixa Etária



Fonte: Elaboração própria (2022)

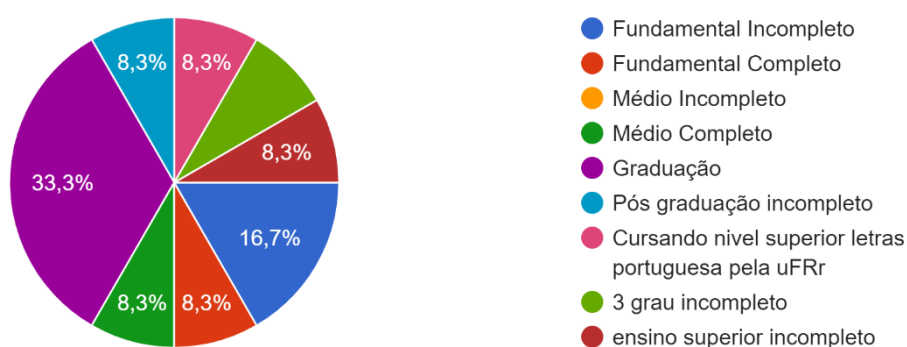
As mulheres indígenas preocupadas com as gerações mais novas, visam participar de atividades e projetos que estimulam o desenvolvimento do seu povo, em seu papel de transmissora de valores tradicionais, (re) produção da coletividade e revitalização da cultura. As mulheres indígenas estão lutando pelos seus direitos e participação nas decisões coletivas, sendo um processo de reivindicações por meio de movimento indígena (MONAGAS,2006).

Em 7 de junho de 1989 realizou-se a Convenção n° 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Povos Indígenas e Tribais e em seus artigos tratou-se sobre a educação segundo o artigo 26 “deverão ser adotadas medidas para garantir aos membros dos povos interessados a possibilidade de adquirirem educação em todos os níveis, pelo menos em condições de igualdade com o restante da comunidade nacional” (OIT, 1989 p. 27).

No Brasil, conduzido pelo Estatuto indígena, deve-se assegurar a educação,

cultura e saúde indígena regidas pela Lei nº 6.001, de 19 de dezembro de 1973 (BRASIL, 1973), o que contribui para que haja resultados como a diminuição de analfabetismo na escolaridade indígena. O gráfico 5 reflete sobre esse assunto, quando apresenta dados sobre a escolaridade das mulheres indígenas pesquisadas. Com relação à escolaridade, 33,3% têm graduação, ou seja, a maioria. O segundo maior percentual foi fundamental incompleto, com 16,7%.

Gráfico 5 - Escolaridade

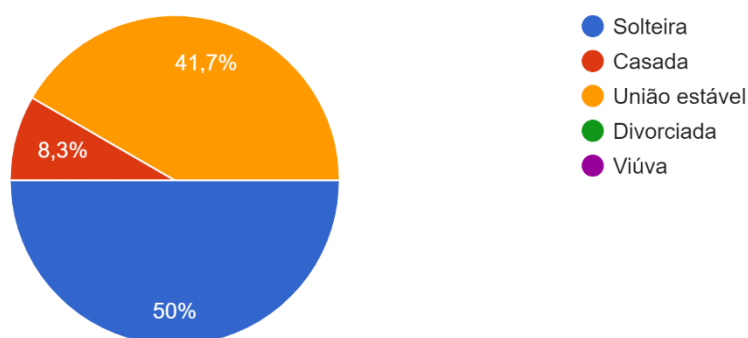


Fonte: Elaboração própria (2022)

O SEBRAE destaca que a proporção de mulheres no Brasil com nível superior em 2015 já era, e atualmente continua sendo, mais alta do que as de homens donos de negócios. Observa-se que a proporção das mulheres com nível de escolaridade “até fundamental” diminuiu e a com nível de escolaridade “superior” aumentou muito. No período de 2015 a 2019, a taxa de crescimento em números absolutos, a expansão de donas de negócios com nível superior cresceu 51%, enquanto, entre os homens, a expansão foi de 34% (SEBRAE, 2022).

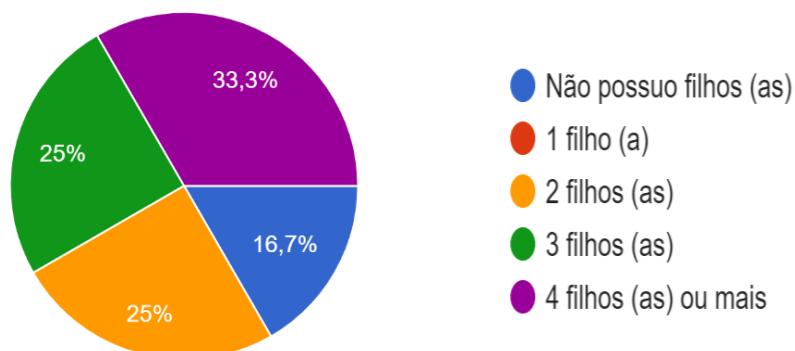
Nota-se que em Roraima o cenário da educação indígena possui trajetórias de lutas e conquistas de direitos no âmbito nacional e estadual, no qual precede a formação e ampliação dos povos indígenas proporcionando uma perspectiva além do ensino médio, ampliada na busca por um ensino superior aos indígenas, dando a oportunidade de progredir na formação e avançando para as novas gerações (SOUZA; FERREIRA; SPOTTII, 2021).

Quanto ao estado civil das integrantes da OMIR, os dados do gráfico 06 demonstraram que 50% são solteiras e 41,7% têm união estável.

Gráfico 6 - Estado Civil

Fonte: Elaboração própria (2022)

Sobre a quantidade de filhos das mulheres indígenas que responderam a pesquisa, observa-se no gráfico 07 que 33,3% selecionaram o item 4 filhos ou mais; as respostas 2 e 3 filhos obtiveram o segundo maior percentual, com 25% cada.

Gráfico 7 - Quantidades de filhos

Fonte: Elaboração própria (2022)

4.2.2 Perfil empreendedor das mulheres participantes da OMIR

Nesta seção serão apresentados os resultados do bloco 2 do questionário, que tratou sobre o perfil empreendedor das mulheres indígenas participantes da OMIR. Primeiramente, foi perguntado se elas tinham a percepção do que é empreendedorismo. O tema sobre empreendedorismo na área indígena é um assunto pouco estudado, porém, considerando as atividades culturais, artesanais, medicinais ou culinária desenvolvidas pelos povos indígenas, torna-se relevante abordar este

a proposta de gerar oportunidades de emprego, inovação e trocas interculturais” (Participante 1).

Abaixo, esse trecho descreve a visão da mulher indígena e o que é perceptível no seu dia a dia:

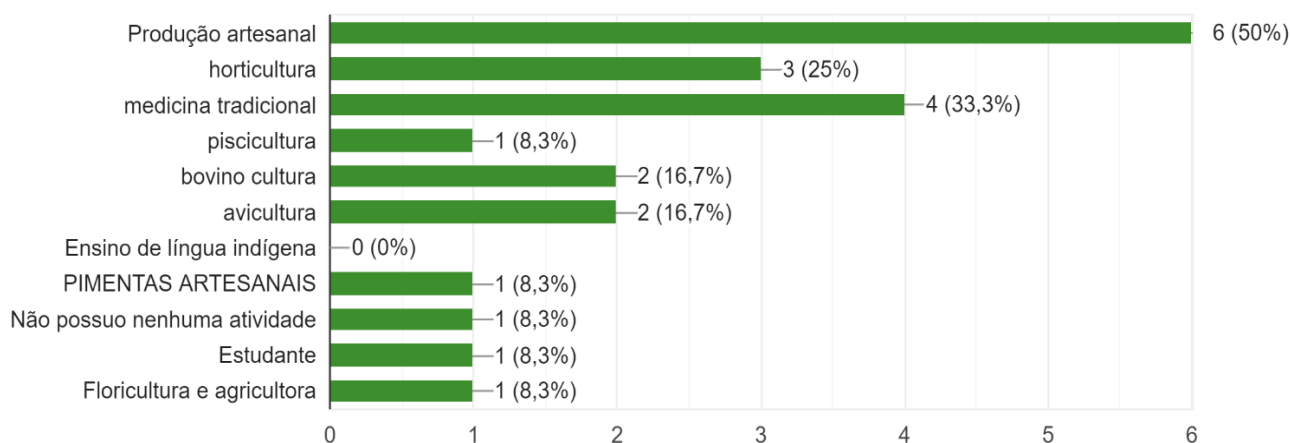
Um modo de trabalho exigido pela sua experiência de vida, pois você pode fazer o melhor pelo seu cliente, mesmo não tendo apoio de ninguém, mas você ‘se vira’ nas soluções de sobreviver com seu artesanato ou algo do tipo, pois eu sou artesã e sou empreendedora do meu próprio trabalho (Participante 2).

Neste outro trecho, observa-se uma reflexão do conhecimento adquirido por elas no decorrer de sua vivência:

Falar de empreendedorismo é pensar em grandes desafios, como por exemplo, ter ideias, criar algo novo, [...] passar [a] revolucionar e realizar novos projetos buscando outras oportunidades de poder crescer através dos próprios esforços. O empreendedor passar por grandes situações que muitas vezes implicam desafios, pois empreender é ter a nossa própria autonomia, mesmo correndo riscos financeiros, principalmente (Participante 3).

Em seguida, procurou-se identificar se essas mulheres indígenas possuem alguma atividade local. O gráfico 08 demonstra as opções marcadas. Salienta-se que mais de uma opção poderia ser marcada nessa questão.

Gráfico 8 - Atividades locais realizadas pelas mulheres indígenas



Fonte: Elaboração própria (2022)

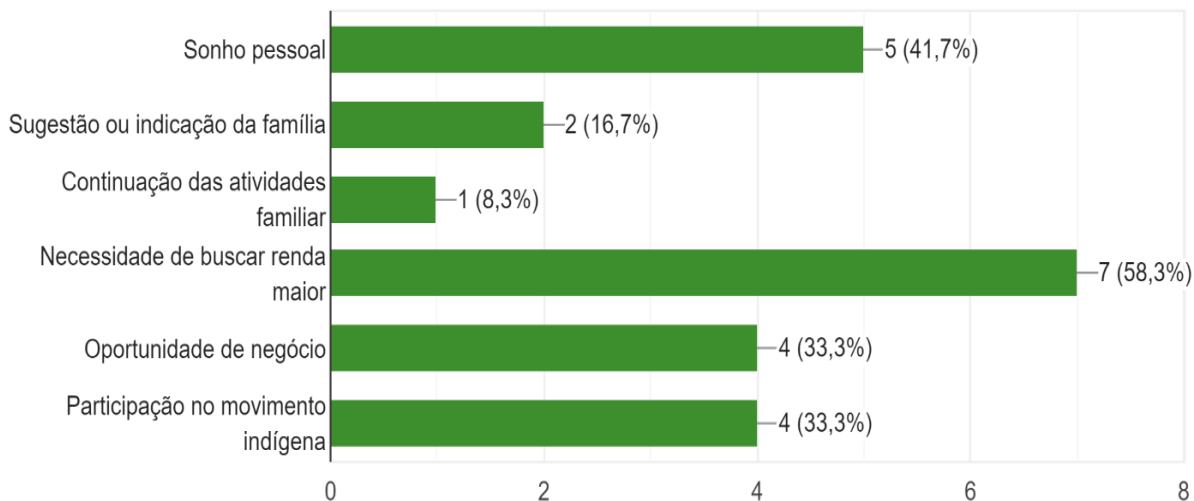
Observa-se por meio do gráfico 08 que 50% das respondentes realizam produção artesanal, 33,3% trabalham com medicina tradicional e 25% com horticultura. Ao serem perguntadas se realizam outra atividade como fonte de renda,

destacaram algumas profissões como trabalho na área musical, realização de diárias em trabalhos informais, jornalista independente, ensino de inglês e professora do ensino fundamental.

No ramo do empreendedorismo, alguns fatores são determinantes para a viabilidade do crescimento do negócio, por exemplo, conhecimentos e habilidades que o indivíduo possui e que são necessários para o empreendimento se manter, uma vez que, quando o conhecimento técnico das funções é baixo, pode-se apresentar uma fragilidade empreendedora, tornando-se essencial maior atenção nas atividades desempenhadas, ainda mais quando relaciona-se a identificar oportunidades e ameaças dentro do mercado empresarial (SILVA JUNIOR *et al.*, 2020).

Questionou-se o que as motivou a realizar as atividades de renda. Podendo marcar mais de uma opção, 58,3% disseram ser por necessidade de buscar renda maior e 41,7% relataram que foram motivadas por sonho pessoal, conforme apresentado no gráfico 09:

Gráfico 9 – Motivação ao realizar as atividades



Fonte: Elaboração própria (2022)

Observa-se que o item motivação por necessidade de buscar renda maior foi o que mais se destacou, o que se relaciona com dados de outras pesquisas que demonstram ser esse um dos maiores motivos para as mulheres obterem um empreendimento (SHIMADA, 2016; MORENO, 2020; WASQUIEVICZ, 2020).

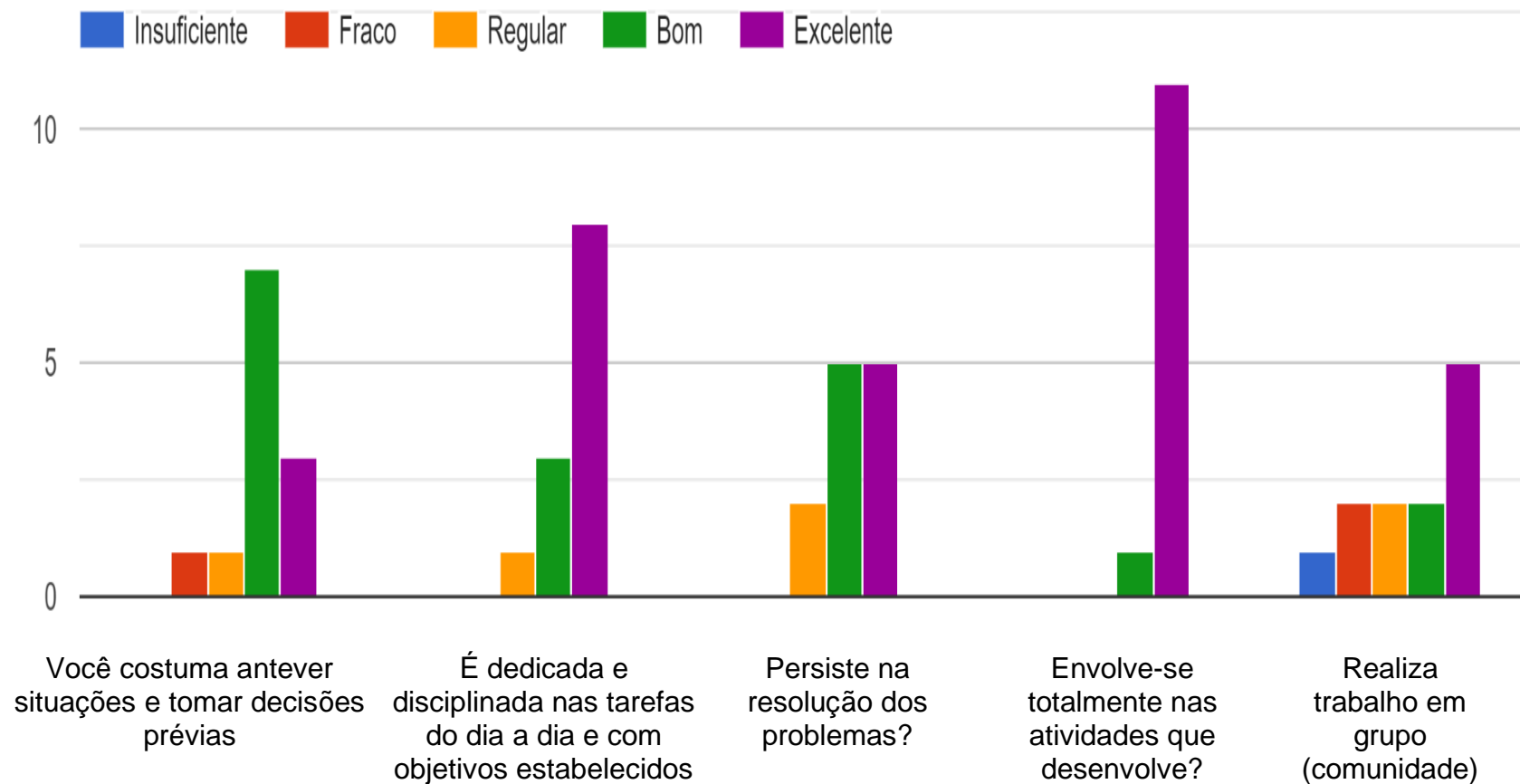
As perguntas prosseguiram questionando se as participantes da pesquisa se consideravam empreendedoras. 50% se definiram como: *um pouco, posso melhorar*;

41,7% disseram que *sim, muito* e somente 8,3% acreditam *não* ser empreendedoras.

Continuando com o tema empreendedorismo, os resultados a seguir trarão informações sobre a identificação das características empreendedoras das participantes, a partir das recomendações de Shimada (2016), que divide essas características em três grandes grupos: Comprometimento e determinação ao empreendimento, Tolerância ao risco, imprecisão e incertezas e Motivação e Superação. Nessa direção, o gráfico 10 apresenta as variáveis relacionadas ao grupo Comprometimento e determinação ao empreendimento.

Ao analisar o gráfico 10 verifica-se as seguintes variáveis: “Envolve-se totalmente nas atividades que desenvolve?”, na qual 11 participantes marcaram a opção excelente. Quanto a alternativa “É dedicada e disciplinada nas tarefas do dia a dia e com objetivos estabelecidos” 08 também optaram pela alternativa excelente. Já no item “Você costuma antever situações e tomar decisões prévias” 07 mulheres indígenas marcaram a opção bom. Destaca-se que o item realizar trabalho em grupo (comunidade) foi o que obteve maior destaque negativo entre insuficiente, fraco e regular.

Para tanto, identificou-se que as mulheres indígenas se envolvem totalmente nas atividades que desenvolvem, demonstrando que são comprometidas com o trabalho que realizam, dedicando-se ao seu empreendimento. O gráfico a seguir apresenta estes dados.

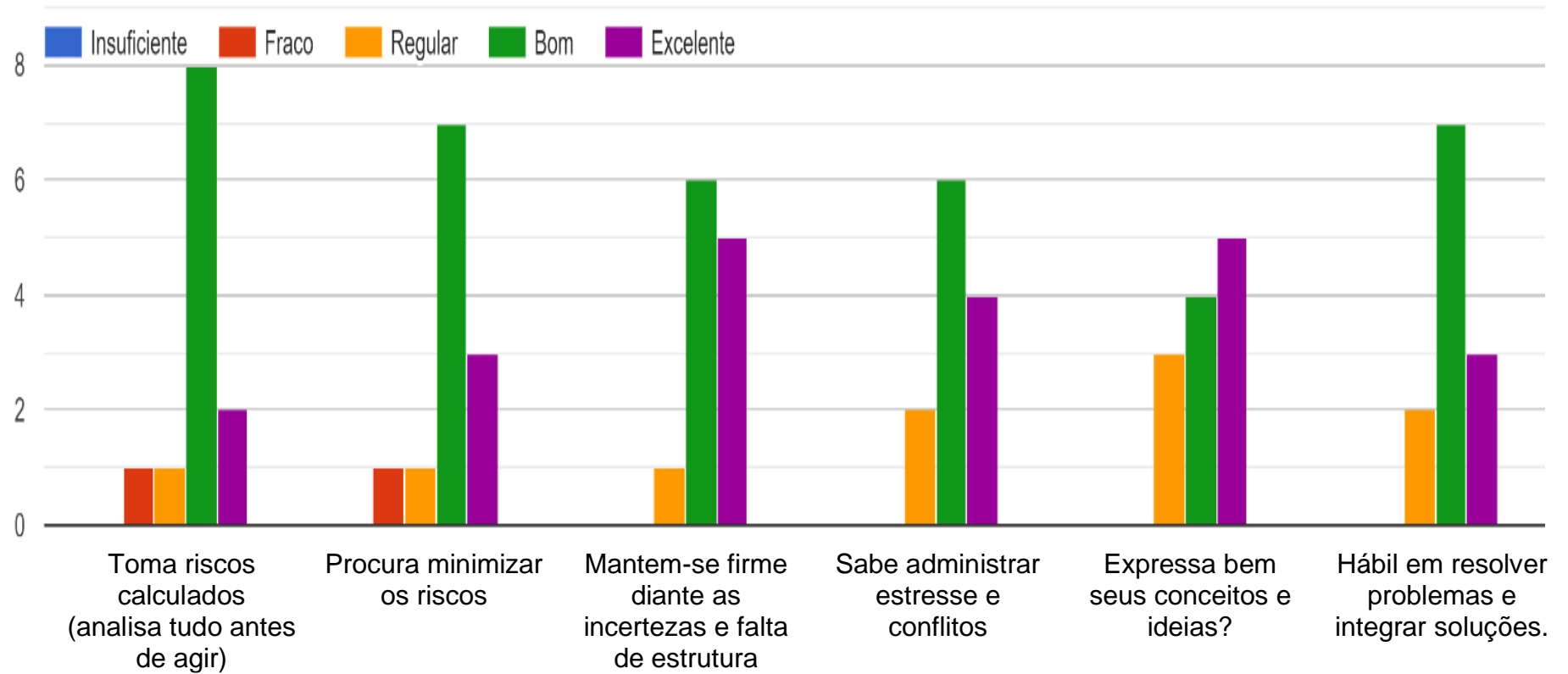
Gráfico 10 - Comprometimento e determinação ao empreendimento

Fonte: Elaboração própria (2022)

Conforme exposto por Fernandes e Duarte (2019) fatores como determinação, comprometimento, dedicação, inovação e persistência são elementos que podem gerar sucesso no empreendimento.

Para identificar a percepção das mulheres indígenas em relação a *Tolerância ao risco, imprecisão e incertezas* considerou-se os seguintes itens como opção no questionário: 1. Toma riscos calculados (analisa tudo antes de agir); 2. Procura minimizar os riscos; 3. Mantém-se firme diante as incertezas e falta de estrutura; 4. Sabe administrar estresse e conflitos; 5. Expressa bem seus conceitos e ideias; 6. Hábil em resolver problemas e integrar soluções.

Verificou-se que “Toma riscos calculados (analisa tudo antes de agir)” obteve 08 resultados como bom, seguido de “Procura minimizar os riscos” e “Hábil em resolver problemas e integrar soluções”, cada um com 7 resultados como bom, conforme pode ser observado no gráfico 11.

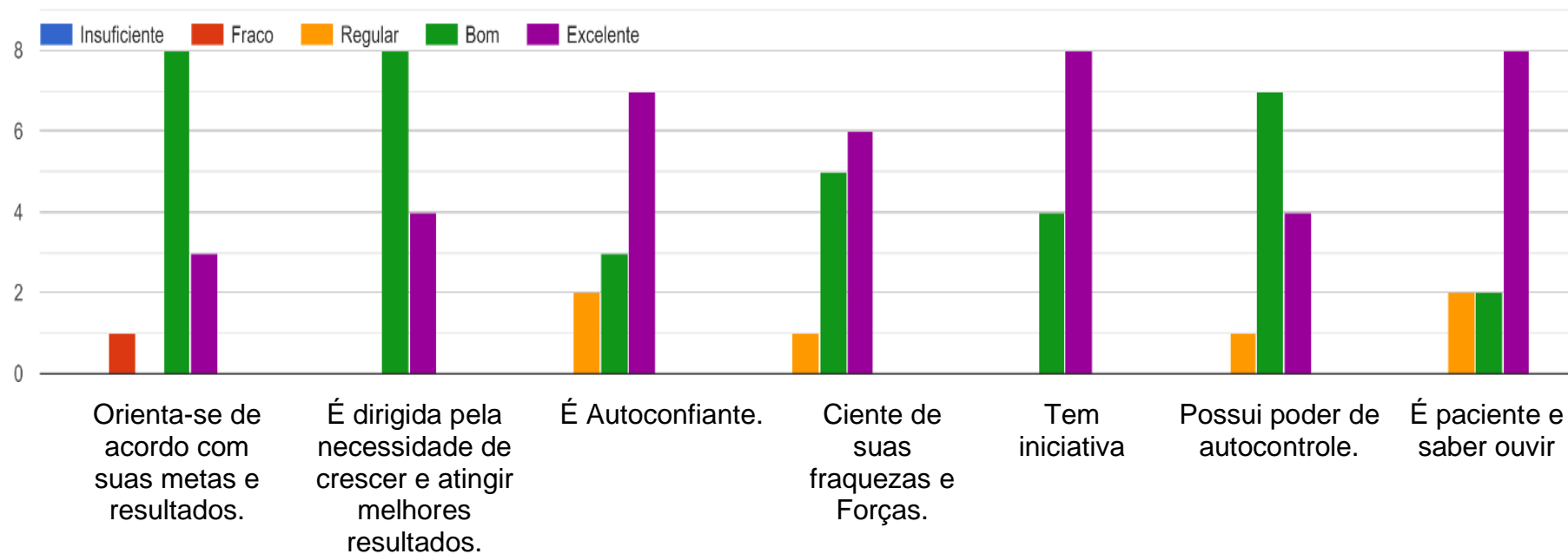
Gráfico 11 - Tolerância ao risco, imprecisão e incertezas

Fonte: Elaboração própria (2022)

Uma das características do empreendedor é de assumir riscos, considerando que tem que lidar com as incertezas e desafios do mercado para poder gerenciar seu negócio (NASCIMENTO, 2015). Moreno (2020) explana que no empreendedorismo feminino, assumir riscos ainda é um dos temores para o gerenciamento do empreendimento. Nessa perspectiva, o gráfico 11 demonstra que as mulheres indígenas apontam que deve-se calcular os riscos possíveis antes de agir.

O gráfico 12 apresenta os dados a respeito da motivação e superação perceptível pelas mulheres indígenas da organização, o último grupo das características empreendedoras. Os seguintes itens foram colocados como opções a serem marcados: 1. Orienta-se de acordo com suas metas e resultados; 2. É dirigida pela necessidade de crescer e atingir melhores resultados; 3. É Autoconfiante; 4. Ciente de suas fraquezas e forças; 5. Tem iniciativa; 6. Possui poder de autocontrole; 7. É paciente e sabe ouvir.

Gráfico 12 - Motivação e Superação



Fonte: Elaboração própria (2022)

De acordo com o gráfico 12, nota-se que as opções “Tem iniciativa” e “É paciente e sabe ouvir” foram marcadas 08 vezes como excelente, cada uma. Os itens “Orienta-se de acordo com suas metas e resultados” e “É dirigida pela necessidade de crescer e atingir melhores resultados” também foram marcados 08 vezes, porém considerou-se a opção “bom”.

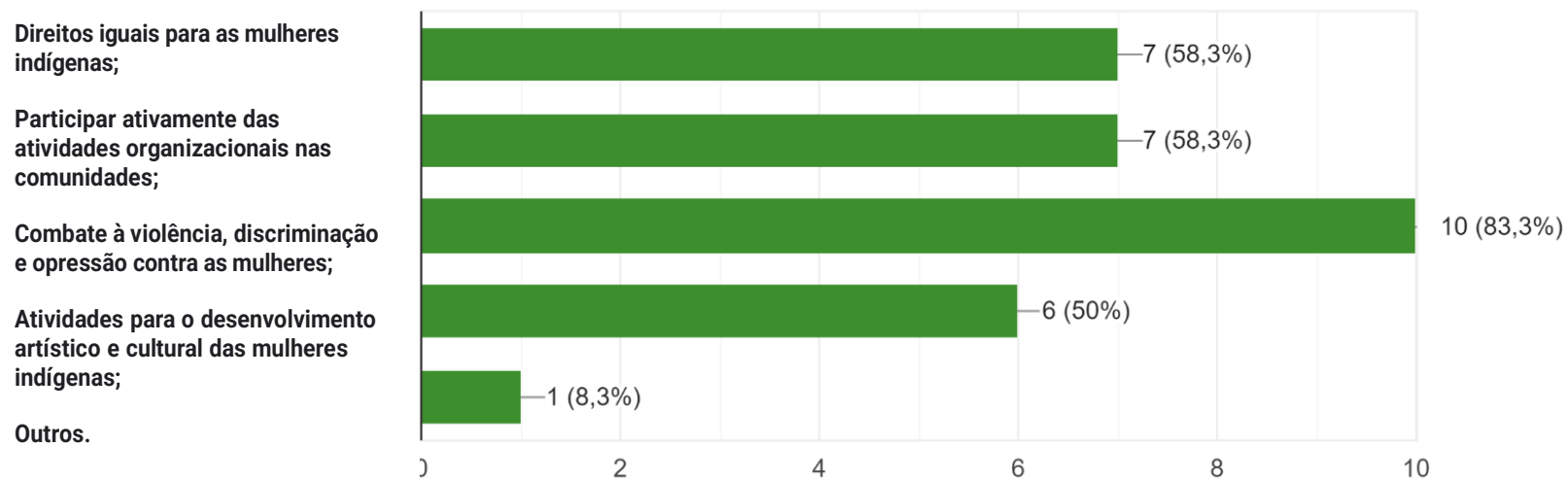
Essas características são importantes se tratando de empreendedorismo, pois podem agregar o desenvolvimento de atividades na região onde essas mulheres se localizam.

Gimenez, Ferreira e Ramos (2017) corroboram que o empreendedorismo feminino ao longo do tempo vem sendo abordado no campo de pesquisa, visto que a análise agrega informações para compreender o papel da mulher e motivações para empreender, impulsionando, dessa maneira, a reflexão sobre benefícios e desafios enfrentados pelas empreendedoras.

Verificou-se, ainda, a percepção das pesquisadas em relação à Organização das Mulheres Indígenas de Roraima, considerando o movimento histórico de lutas e reivindicações, para entender o que as motivou a se inserir na organização.

4.2.3 Percepção das participantes com relação à OMIR

O bloco 3 apresentará a percepção das integrantes da OMIR. O gráfico 13 retrata quais as motivações levaram a participar da organização. Os seguintes itens foram colocados como opções a serem marcados: 1. Direitos iguais para as mulheres indígenas; 2. Participar ativamente das atividades organizacionais nas comunidades; 3. Combate à violência, discriminação e opressão contra as mulheres; 4. Atividades para o desenvolvimento artístico e cultural das mulheres indígenas. Ressalta-se que todos os itens poderiam ser marcados-

Gráfico 13 - Motivações que a levaram a participar da OMIR

Fonte: Elaboração própria (2022)

Observa-se a partir dos dados do gráfico 13 que 83,3% das pesquisadas marcaram a opção “combate à violência, discriminação e opressão contra as mulheres”; as opções: “direitos iguais para as mulheres indígenas” e “participar ativamente das atividades organizacionais nas comunidades” foram apontadas por 58,3%, cada.

Ao perguntar se já participaram de eventos (cursos, feiras, oficinas) realizados pela OMIR, 58,3% das participantes selecionaram o item “às vezes”; 33,3% afirmaram “sempre” ter participado e 8,3% disseram “nunca” ter participado.

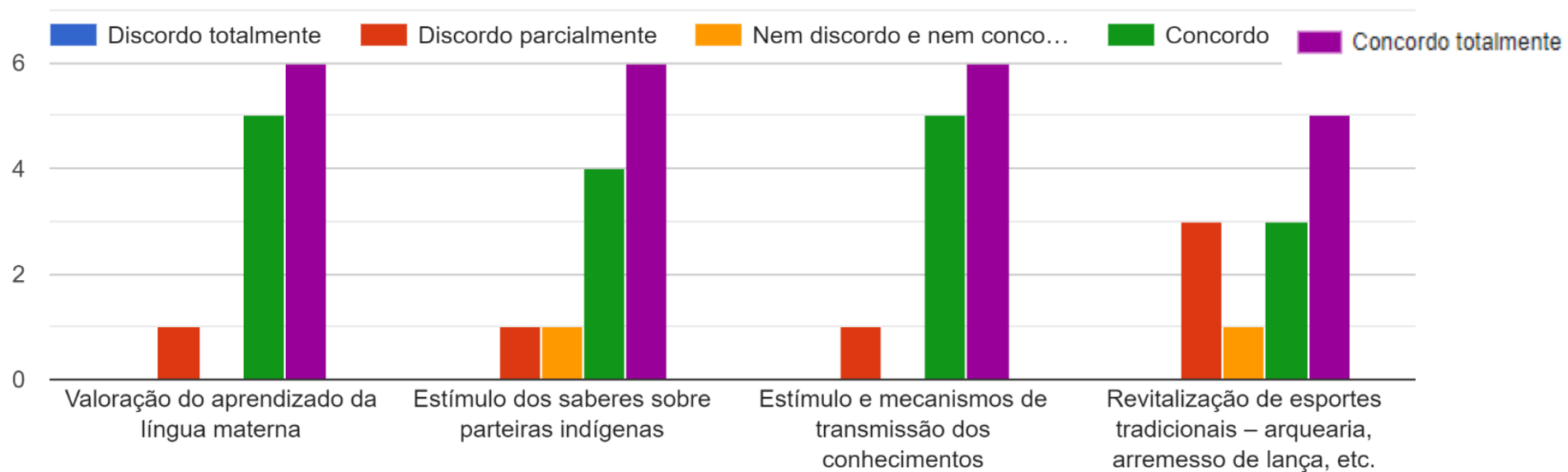
Perguntou-se ainda se houve alguma dificuldade/barreira para participar da OMIR e as respondentes citaram: “Barreira dos homens da comunidade, pois não houve apoio por parte deles. Discriminação” (Participante 1).

Observou-se na pesquisa que não foi uma trajetória fácil para essas mulheres, a participação em movimentos e aquisição de conhecimento sobre a história dos movimentos para a mulher indígena. Outra participante afirmou como dificuldade: “Discriminação por parte dos homens” (Participante 2).

Houve obstáculos no âmbito familiar para conseguir lutar por espaço e ter voz ativa: “A distância de minha moradia para os locais de eventos e sede” (Participante 3), declarou outra participante. Não bastasse os empecilhos, a logística e o percurso de ir e vir, percebe-se a família, principalmente os homens, como uma das barreiras para as mulheres indígenas: “O marido sempre reclama, me pede pra sair da organização, no ponto de vista dele não vale a pena se estressar por nada” (Participante 4).

Finalizando a pesquisa, buscou-se identificar na visão destas mulheres quais temas consideram relevantes para disseminar como proposta para a gestão da OMIR. Os resultados estão apresentados no gráfico 14.

Gráfico 14 - Tema que consideram relevantes para disseminar como proposta para a gestão da OMIR



Fonte: Elaboração própria (2022)

Os dados do gráfico 14 demonstram que: Valoração do aprendizado da língua materna; Estímulo dos saberes sobre parteiras indígenas; Estímulo e mecanismos de transmissão dos conhecimentos; Revitalização de esportes tradicionais – arquearia, arremesso de lança, etc, foram as opções propostas. Observa-se que “Valoração do aprendizado da língua materna”; “Estímulo dos saberes sobre parteiras indígenas” e “Estímulo e mecanismos de transmissão dos conhecimentos” foram selecionadas como concordo totalmente por 06 participantes.

Na questão aberta, ao perguntar se gostaria de acrescentar algo mais nesta pesquisa, as mulheres declararam que deveria ter mais incentivos aos jovens, mais ações nas comunidades, trabalhar a tradição indígenas, como os saberes das mulheres, as danças e seus alimentos, dentre outros.

Entende-se que os dados aqui apresentados são de relevância para um olhar minucioso para as mulheres indígenas de Roraima que incorporam a OMIR, bem como para se pensar melhorias para essa organização e incentivar o empreendedorismo feminino e indígena.

5 DISCUSSÃO

A caminhada para o objetivo que se quer alcançar muitas vezes é árdua e cheia de obstáculos, porém dependendo da persistência é possível colher frutos no futuro. Para gerir algo ou administrar uma organização também há muitos desafios.

O estado de Roraima possui uma representatividade de povos indígenas e ao longo da história, as mulheres indígenas buscam estar presentes nas decisões, nas lutas e manifestações de seu povo para manter preservadas a cultura, tradição e as etnias. Assim, surgiu a Organização de Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR), organização criada por um grupo de mulheres indígenas para juntas fortalecerem seus ideais e buscar seus direitos.

Destaca-se que a articulação por meio de associações e organizações cria a possibilidade de fortalecer o coletivo, proporcionando ações aos povos indígenas, de irem à luta e reconhecerem seus direitos, considerando suas diferenças culturais e étnicas, fomentando a educação e manutenção da identidade de seu povo (FERNANDES, 2017).

No caso da OMIR, observa-se que as gestoras não possuem remuneração, sendo assim, realizam o cargo como voluntárias. As atividades são realizadas pelas gestoras porque acreditam num propósito que é disseminar conhecimentos e ações para as mulheres indígenas do Estado de Roraima.

A inserção da mulher como imagem representativa de voz e direito por meio das assembleias realizadas na comunidade, expandindo informações para aquelas que pouco sabiam soube seus direitos, tem se ampliado. As mulheres são casadas, com união estável ou solteiras, com filhos; buscam melhorias para si e para seu povo.

Contudo, não é fácil conciliar seus afazeres domésticos ao executar seu papel de mãe e esposa, ou até mesmo no ambiente acadêmico, quando se tem em evidência o poder patriarcal, ainda enraizado dentro da comunidade (AZARA, 2021).

Entende-se que a organização está propícia a passar por processos de mudança, considerando fatores que possam impactar suas atividades, tais como: mudança pessoal, tecnológica, procedimentos de negócios e transformação da estratégia da gestão, que podem influenciar no ambiente organizacional (AIDAR *et al.*, 2021).

Logo, fatores internos e externos podem afetar no gerenciamento de uma organização. Nesta pesquisa, as gestoras indígenas não têm conhecimento

necessário para gerir a organização, mas sim o básico para não deixar que o objetivo da luta das desbravadoras iniciantes da OMIR seja desfeito.

Nesse cenário, Baniwa (2007) relata em suas pesquisas, como desafio, a garantia à capacitação para os membros integrados para os movimentos, organizações e as comunidades indígenas, para dispor de conhecimento técnico e político na articulação das lutas indígenas.

Com efeito, existem desafios no processo da gestão da OMIR, tendo a necessidade de crescer e atingir melhores resultados, incentivar uma gestão que busque cumprir os objetivos da organização, por exemplo, quanto à disponibilidade de transporte e acesso a internet, bem como melhorias no processo de comunicação da realização das reuniões, além da logística de administrar as regiões para atender as demandas das coordenadoras e efetivar a continuidade dos projetos.

As dificuldades apontadas nesta pesquisa foram: a precariedade da estrutura do local da OMIR; limitação de recursos; problemas relacionados à comunicação com as integrantes da OMIR e ausência de apoio de instituições públicas, dando destaque a necessidade de atualizar o estatuto da organização.

As gestoras indígenas avaliaram na presente pesquisa que não conseguem atender plenamente a demanda da organização, devido a fatores como falta de comunicação, a acessibilidade e o apoio para trabalhar na gestão. Citam ainda: dificuldades de locomoção, transporte ou logística, que podem retardar o desenvolvimento de uma região, de um povo, limitando seu acesso a conhecimento formal e a informação.

Deve-se notar que embora haja uma grande diversidade de etnias, pode-se dizer que há um ponto em comum entre elas: a persistência das mulheres indígenas que buscam atender o bem comum de seu povo e sua representatividade feminina, não deixando de buscar parcerias para engajar na luta em busca de conhecimento e direito.

Destaca-se que ao mesmo tempo que buscou-se pesquisar a gestão da OMIR, procurou-se analisar os dados referentes as integrantes da OMIR. Com o propósito de identificar o perfil empreendedor das Mulheres Indígenas da Organização de Roraima, inicialmente observou-se a representatividade das etnias Macuxí e Wapichana, com a presença de mulheres indígenas que possuem residência na cidade, mas não deixaram seus traços históricos, que mantêm sua identidade com sua região da comunidade indígena e que não deixaram de se considerar indígenas,

independente do local onde se encontram.

Rufino, Senna e Lima (2021) reforçam que estimular a mulher indígena no reconhecimento dos direitos, tradições e mantê-lo preservado, fomentar a responsabilidade da sustentabilidade, inserção ativa nas políticas, valorando a sua atuação como voz ativa, proporciona preservar e reconhecer o que é de direito dessas mulheres.

Nota-se que tanto mulheres mais velhas, quanto jovens e moças com formação de graduação ou não estão presentes nos movimentos da organização, sendo membro participativo e levando suas aflições para debater nas reuniões.

Essas mulheres representativas indígenas que realizam suas atividades para construir melhores condições para si e sua família, expressam o que é ser empreendedora, pois vão em busca de conhecer e auxiliar os que precisam ao seu redor para desenvolver sua comunidade. Ressalta-se que ainda existe quem realize produção artesanal, medicina tradicional e horticultura.

Nesse aspecto, Fiorini (2021, p.25) corrobora que a atividade tradicional se mantém e é repassada aos seus sucessores, uma vez que os povos indígenas são pertencentes a culturas diversas e providos de saberes, costumes e tradições, visto que “suas relações com as doenças e atividades indígenas são tidas como saberes tradicionais e são repassados de geração para geração”.

Observa-se também que a necessidade de buscar renda maior e ir em busca do sonho pessoal continua sendo um dos fatores que impulsiona o empreendedorismo nas mulheres indígenas.

Para Xavier, Passos e Tavares (2022, p.4): “as mulheres indígenas usam sua historicidade e prática cultural para desenvolver suas atividades empreendedoras”. O empreendedorismo pode vir de uma oportunidade, necessidade, processo ou condição de vida, dentre vários fatores.

Quando estão envolvidas nas atividades do empreendimento essas mulheres declaram que se envolvem totalmente, são dedicadas e disciplinadas nas tarefas do dia a dia e com objetivos estabelecidos, percebendo que no empreendimento tem que tomar riscos calculados. Assim, procuram minimizar os riscos, motivando-se, superando-se, buscando ter iniciativa e ao mesmo tempo ser paciente, sabendo que é importante o processo de ouvir.

É por meio da OMIR que elas buscam cada vez mais seu espaço. Dentre as motivações que as levaram a participarem da OMIR estão a busca de direitos iguais

para as mulheres indígenas e participação ativa nas atividades organizacionais das comunidades. Para tanto, não foi fácil essa participação, ora por não ser aceita pelo parceiro, ora pela discriminação por parte das lideranças masculinas da comunidade, ou dificuldade com transporte e logística.

Importante destacar que por menor que seja a diferença de conhecimento entre homens e mulheres indígenas, se tratando dos saberes da comunidade e poder de decisão, ainda assim, as mulheres sofrem discriminação pela sociedade dominante e dentro do local que estão inseridas, havendo desigualdade destas em relação aos homens (RUFINO; SENNA; LIMA 2021). Entretanto, apesar dessas barreiras, com objetivos comuns e com união, as mulheres indígenas vão à luta por seus direitos e melhorias, abraçando a causa que beneficia a todas.

Nestes termos, e considerando que estas organizações indígenas têm importante impacto no desenvolvimento regional, observa-se que há a necessidade de incentivo por parte do governo e instituições locais na criação de parcerias para fortalecer a organização indígena. Ademais, as instituições parceiras podem proporcionar a difusão do conhecimento com realização de capacitação e atividades jurídicas para locais de difícil acesso; juntos, governo, instituição e organização podem alcançar um grupo de mulheres indígenas, e agregar positivamente a comunidade em si.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao realizar o panorama da trajetória da mulher no processo de empoderamento e empreendedorismo feminino do ponto de vista das mulheres indígenas, obteve-se informações históricas e contemporâneas que influenciam a sociedade, sendo elas culturais, sociais e tradicionais.

As mulheres indígenas de Roraima lutam por mais educação, direitos políticos, preservação cultural e sustentabilidade, razão que se uniram e criaram a Organização de Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR). Esta representatividade indígena em Roraima e o surgimento de organizações impulsionaram o fortalecimento das mulheres na comunidade e fora dela, no intuito de juntas, lutarem por um objetivo em comum.

Esta pesquisa buscou observar e descrever os procedimentos administrativos na Organização de Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR). Verificou-se que a organização é regida pelo Estatuto Social e os recursos financeiros para a manutenção da organização são obtidos por contribuições; parcerias ou doações. A OMIR promove assembleias, cursos e ações sociais (durante a pandemia por causa da COVID-19 houve uma pausa nessas atividades da organização).

Como toda organização, a OMIR tem suas imperfeições e áreas que precisam melhorar, mas observou-se na pesquisa que as gestoras da OMIR demonstram disposição em enfrentá-las, mesmo sendo voluntárias, sem possuírem remuneração. Estas, exercem as atividades porque acreditam na causa que a organização quer alcançar.

Embora as gestoras estejam engajadas por um ideal comum, fortalecida em difundir informações a outras mulheres indígenas, têm suas dificuldades e desafios na gestão da organização que se doam para proporcionar e realizar as demandas da OMIR. Fatores como falta de comunicação, transporte e melhor processo de gestão são alguns déficits que precisam melhorar. Deve-se destacar que uma das frentes da OMIR é disseminar o combate à violência, discriminação e opressão contra as mulheres.

Nesta pesquisa, observou-se que as integrantes da OMIR, buscaram fazer parte da organização motivadas por necessidade de buscar renda maior e por sonho pessoal.

Um ponto relevante desta pesquisa foi identificar as dificuldades/barreiras para

participar da OMIR. Verificou-se que mesmo no século XXI ainda há discriminação por parte do provedor da casa, das lideranças masculinas de sua região, dos que desconhecem o papel da organização para o movimento das mulheres indígenas de Roraima. As pesquisadas relataram também a dificuldade de transporte e a logística de uma região a outra para participação de eventos e reuniões organizados pela OMIR.

Com o propósito de somar com esta pesquisa, buscou-se identificar temas relevantes para disseminar como proposta para a gestão da OMIR, se destacando a valorização do aprendizado da língua materna; estímulo dos saberes sobre parteiras indígenas e estímulo e mecanismos de transmissão dos conhecimentos.

Não foi fácil coletar as informações para esta pesquisa, principalmente pelas circunstâncias que afetaram o mundo todo, com os acontecimentos da pandemia de COVID-19. De fato, ao estudar sobre os povos indígenas, deve-se ter um olhar minucioso no contexto, cultural, social e tradicional. Entender o contexto histórico dos povos indígenas e a luta que movimenta sua atuação na sociedade é o que proporciona se unirem e criarem movimentos e organizações.

Constatadas as informações apresentadas na seção de resultados, foi produzido um manual de operação técnica para aperfeiçoar a gestão das atividades da OMIR. A elaboração do manual tem o propósito de contextualizar o histórico da organização, orientando as gestoras sobre os procedimentos da OMIR e demonstrar as características das mulheres integrantes da referida organização.

Recomenda-se como sugestões de pesquisas futuras que novos estudos sejam realizados para melhor compreender como está sendo trabalhada a valorização das atividades das mulheres indígenas identificadas nesta pesquisa, bem como propostas de ações estratégicas ou projetos em benefício dos povos indígenas do Estado para apoiar o fortalecimento, a preservação e a disseminação das culturas, da educação e dos direitos que as mulheres indígenas tanto lutam. Tais estudos podem ampliar a reflexão sobre a importância que os povos indígenas têm no nosso estado.

REFERÊNCIAS

AIDAR, Soraia *et al.* Os desafios da gestão de mudanças em empresas privadas. **Enciclopédia Biosfera**, Jandaia, v. 18, n. 37, p. 664-678, 2021.

ALMEIDA, Jaqueline Reginaldo de; ANGELIN, Rosângela; VERONESE, Osmar. Identidade, diferença e reconhecimento: um olhar sobre os movimentos de mulheres indígenas no Brasil e a pauta de enfrentamento à violência de gênero. **Revista Direito e Práxis, Ahead of print**, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/58177>. Acesso em: 18 jan. 2021.

ALMEIDA, Maria Regina Celestino de. A atuação dos indígenas na História do Brasil: revisões historiográficas. **Revista Brasileira de História**, São Paulo, v. 37, p. 17-38, 2017.

AZARA, Weuler Pereira de. **Vozes de mulheres indígenas na política: o pleito de 2020 no contexto de Santa Catarina**. 2021. 61 f. Monografia (Graduação em História) Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021.

BANIWA, Gersem Luciano. Movimentos e políticas indígenas no Brasil contemporâneo. **Tellus**, Campo Grande, n. 12, p. 127-146, 2007.

BARBOSA, Renan do Nascimento; VIEIRA, Felipe Gonçalves. A mulher indígena e a formação do povo brasileiro. **Cadernos Camilliani**, Cachoeiro de Itapemirim, v. 15, n. 3-4, p. 331-344, out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 6.001, de 19 de dezembro de 1973**. 1973. Dispõe sobre o Estatuto do Índio. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6001.htm. Acesso em: 31 mar. 2022.

CAVALCANTE, Ananda Oliveira. **A Organização de Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR) e sua atuação no Estado entre 1999 e 2016**. 2018. 33 f. Monografia (Licenciatura em História) - Universidade Federal de Roraima, Boa Vista, 2018.

CHAVES, Roselene de Queiroz *et al.* Tomada de decisão e empreendedorismo rural: um caso da exploração comercial de ovinos de leite. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, Taubaté, v. 6, n. 3, p. 3-21, 2010.

CONCEIÇÃO, Keyla Francis de Jesus da. **A Invisibilidade do Indígena no Processo Eleitoral Brasileiro: as Organizações Indígenas e a luta pela representação política**. 2018. 119 f. Dissertação (Mestre em Direito) - Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

COSTA, Fabiana Alves da. Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. **Revista da Graduação Psicologia PUC Minas**, Belo Horizonte, v. 3, n. 6, p. 434-52, 2018.

COSTA, Isabella Coutinho. Trabalhos colaborativos com povos indígenas: o saber acadêmico e o tradicional na elaboração de materiais didáticos. **Revista Letras**,

Curitiba, v. 101, 2021.

DIAS, Luma Pinheiro. Ser filha, esposa e mãe: os papéis femininos no século XIX nas obras de Nísia Floresta. **Vozes, Pretérito & Devir: Revista de história da UESPI**, Teresina, v. 14, n. 1, p. 145-165, 2022.

DOLABELA, Fernando. **O segredo de Luisa**. 30. ed. rev. e atual. São Paulo: Cultura, 2006. 304 p.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo**: transformando ideais em negócios. 3 ed. 2 reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. 231 p.

DORNELAS, Priscilla Martins. **As noções de masculino e feminino**: concepções ideológicas e papéis de gênero. 2019, 97 f. Dissertação (Mestre em Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Uberlândia, 2019.

DUARTE, Danielly Coletti. Protagonismo de mulheres indígenas no espaço de poder: resistência e superação. **MovimentAção**, Dourados, v. 4, n. 06, p. 20-44, 2017.

DUTRA, Juliana Cabral de O.; MAYORGA, Claudia. Mulheres Indígenas em Movimentos: Possíveis Articulações entre Gênero e Política. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 39, n. SPE, p. 113-129, 2019.

EL-HUSNY, Maria de Lourdes Gomes. **Mulheres líderes Macuxi**: uma identidade política (1986-2002). 2003. 258 f. Dissertação (Mestrado em História Social) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2003.

EULER, Ana Margarida Castro; FAULHABER, Ana; MOREIRA, Camila. Mulheres à frente: caminhos para a visibilidade da agenda indígena no Brasil. *In*: **Columbia Women's Leadership Network In Brazil**. Rio de Janeiro: Colombia Global Center; Fundação Lemann, 2020. p.51-75.

FERNANDES, Fernando Roque. Movimentos indígenas no Brasil: o caráter étnico dos movimentos sociais da segunda metade do século XX. *In*: SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA LOCAL, 29., 2017, Brasília. **Anais [...]**. São Paulo: ANPUH, 2017.

FERNANDES, Ronaldo Augusto da Silva; DUARTE, Karoeny de Amorim. Empreendedorismo Feminino: Análise de Perfil de Mulheres Empreendedoras no Brasil. **Revista Eletrônica Cosmopolita em Ação**, Brasília, v. 6, n. 2, p. 1-11, 2019.

FERREIRA, Vânia América. **Gestão por competências**: um estudo comparativo entre profissionais em estruturas organizacionais Mecanicistas e Orgânicas. 2009, 114 f. Dissertação (Mestre em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.

FILION, Louis Jacques. O planejamento do seu sistema de aprendizagem empresarial: identifique uma visão e avalie o seu sistema de relações. **Revista de Administração de Empresas**, Bela Vista, v. 31, n. 3, p. 63-71, 1991.

FIORINI, Rochele. **Takiná-Organização de Mulheres Indígenas do Estado de Mato Grosso: histórico, desafios e perspectivas**. 2021. 106 f. Dissertação (Mestre em Estudos Urbanos e Regionais) - Programa de Pós-Graduação em Estudos Urbanos e Regionais, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021.

FONSECA, Livia Gimenes Dias da. **Despatriarcalizar e decolonizar o estado brasileiro: um olhar pelas políticas públicas para mulheres indígenas**. 2016. 209 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

FREITAS FILHO, Davi Goveia de; MATTOS, José Roberto Linhares de; RAMOS, Josélio Rodrigues. Saberes indígenas presentes nas construções: uma abordagem etnomatemática. **Rev. Educ., Cult. Soc.**, Sinop/MT/Brasil, v. 8, n. 2, p. 536-551, jul./dez. 2018.

FUNAI. **Índios no Brasil: terras indígenas**. 2021. Disponível em: <http://www.funai.gov.br/index.php/indios-no-brasil/terras-indigenas>. Acesso em: 14 jun. de 2021.

GAFFURI, Juliana *et al.* Empreendedores rurais como gestores de negócio para o provimento do desenvolvimento agrícola. *In: SEMINÁRIO NACIONAL ESTADO E POLÍTICAS SOCIAIS NO BRASIL*, 2., 2005, Cascavel. **Anais [...]**. Cascavel: Unioeste, 2005. p.1-12.

GEM. **Empreendedorismo no Brasil 2018**. Curitiba: IBQP, 2019. 118 p.

GIMENEZ, Fernando Antônio Prado; FERREIRA, Jane Mendes; RAMOS, Simone Cristina. Empreendedorismo Feminino no Brasil: gênese e formação de um campo de pesquisa. **REGPE-Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 40-74, 2017.

GOMES, Ivanilza Cinésio; GOMES, Patrícia Cinésio; GOMES, Iracilda Cinésio. Mulher Indígena Potiguara: Um estudo sobre os papéis exercidos e suas contribuições enquanto agente dentro das aldeias, academia e fora desses. **Brazilian Journal of Development**, São José dos Pinhais, v. 7, n. 1, p. 4611-4623, 2021.

GRUBITS, Sonia. Mulheres indígenas brasileiras: educação e políticas públicas. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 26, p. 116-125, 2014.

GUAJAJARA, Maria Judite da Silva Ballerio. **Mulheres indígenas: gênero, etnia e cárcere**, 2020. 104 f. Dissertação (Mestre em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de Brasília. Distrito Federal, 2020.

GUEBARA, Déborah Karen Mansilha; RAVACHE, Rosana Lia. Desigualdade de gênero os desafios encontrados pelas mulheres na sociedade. **Connection line-Revista Eletrônica do UNIVAG**, Várzea Grande, n. 24, 2021.

GUIMARÃES, Cristiane Pereira *et al.* O empreendedorismo no contexto da covid-19: necessidade, oportunidade e solidariedade. **Pensar Acadêmico**, Manhuaçu, v. 20, n. 1, p. 93-105, 2022.

IBGE. **Censo Demográfico 2010**: Características gerais dos indígenas. Resultados do universo. Rio de Janeiro: IBGE, 2012a. 145 p.

IBGE. **Estatísticas de Gênero**: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2.ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.

IBGE. **Notas Técnicas**: Base de Informações Geográficas e Estatísticas sobre os indígenas e quilombolas para enfrentamento à Covid-19. Volume especial. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

IBGE. **Os indígenas no Censo Demográfico 2010: primeiras considerações com base no quesito cor ou raça**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012b.

IBGE. **Uso da Terra e a Gestão do Território no Estado de Roraima: Relatório Técnico**. Rio de Janeiro: IBGE, 2009.

ISA. **Mapa das organizações de mulheres indígenas no Brasil**. 2020. Disponível em: <https://acervo.socioambiental.org/acervo/mapas-e-cartas-topograficas/brasil/mapa-das-organizacoes-de-mulheres-indigenas-no-brasil>. Acesso em: 09 jul. de 2021.

LIMA, Nathalia Fernandes *et al.* A experiência da Organização das Mulheres Indígenas de Roraima: uma reflexão sobre multiculturalismo a partir das contribuições de Susan Okin. **Interfaces Científicas-Humanas e Sociais**, Aracaju, v. 6, n. 2, p. 87-98, 2017.

LUCIANO, Gersem dos Santos. **O Índio Brasileiro**: o que você precisa saber sobre os povos indígenas no Brasil de hoje. Brasília: Ministério da Educação. Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, LACED/Museu Nacional, 2006. (Série Vias dos Saberes, 1). 232 p.

MAROCCOLO, Julianna Fernandes *et al.* O protagonismo de organizações indígenas na estruturação da cadeia produtiva da castanha-da-amazônia no estado de Roraima, Amazônia brasileira. **Interações**, Campo Grande, v. 22, p. 19-35, 2021.

MAZUCATO, Thiago *et al.* **Metodologia da pesquisa e do trabalho científico**. Penápolis: FUNEPE, 2018.

MONAGAS, Ângela Célia Sacchi. **União, luta, liberdade e resistência**: as organizações de mulheres indígenas da Amazônia brasileira. 2006. 261 f. Tese (Doutorado em Antropologia) - Programa de Pós-graduação em Antropologia, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2006.

MORENO, Evelyn Martins. **Empreendedorismo Feminino**: perfil, características e motivações das empreendedoras do município de São Luís - Maranhão. 2020. 36 f. Monografia (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2020.

MOURA, Luana Almeida de; REPETTO, Maxim. Das lutas pela participação aos

projetos futuros: Análise da construção das reivindicações das mulheres indígenas de Roraima na Amazônia brasileira. **Monções: Revista de Relações Internacionais da UFGD**, Dourados, v. 9, n. 18, p. 155-185, 2020.

MOURA, Luana Almeida de. **Organização das Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR): uma análise das demandas e reivindicações das mulheres indígenas na luta por direitos**. 2019. 112 f. Dissertação (Mestre em Sociedade e Fronteiras) - Programa de Pós-Graduação em Sociedade e Fronteiras, Universidade Federal de Roraima. Boa Vista, 2019.

NASCIMENTO, Auster Moreira; GUIDINI, Marilene Bertuol; REGINATO, Luciane. Um estudo sobre os efeitos dos estilos de gestão nos resultados econômicos das empresas. In: ENCONTRO DA ANPAD, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

NASCIMENTO, Renata Ubarana Lins. **Mulheres empreendedoras nas micro e pequenas empresas de confecções em uma cidade do Nordeste**. 2015, 95 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Potiguar. Rio Grande do Norte, 2015.

NASCIMENTO, Solange Pereira do. **Vida e trabalho da mulher indígena: o protagonismo da Tuxaua Baku na comunidade Sahu-apé, Iranduba-AM**. 2010. 164 f. Dissertação (Mestre em Sociedade e Cultura na Amazônia) - Programa de Pós-Graduação Sociedade e Cultura na Amazônia, Universidade Federal do Amazonas. Manaus, 2010.

NEVES, Joyce Neri dos Reis; DAVEL; Eduardo Paes Barreto. A territorialidade do empreendedorismo: perspectivas e desafios para o empreendedorismo cultural. **Gestão & Regionalidade**, São Caetano do Sul, v. 37, n. 112, 2021.

OIT. **Convenção nº 169 sobre Povos Indígenas**. 07 jun. 1989. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1989%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20Povos%20Ind%C3%ADgenas%20e%20Tribais%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20OIT%20n%C2%BA%20169.pdf>. Acesso em: 31 mar. de 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS MULHERES INDÍGENAS DE RORAIMA. **Ata da reunião realizada no dia 6 de outubro de 2019**. Boa vista, 2019. Livro 01, p. 13 (Acervo OMIR).

ORGANIZAÇÃO DAS MULHERES INDÍGENAS DE RORAIMA. Estatuto Social. Boa Vista: OMIR, 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS MULHERES INDÍGENAS DE RORAIMA. **Relatório da Oficina de Capacitação para as Mulheres Indígenas de Roraima**. Pacaraima: OMIR, 2008. 12 p. (Acervo OMIR).

PEREIRA, Francisco Isidro. Uma investigação empírica do conhecimento como meio de promoção do empreendedorismo social nas comunidades indígenas amazônicas. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE GESTÃO DO CONHECIMENTO, 2003, Curitiba. **Anais [...]** 2003. Disponível em:

https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos06/486_SEGET062.pdf. Acesso em: 31 mar. 2022.

POMPEU, Gina Marcilio; PONTES, Rosa Oliveira de; SILVIO, Solange Almeida Holanda. Mulher Indígena na Amazônia Brasileira e a Ausência de Políticas Públicas com Escopo Interseccional. **Revista de Direito da Amazônia**, Manaus, v. 1, n. 1, p. 01-30, 2020.

RAMALHO, Carla Onofre. Unidas para a luta: a Organização das Mulheres Indígenas de Roraima-OMIR. *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO 10, 1, 2013, Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2013. **Anais Eletrônicos** [...]. Florianópolis: UFSC, 2013.

RIBEIRO, Regina Martins; JESUS, Rosilene Soares de. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, v. 16, n. 1, p. 42-56, 2016.

RUFINO, Ângela Maria dos Santos; SENNA, Luiz Antônio Gomes; LIMA, Maria Aldecy Rodrigues. A luta das mulheres indígenas e os dispositivos jurídicos internacionais. **Patrimônio e Memória**, Assis, v. 17, n. 1, p. 452-472, 2021.

SALES, Laura Estefane Lourenço de; FARIA, Bráulio Emílio Maciel. A mulher no mercado de trabalho: um estudo de caso na empresa Maria Pinheiro. **Altus Ciência**, João Pinheiro, v. 14, n. 14, p. 182-202, 2022.

SANTOS, Iranilde Barbosa dos. **Violência contra mulheres indígenas Macuxi: de experiências narradas a soluções coletivo**. 2017. 130 f. Dissertação (Mestre em Antropologia Social) - Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social, Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2017.

SCHINAIDER, Alessandra Daiana *et al.* O perfil do futuro empreendedor rural e fatores de influência na busca de qualificação. **Revista Livre de Sustentabilidade e Empreendedorismo**, [s.l.], v. 2, n. 2, p. 42-65, 2017.

SCHNEIDER, Giselda Siqueira da Silva. Identidade Cultural, Conhecimentos das Comunidades Tradicionais locais e Multiculturalismo: análise da situação sócio-jurídica dos povos indígenas no Brasil. *In*: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 23., 2014, [João Pessoa]. **Anais** [...]. [João Pessoa]: UFPB, 2014. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=476d4d316a8d5e97>. Acesso em: 31 mar. 2022.

SCHRAMM, Milen Margareth Fernandes. **Território, cultura e alteridade: história da educação e protagonismo indígena em Roraima (1977-1996)**. 2021. 258 f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade da Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021.

SEBRAE. **Empreendedorismo Feminino no Brasil**. 2020. Disponível em: <https://www.sebraepr.com.br/wp-content/uploads/Empreendedorismo-Feminino-no-Brasil-2020.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2022.

SEBRAE. **Mulher de Negócios**: empreendedorismo feminino em pauta. Campo Grande: Sebrae, 2014.

SEBRAE. **Perfil do Microempreendedor Individual Sebrae**. 2017. Disponível em: https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2018/04/Perfil-do-Microempreendedor-Individual_2017-v12.pdf. Acesso em: 06 jun. 2021.

SEGATO, Rita Laura. **Uma agenda de ação afirmativa para as mulheres indígenas no Brasil**. Brasília: Departamento de Antropologia/ Universidade de Brasília (UnB), 2003 (Série Antropologia, v. 326).

SEGGIARO, Felipe Balestrin. Mulheres no Mercado de Trabalho: Análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do século XXI. **Revista Metodista de Administração do Sul**, Rio Branco, v. 2, n. 1, p. 83-107, 2017.

SHIMADA, Priscila Hissami. **Estudo do perfil empreendedor e do nível de empreendedorismo das empresárias de Fátima do Sul-MS**. 2016, 55 f. Monografia (Graduação em Administração.) - Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia. Universidade Federal da Grande Dourados. Mato Grosso do Sul, 2016.

SILVA JUNIOR, Elio Manoel da *et al.* A Importância do Plano de Negócios como Ferramenta para Estruturação Empresarial. **REVISTA eHUMANITAS**, [Roma], p. 21-35, 2020.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. rev. atual. Florianópolis: UFSC, 2005. 138 p.

SILVA, Fernanda Borges da. **Desafios das mulheres em cargos de liderança**. 2017. 73 f. Monografia (Graduação de Administração de Empresas) - Universidade do Vale do Taquari, Lajeado, 2017.

SILVA, Marcos Pereira da; ALMEIDA, Severina Alves de. Indigenous entrepreneurship in the Tocantins: A study with the community Apinajé of the village São José. (Empreendedorismo Indígena no Tocantins: um estudo com a comunidade Apinajé da aldeia São José). **Facit Business and Technology Journal**, Araguaína, v. 1, n. 10, 2019.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de; BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. **Revista Thesis Juris**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 145-166, jan./jun. 2020.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia Fernandes. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito em Debate**, Ijuí, v. 26, n. 48, p. 287-325, 2017.

SOLEDADE, Sílvio. **Gestão e Empreendedorismo**: Módulo 1: Gestão Empresarial. São Paulo: APRO, 2015. (v. 1).

SOUZA, Francisca Ângela de Oliveira; FERREIRA, José Ângelo Almeida; SPOTTII, Carmem Véra Nunes. Formação indígena em Roraima: perspectivas e cenários do

projeto Tamî'kan. **Revista Philologus**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 81 Supl., p. 1283-1293, 2021.

TROQUEZ, Marta Coelho Castro; NASCIMENTO, Adir Casaro. (Des) colonização, interculturalidade crítica e escola indígena na contemporaneidade. **Educação Unisinos**, São Leopoldo, v. 24, p. 1-18, 2020.

VERDUM, Ricardo (org.). **Mulheres Indígenas, Direitos e Políticas Públicas** Brasília: Inesc, 2008.

WASQUIEVICZ, Catiane Sandra. **Empreendedorismo feminino**: estudo de casos múltiplos sobre as motivações, oportunidades e desafios de empresárias atuantes no ramo de tecnologia na cidade de Chapecó-SC. 2020, 73 f. Monografia (Bacharel em Administração) – Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2020.

XAVIER, Antônio Roberto; PASSOS, Stéfanny Jerônimo; TAVARES, Rosalina Semedo de Andrade. Mulheres indígenas e o empreendedorismo na etnia Kanindé, Aratuba, Ceará: Indigenous women and entrepreneurship in the Kanindé ethnic group, Aratuba, Ceará. **Revista Cocar**, Belém, v. 16, n. 34, 2022.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA – GESTORAS DA OMIR

1) DADOS DE IDENTIFICAÇÃO:

- Idade
- Escolaridade
- Estado civil
- Número de filhos

2) Como foi sua trajetória na Organização das mulheres indígenas de Roraima (OMIR).

3) Como chegou a ser gestora e a atuar na OMIR?

4) Há quanto tempo você exerce esse cargo?

5) Você exerce outra profissão além do cargo na gestão da OMIR?

sim, qual? _____

não

6) Possui formação na área de gestão administrativa?

7) Quais são os desafios que possui na gestão da OMIR? (marque todas que se aplicam).

Necessidade de crescer e atingir melhores resultados

Conciliar as atividades da organização e atividades pessoais

Inexperiência/Falta de conhecimento

Promover a otimização dos processos internos

Trabalhar de forma a incentivar a gestão da OMIR para que busquem cumprir os objetivos da organização

Outro? _____

8) Quais são as dificuldades que possui na gestão da OMIR? (marque todas que se aplicam).

Estrutura precária do local da organização

Problemas para gerenciar a rotina e estrutura da organização

Limitação de recursos

Problemas relacionados à comunicação com as integrantes da OMIR

Ausência de apoio de instituições públicas

Resistência a uma cultura da gestão anterior

Outro? _____

9) Você acredita que consegue atender plenamente a demanda da Organização?

Sim

Não, porque _____

10) Como é gerenciado o controle da inclusão das participantes na organização?

11) A organização adota algum modelo de gestão ou melhoria de processos?

- 12) Você está satisfeita com sua atual condição na organização?
- insatisfeita
 - pouco satisfeita
 - satisfeita
 - muito satisfeita
 - totalmente satisfeita
- 13) Quais são as instituições que lhe oferecem apoio para o desenvolvimento da OMIR?
- _____
- 14) Na sua opinião, quais ações das instituições parceiras poderiam acontecer para contribuir com o desenvolvimento da OMIR?
- _____
- 15) Poderia nos elencar quais seriam as estratégias da organização e que projetos vem realizando com as participantes da OMIR?
- 16) Participa de cursos na área da OMIR?
- 17) O que precisaria melhorar para facilitar a gestão da OMIR?

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA – PARTICIPANTES DA OMIR

Seção 1 de 5

Pesquisa Acadêmica Profnit/UFRR

Olá! Estou realizando uma pesquisa que tem como objetivo a Análise do perfil gerencial e empreendedor na Organização de Mulheres Indígenas de Roraima - OMIR: elaboração de um manual de operação técnica.

O tempo estimado de resposta 5 minutos.

Os dados serão analisados exclusivamente para fins acadêmicos para o projeto de pesquisa da minha Dissertação.

Agradeço imensamente sua colaboração!

Em caso de dúvida, estou à disposição no e-mail: d yanaama@gmail.com

Midiã Naama Conceição da Silva
Mestrado Profissional em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação -
PROFNIT/FORTEC
Universidade Federal de Roraima/UFRR

Após a seção 1 Continuar para a próxima seção ▼

Seção 2 de 5

Termo de Consentimento

Você está convidada a preencher este questionário anônimo que faz parte da coleta de dados da pesquisa "Análise do perfil gerencial e empreendedor na Organização de Mulheres Indígenas de Roraima - OMIR: elaboração de um manual de operação técnica" sob execução da aluna Midiã Naama Conceição da Silva e sob responsabilidade do Orientador Prof. Dr. Francisco Edson Gomes.

Este projeto tem por objetivo geral aperfeiçoar a operação técnica da Organização de Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR). Assim sendo necessário identificar o perfil empreendedor e as atividades desenvolvidas pelas mulheres indígenas participantes da OMIR, para então elaborar um manual de operação técnica para aperfeiçoar a gestão das atividades e da OMIR.

Caso você concorde em participar da pesquisa, leia com atenção os seguintes pontos: a) você é livre para, a qualquer momento, recusar-se a responder às perguntas que lhe ocasionem constrangimento de qualquer natureza; b) você pode deixar de participar da pesquisa e não precisa apresentar justificativas para isso; c) sua identidade será mantida em sigilo; d) caso você queira, poderá ser informado(a) de todos os resultados obtidos com a pesquisa, independentemente do fato de mudar seu consentimento em participar da pesquisa.

Pergunta *

- Sim
- Não

Após a seção 2 Continuar para a próxima seção

Seção 3 de 5

Perfil Sociodemográfico

Descrição (opcional)

QUAL A SUA ETNIA, POVO OU GRUPO INDÍGENA? *

- Macuxí
- Yanomámi
- Wapichana
- Taurepang
- Saporá
- Ingaricó
- Outros...

Você reside aonde? *

- Urbana
- Rural
- Comunidade Indígena
- Outros...

Caso reside na área urbana , qual bairro reside? *

Texto de resposta curta

O nome da comunidade Indígena a qual você pertence?

Texto de resposta curta

Faixa Etária *

- a partir de 18 à 25 anos
- de 26 a 29 anos
- de 30 à 40 anos
- de 41 à 50 anos
- 51 à 60 anos

Escolaridade *

- Fundamental Incompleto
- Fundamental Completo
- Médio Incompleto
- Médio Completo
- Graduação
- Outros...

ESTADO CIVIL *

- Solteira
- Casada
- União estável
- Divorciada
- Viúva
- Outros...

SE TEM FILHOS, QUANTOS? *

- Não possui filhos (as)
- 1 filho (a)
- 2 filhos (as)
- 3 filhos (as)
- 4 filhos (as) ou mais

Após a seção 3 Continuar para a próxima seção



Seção 4 de 5

Perfil Empreendedora



Empreendedorismo é definido como "qualquer tentativa de criação e desenvolvimento de novos negócios, ou criação de novas empresas, como o trabalho por conta própria, uma nova organização empresarial, ou a expansão de uma empresa já existente".

O que você entende sobre empreendedorismo? *

Texto de resposta longa

Possui alguma atividade abaixo relacionada? *

- Produção artesanal
- horticultura
- medicina tradicional
- piscicultura
- bovino cultura
- avicultura
- Ensino de língua indígena
- Outros...

Realiza outra atividade como fonte de renda? *

Texto de resposta longa

O que motivou a realizar a atividades acima citada? *

- Sonho pessoal
- Sugestão ou indicação da família
- Continuação das atividades familiar
- Necessidade de buscar renda maior
- Oportunidade de negócio
- Participação no movimento indígena
- Outros...

Você se considera empreendedor? *

- Não
- Um pouco, posso melhorar
- Sim, muito
- Outros...

CARACTERÍSTICAS EMPREENDEDORAS

O objetivo é identificar os fatores que influenciam a realização da atividade local.

Comprometimento e determinação ao empreendimento *

	Insuficiente	Fraco	Regular	Bom	Excelente
Você costuma antever situações e tomar decisões prévias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É dedicada e disciplinada nas tarefas do dia a dia e com objetivos estabelecidos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persiste na resolução dos problemas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Envolve-se totalmente nas atividades que desenvolve?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realiza trabalho em grupo (comunidade)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tolerância ao risco, imprecisão e incertezas *

	Insuficiente	Fraco	Regular	Bom	Excelente
Toma riscos calculados (analisa tudo antes de agir)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Procura minimizar os riscos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mantem-se firme diante as incertezas e falta de estrutura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sabe administrar estresse e conflitos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Expressa bem seus conceitos e ideias?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hábil em resolver problemas e integrar soluções.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Motivação e superação *

	Insuficiente	Fraco	Regular	Bom	Excelente
Orienta-se de acordo com suas metas e resultados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É dirigida pela necessidade de crescer e atingir melhores resultados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É Autoconfiante.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ciente de suas fraquezas e forças.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tem iniciativa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possui poder de autocontrole.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É paciente e saber ouvir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Após a seção 4 Continuar para a próxima seção



Seção 5 de 5

Percepção das integrantes da OMIR



A Organização de Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR) é uma entidade civil sem fins lucrativos, com sede na cidade de Boa Vista-RR que tem como algum dos objetivos defender a questão da mulher indígena na luta pelos seus direitos sociais e políticos.

Quais as motivações que a levaram a participar da OMIR? *

- Direitos iguais para as mulheres indígenas
- Participar ativamente das atividades organizacionais nas comunidades
- Combate à violência, discriminação e opressão contra as mulheres
- Atividades para o desenvolvimento artístico e cultural das mulheres indígenas
- Outros...

Participa de eventos (cursos, feiras, oficinas) realizados pela OMIR? *

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Sempre

Houve alguma dificuldade/barreira para participar da OMIR? Justifique! *

Texto de resposta longa

Quais considera temas relevantes para disseminar como proposta para a gestão da OMIR. *

	Discordo total...	Discordo parci...	Nem discordo ...	Concordo	Concordo total...
Valoração do aprendizado da língua materna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estímulo dos saberes sobre parteiras indígenas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estímulo e mecanismos de transmissão dos conhecimentos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Revitalização de esportes tradicionais – arquearia, arremesso de lança, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gostaria de acrescentar algo mais nesta pesquisa? *

Texto de resposta longa

Obrigada pela participação

Descrição (opcional)

ANEXO A - COMPROVANTE DE AUTORIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

Boa Vista-RR, 04/11/2020

Senhora Profª. Drª. Bianca Jorge Sequeira Costa
Coordenadora do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP)
Universidade Federal de Roraima (UFRR)

Prezada Senhora,

Eu, **Norma Mailey Tavares dos Santos**, DECLARO, com base na Resolução nº 466/CNS/MS, de 12 de dezembro de 2012, e demais instrumentos complementares, a fim de viabilizar a execução do projeto de pesquisa intitulado Análise do perfil gerencial e empreendedor na Organização de Mulheres Indígenas de Roraima - OMIR, sob a responsabilidade da pesquisadora Midia Naama Conceição da Silva e do professor orientador Dr. Francisco Edson Gomes, que a Organização de Mulheres Indígenas de Roraima - OMIR apresenta infraestrutura necessária para a realização da pesquisa e que os pesquisadores acima citados estão autorizados a utilizá-la.

De acordo e ciente,

Norma Mailey Tavares dos Santos
Coordenadora da OMIR-ESTADUAL
CPF: 815.685.922-72

Assinatura do responsável

NORMA MAILEY TAVARES DOS SANTOS

Cargo/função, CPF e carimbo

Este documento deve ser assinado pelo responsável pela instituição (escola, clínica, indústria, hospital e demais instituições)

ANEXO B - COMPROVANTE DE ENVIO DO PROJETO – PLATAFORMA BRASIL - CEP/UFRR

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
RORAIMA - UFRR



COMPROVANTE DE ENVIO DO PROJETO

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Análise do perfil gerencial e empreendedor na Organização de Mulheres Indígenas de Roraima - OMIR

Pesquisador: MIDIA NAAMA CONCEICAO DA SILVA

Versão: 1

CAAE: 39959820.7.0000.5302

Instituição Proponente: Universidade Federal de Roraima - UFR

DADOS DO COMPROVANTE

Número do Comprovante: 129741/2020

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

Informamos que o projeto Análise do perfil gerencial e empreendedor na Organização de Mulheres Indígenas de Roraima - OMIR que tem como pesquisador responsável MIDIA NAAMA CONCEICAO DA SILVA, foi recebido para análise ética no CEP Universidade Federal de Roraima - UFRR em 10/11/2020 às 17:37.

Endereço: Av. Cap. Ene Garcez, nº 2413, UFRR, Campus Paricarana, Bloco PRPPG/UFRR, Sala CEP/UFRR.
Bairro: Aeroporto **CEP:** 69.310-000
UF: RR **Município:** BOA VISTA
Telefone: (95)3621-3112 **Fax:** (95)3621-3112 **E-mail:** coep@ufr.br

ANEXO C - COMPROVANTE DE APROVAÇÃO – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP/UFRR

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
RORAIMA - UFRR



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Análise do perfil gerencial e empreendedor na Organização de Mulheres Indígenas de Roraima - OMIR

Pesquisador: MIDIA NAAMA CONCEICAO DA SILVA

Área Temática: Estudos com populações indígenas;

Versão: 3

CAAE: 39959820.7.0000.5302

Instituição Proponente: Universidade Federal de Roraima - UFR

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.134.767

Apresentação do Projeto:

Resumo:

A organização das Mulheres Indígenas de Roraima é uma entidade civil sem fins lucrativos, com sede na cidade de Boa Vista-RR. As mulheres indígenas em busca de representatividades criaram a organização. Este estudo pretende analisar o perfil gerencial e empreendedor na Organização de Mulheres Indígenas de Roraima – OMIR. Desta forma, a metodologia aplicada será pesquisa qualitativa e descritiva, com técnicas bibliográficas, a coleta de dados será aplicado com 15 (quinze) mulheres indígenas da OMIR tendo como instrumento coleta de dados a aplicação de questionário. E como resultado será elaborado manual operacional técnico, a fim de criar uma ferramenta de apoio à gestão que possa auxiliar nas atividades de gerenciamento na Organização das Mulheres Indígenas de Roraima.

Introdução

No estado de Roraima há representatividade significativa de povos indígenas, que ao longo dos tempos vêm se fazendo presente na sociedade lutando por seus direitos e atuando na política. A OMIR representa as mulheres indígenas do Estado de Roraima dos povos: Macuxi, Ingaricó, Sanumá, Saporá, Wai Wai, Wapichana, Pantamona, Taurepang, Yekuana e Yanomami.

Esse projeto de pesquisa pretende reconstituir o histórico das ações da OMIR, com foco em seu perfil gerencial e empreendedor com perspectivas de elaborar um manual sugerindo

Endereço: Av. Cap. Ene Garcez, nº 2413, UFRR, Campus Paricarana, Bloco PRPPG/UFRR, Sala CEP/UFRR.

Bairro: Aeroporto **CEP:** 69.310-000

UF: RR **Município:** BOA VISTA

Telefone: (95)3621-3112 **Fax:** (95)3621-3112 **E-mail:** coep@ufr.br

Continuação do Parecer: 5.134.787

possibilidades técnicas que otimizem os trabalhos dessa organização de mulheres indígenas.

Hipótese:

A presente pesquisa pretende identificar o perfil gerencial e empreendedor na OMIR para construção do movimento das mulheres indígenas do Estado de Roraima, de modo que este levantamento poderá ser uma importante ferramenta para identificar os possíveis desafios e procedimentos de gestão da OMIR, auxiliando e otimizando o fluxo de trabalho que orienta a gestão. Portanto poderá apontar caminhos para que o manual contemple as habilidades dessas mulheres.

Metodologia Proposta:

A pesquisa de campo será realizada na Organização de Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR) localizada no Estado de Roraima. A organização está composta por: Órgãos: I-Assembleia Geral; II-Coordenação Ampliada; III-Coordenação Geral; IV-Coordenação Regional; V-Conselho Regional, no qual são divididas as responsabilidades (CAVALCANTE, 2018). A coleta de dados será aplicado com 15 (quinze) mulheres indígenas da OMIR na faixa etária a partir de 18 anos à 60 anos. Para a elaboração do projeto é necessário planejamento e realização de etapas para o desenvolvimento da pesquisa. Nota-se que "a pesquisa é desenvolvida mediante o concurso dos conhecimentos disponíveis e a utilização cuidadosa de métodos, técnicas e outros procedimentos científicos" (GIL, 2002, p.17). A metodologia aplicada será a pesquisa qualitativa para identificar os aspectos subjetivos, para conhecer a relação que permeiam o ambiente dos pesquisados (SILVA; MENEZES 2005). Com objetivo descritivo no intuito de descrever o elemento de pesquisa identificando suas características (GIL, 2002). Realização de técnicas bibliográficas, pois terá como base referências teóricas já publicadas, como livros, revistas científicas, periódicos, etc (SILVA; MENEZES 2005).

Para tanto, será necessário realizar os seguintes procedimentos: aplicação de questionário contendo questões abertas e fechadas com opções de múltipla escolha, as perguntas estão divididas em 4 blocos sendo que a primeira será sobre o perfil Sociodemográfico da integrante da OMIR, o segundo bloco são perguntas referente ao perfil gerencial, o terceiro bloco perfil empreendedor e o último sobre a percepção das integrantes da organização (OMIR).

Metodologia de Análise de Dados:

O projeto tomará como base teórico-metodológica referencial a ser revisado a partir de técnicas

Endereço: Av. Cap. Ene Garcez, nº 2413, UFRR, Campus Paricarana, Bloco PRPPG/UFRR, Sala CEP/UFRR.
 Bairro: Aeroporto CEP: 69.310-000
 UF: RR Município: BOA VISTA
 Telefone: (95)3621-3112 Fax: (95)3621-3112 E-mail: coep@ufr.br

Continuação do Parecer: 5.134.767

bibliográficas e em periódicos de pesquisa. O campo de pesquisa será a Organização de Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR), localizada no Estado de Roraima. Para mapear os procedimentos administrativos da organização será utilizado o Software Bizagi Modeler por meio de diagramas e do processo do fluxo de trabalho. Na pesquisa para identificar o perfil empreendedor das participantes da OMIR será realizado um questionário semiestruturado contendo questões abertas e fechadas com opções de múltipla escolha, com perguntas mais diretas, possibilitando respostas para análise de dados mais quantitativa.

A aplicação do questionário se dará com 15 (quinze) mulheres indígenas da OMIR, na faixa etária dos 18 anos aos 60 anos. Ao coletarmos os dados será produzido o relatório para mapear as atividades/competências das mulheres indígenas. Visto que, a partir das informações coletadas, será elaborado o manual de operação técnica para contribuir com gestão da organização.

Desfecho Primário:

A proposta desta pesquisa tem relevância para auxiliar no processo de gerenciamento desta organização. Entende-se, também que as participantes da OMIR têm características distintas conforme suas culturas, etnias e valores. Algumas mulheres indígenas em suas comunidades têm tradições relacionadas ao artesanato, medicina tradicional e/ou produção de alimentos. Com a análise do perfil gerencial e empreendedor das mulheres indígenas o mapeamento poderia fomentar e estimular ações que contribuam para o desenvolvimento das atividades delas em suas comunidades.

Número de participantes: 15

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

1. Contribuir para o desenvolvimento técnico da Organização de Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR).

Objetivo Secundário:

1. Observar e descrever os procedimentos administrativos na Organização de Mulheres Indígenas de Roraima (OMIR);

2. Elaborar um Relatório Técnico analisando as ferramentas de gestão utilizadas pela OMIR;

3. Identificar e descrever o perfil empreendedor das participantes da OMIR;

Endereço: Av. Cap. Ene Garcez, nº 2413, UFRR, Campus Paricarana, Bloco PRPPG/UFRR, Sala CEP/UFRR.
 Bairro: Aeroporto CEP: 69.310-000
 UF: RR Município: BOA VISTA
 Telefone: (95)3621-3112 Fax: (95)3621-3112 E-mail: coep@ufrr.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
RORAIMA - UFRR



Continuação do Parecer: 5.134.767

4. Mapear as atividades/competências das mulheres indígenas da OMIR.
5. Elaborar um manual de operação técnica para otimizar as atividades e a gestão da OMIR.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Considera-se que toda pesquisa envolvendo seres humanos envolve risco. O dano eventual poderá ser imediato ou tardio, comprometendo o indivíduo ou a coletividade. Durante a execução do projeto haverá alguns RISCOS ao participante, tais como: moral, intelectual, social, cultural ou espiritual do ser humano, em qualquer fase de uma pesquisa e dela decorrente. No entanto, a pesquisadora responsável se compromete a respeitar a dignidade humana, conforme: Resolução CNS nº 466 de 2012 (Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos e suas complementares).

Benefícios:

Os BENEFÍCIOS da pesquisa serão: Manual Técnico com ferramentas de gestão para OMIR e mapeamento das atividades/ competências das mulheres indígenas da OMIR. Além disso, a dissertação quando defendida, será apresentada e deixada cópia no arquivo da OMIR para que possam estar compartilhando com as demais pessoas e suas respectivas comunidades o trabalho construído.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de um projeto de mestrado da UFRR.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos foram devidamente apresentados.

Recomendações:

Vide conclusões.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não foram observados óbices éticos, portanto recomenda-se a aprovação do protocolo de pesquisa.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Endereço: Av. Cap. Ene Garcez, nº 2413, UFRR, Campus Paricarana, Bloco PRPPG/UFRR, Sala CEP/UFRR.
 Bairro: Aeroporto CEP: 69.310-000
 UF: RR Município: BOA VISTA
 Telefone: (95)3621-3112 Fax: (95)3621-3112 E-mail: coep@ufr.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
RORAIMA - UFRR



Continuação do Parecer: 5.134.767

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1649616.pdf	23/11/2021 18:57:00		Aceito
Outros	RE_Gmail_Parecer_CAAE_3995982070005302.pdf	23/11/2021 18:56:27	MIDIA NAAMA CONCEICAO DA SILVA	Aceito
Outros	Gmail_Parecer_CAAE_39959820700005302.pdf	23/11/2021 18:56:05	MIDIA NAAMA CONCEICAO DA SILVA	Aceito
Outros	Questionario.pdf	08/08/2021 21:42:03	MIDIA NAAMA CONCEICAO DA SILVA	Aceito
Outros	Carta_Resposta_Pendencias_Midia.pdf	08/08/2021 21:41:02	MIDIA NAAMA CONCEICAO DA SILVA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Midia_novo.pdf	08/08/2021 21:40:44	MIDIA NAAMA CONCEICAO DA SILVA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_Informacoes_Basicas.pdf	08/08/2021 21:39:24	MIDIA NAAMA CONCEICAO DA SILVA	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto_assinado.pdf	04/11/2020 19:36:54	MIDIA NAAMA CONCEICAO DA SILVA	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Declaracao_da_instituicao.jpg	04/11/2020 18:46:29	MIDIA NAAMA CONCEICAO DA SILVA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Pre_Projeto_Midia.pdf	17/10/2020 14:12:09	MIDIA NAAMA CONCEICAO DA SILVA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Midia.docx	17/10/2020 14:10:49	MIDIA NAAMA CONCEICAO DA SILVA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Av. Cap. Ene Garcez, nº 2413, UFRR, Campus Paricarana, Bloco PRPPG/UFRR, Sala CEP/UFRR.
 Bairro: Aeroporto CEP: 69.310-000
 UF: RR Município: BOA VISTA
 Telefone: (95)3621-3112 Fax: (95)3621-3112 E-mail: coep@ufrr.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
RORAIMA - UFRR



Continuação do Parecer: 5.134.787

BOA VISTA, 29 de Novembro de 2021

Assinado por:
Fernanda Ax Wilhelm
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Cap. Ene Garcez, nº 2413, UFRR, Campus Paricarana, Bloco PRPPG/UFRR, Sala CEP/UFRR.
Bairro: Aeroporto CEP: 69.310-000
UF: RR Município: BOA VISTA
Telefone: (95)3621-3112 Fax: (95)3621-3112 E-mail: coep@ufr.br

ANEXO D - COMPROVANTE DE SUBMISSÃO DE ARTIGO CIENTÍFICO - REVISTA DE EMPREENDEDORISMO, NEGÓCIOS E INOVAÇÃO



Midiã Naama <d yanaama@gmail.com>

[RENI] Agradecimento pela submissão

1 mensagem

José Henrique Bassi Souza Sperancini <josehenrique.souza@ufabc.edu.br>
Para: Midiã Naama Conceição da Silva Silva <d yanaama@gmail.com>

29 de março de 2022 16:51

Midiã Naama Conceição da Silva Silva,

Agradecemos a submissão do trabalho "EMPREENDEDORISMO INDÍGENA: uma revisão de literatura" para a revista Revista de Empreendedorismo, Negócios e Inovação. Acompanhe o progresso da sua submissão por meio da interface de administração do sistema, disponível em:

URL da submissão: <https://periodicos.ufabc.edu.br/index.php/reni/authorDashboard/submission/647>
Login: midianaama

Em caso de dúvidas, entre em contato via e-mail.

Agradecemos mais uma vez considerar nossa revista como meio de compartilhar seu trabalho.

José Henrique Bassi Souza Sperancini

José Henrique Bassi Souza Sperancini - Editor

Revista de Empreendedorismo, Negócios e Inovação

The screenshot shows a web browser window displaying the submission management interface. The browser address bar shows the URL: periodicos.ufabc.edu.br/index.php/reni/submissions. The page title is "Revista de Empreendedorismo, Negócios e Inovação" and the user is logged in as "midianaama".

The interface features a sidebar with "Submissões" and a main content area with the following elements:

- Submissões** (Submissions) section with tabs for "Fila" (Queue) and "Arquivos" (Files).
- Minhas Submissões Designadas** (My Assigned Submissions) section with a search bar and a "Nova Submissão" (New Submission) button.
- A table listing a submission with ID 647, titled "Naama Conceição da Silva et al. Empreendedorismo Indígena: uma revisão de literatura". It includes an "Edição de Texto" (Edit Text) button and a dropdown arrow.

At the bottom of the page, there is a logo for "Platform & workflow by OJS / PKP". The Windows taskbar at the bottom shows the date as 22/04/2022 and the time as 01:06.

ANEXO E - MATRIZ SWOT (FOFA) e CANVAS

MATRIZ SWOT (FOFA)

	AJUDA	ATRAPALHA
INTERNA (Organização)	<p>FORÇAS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estatuto Social que ampara a organização; 2. Números de pessoas engajadas; 3. Não tem custo com aluguel. 	<p>FRAQUEZAS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Necessidade de atingir melhores os resultados; 2. Incentivos á gestão para cumprir os objetivos; 3. Limitação orçamentária; 4. Planejamento a longo prazo; 5. Dificuldade de acesso à internet.
EXTERNA (Ambiente)	<p>OPORTUNIDADES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Parceria com entidades públicas e privadas; 2. Interesse do público alvo, as mulheres indígenas; 3. Apoio do governo. 	<p>AMEAÇAS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conhecimento de tecnologia; 2. Díficil acesso a localidades indígenas; 3. Desconhecimento e desinformação.

CANVAS

Parcerias Chave: <ol style="list-style-type: none"> 1. Convênios/parcerias com entidades públicas, privadas, científicas ecológicas de ensino, pesquisa e assessoria técnica, nas áreas de saúde, educação, projeto de desenvolvimento para auto-sustentação ambiental e outras áreas de interesse das mulheres 	Atividades Chave: <ol style="list-style-type: none"> 1. Oficinas, palestras, eventos. 2. Assistência Social por meios das instituições parceiras. 	Propostas de Valor: <ol style="list-style-type: none"> 1. Igualdade; 2. Liberdade; 3. Autonomia; 4. Defesa dos direitos das mulheres indígenas. 	Relacionamento: <ol style="list-style-type: none"> 1. Por meio das assembleias e reuniões. 	Segmentos de Clientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Todas as mulheres indígenas que participam das atividades e dos trabalhos de desenvolvimento das comunidades e do movimento indígena.
Estrutura de Custos: <ol style="list-style-type: none"> 1. Recursos humanos; 2. Divulgação; 3. Ferramentas Tecnológicas. 	Recursos Chave: <ol style="list-style-type: none"> 1. Doações; 2. Espaço Físico. 		Canais: <ol style="list-style-type: none"> 1. Meios de comunicação (telefone, WhatsApp e rádio) 	
		Fontes de Receita: <ol style="list-style-type: none"> 1. Os recursos financeiros para as manutenções da organização são obtidos por contribuições, parcerias ou doações. 		