



Empowerment and pandemic: the context involving entrepreneurs and employees in Brazil

Empoderamento e pandemia: o contexto envolvendo empresários e empregados no Brasil

SANTOS, Fabiano Santana dos⁽¹⁾

⁽¹⁾  0000-0002-7344-6973. Universidade Federal de Alagoas, Professor Adjunto. Brazil. E-mail: fsantana@arapiraca.ufal.br

O conteúdo expresso neste artigo é de inteira responsabilidade dos/as seus/as autores/as.

ABSTRACT

The recent crisis triggered by Covid-19 has affected all sectors of the economy, generating unemployment and, consequently, the loss of income for workers across the planet. Many of them, faced with this unfavorable context, end up harboring feelings of nonconformity, revolt and non-acceptance of the new situation. Some cannot get over the traumatic moment. However, others will see opportunities and will stand out with more “power”. The theory of empowerment is based, among other things, on the awareness of the individual’s exclusion in order to reverse the process that segregates him socially, politically and psychologically. Thus, this article aims to present the first of the five empowerment categories presented by Kieffer (1984) and point out how it is identified in the dynamics of two groups present in the Opinion Poll on the impacts of the coronavirus pandemic on Brazilian society, promoted by the Federal Administration Council, in 2020. Through a documentary research, it was possible to verify that entrepreneurs and employees of the private sector were experiencing similar concerns in the first months of the pandemic and that the resulting context of such a moment may represent opportunities to overcome.

RESUMO

A recente crise desencadeada pela Covid-19 tem afetado todos os setores da economia, gerando desemprego e, conseqüentemente, a perda da renda de trabalhadores em todo o planeta. Muitos deles, diante desse contexto desfavorável, acabam nutrindo sentimentos de inconformismo, revolta e não aceitação da nova situação. Alguns não conseguem superar o momento traumático. Porém, outros enxergarão oportunidades e irão sobressair com mais “poder”. A teoria do empoderamento baseia-se, dentre outras coisas, na consciência da exclusão do indivíduo para reverter o processo que o segrega social, política e psicologicamente. Assim, o presente artigo tem o objetivo de apresentar a primeira das cinco categorias de empoderamento apresentadas por Kieffer (1984) e pontuar como a mesma é identificada nas dinâmicas de dois grupos presentes na Pesquisa de Opinião sobre os impactos da pandemia do coronavírus na sociedade brasileira, promovida pelo Conselho Federal de Administração, em 2020. Por meio de uma pesquisa documental, foi possível verificar que empresários e empregados da iniciativa privada passavam por inquietações semelhantes nos primeiros meses de pandemia e que o contexto resultante de tal momento pode representar oportunidades de superação.

INFORMAÇÕES DO ARTIGO

Histórico do Artigo:

Submetido: 30/09/2021

Aprovado: 30/11/2021

Publicação: 01/04/2022



Keywords:

Empowerment;
Pandemic; Context.

Palavras-Chave:

Empoderamento;
Pandemia; Contexto.

Introdução

É de amplo conhecimento que a pandemia provocada pelo coronavírus tem causado fortes consequências para a economia como um todo. O *lockdown* e outras medidas restritivas promovidas pelo Estado com o intuito de conter a propagação do vírus resultaram no fechamento de milhares de postos de trabalho em todo o Brasil, afetando significativamente a renda de incontáveis famílias.

Os primeiros meses de pandemia foram marcados por uma forte desaceleração da economia, principalmente na China e Europa. Por serem dois grandes parceiros comerciais do Brasil, o resultado foi redução no volume e no preço das exportações brasileiras. Passado o primeiro momento, o que verificou-se em seguida foi o aumento do desemprego e a queda do poder de compra do trabalhador. Nesse contexto, a principal estratégia adotada pelo Governo foi o Auxílio Emergencial¹. Além disso, como forma de socorrer o pequeno empresário, o Sebrae e a Caixa Econômica Federal criaram uma linha de crédito que disponibilizou um montante total de R\$ 12 bilhões para esse público.

As crises econômicas globais sempre são traumáticas e causam tenebrosas consequências que levam décadas para serem sanadas. Mas tais momentos também promovem aprendizados que criam condições favoráveis para adaptações e reformulações de estratégias.

Com a proposta de entender a percepção dos profissionais sobre os impactos da crise do coronavírus na sociedade brasileira, o Conselho Federal de Administração (CFA) desenvolveu uma pesquisa nos primeiros meses de pandemia com cinco grupos: profissionais liberais, empresários, servidores públicos, empregados privados e estudantes. O estudo revelou que uma das categorias mais prejudicadas foi a dos profissionais liberais, uma vez que quase 60% dos entrevistados informaram que encerraram suas atividades em virtude de algum dos decretos promovidos em escala local ou nacional. A pesquisa apontou ainda que, de acordo com a maioria desse grupo, os auxílios emergenciais fornecidos pelo Estado são insuficientes para a manutenção das atividades básicas (CFA, 2020).

Com relação ao grupo empresários, o estudo identificou que 65% afirma ter encerrado algum tipo de atividade comercial como impacto da pandemia. E este nem é o pior dado. Para 39% dos gestores, o principal fator motivador para demissões nesse cenário é o tempo de empresa, seguido de altos salários (13%) e produtividade (11%). Apenas 8% dos respondentes afirmaram não pretender desligar colaboradores num possível agravamento da crise (CFA, 2020).

Em um cenário pouco alentador, torna-se crucial estabelecer uma associação entre os dados da pesquisa promovida pelo CFA e a teoria do empoderamento (*empowerment*),

¹ Instituído pela Lei 13.982/2020, era um repasse financeiro destinado à trabalhadores informais, microempreendedores individuais (MEI), autônomos e desempregados. A previsão inicial era o pagamento de R\$ 600,00 por três meses. Contudo, o mesmo iniciou no mês de abril e se estendeu até dezembro de 2020.

tomando por base as categorias “empresário” e “empregado privado”. Assim, este artigo tem a proposta de apresentar a primeira das cinco categorias de empoderamento apresentadas por Kieffer (1984) – contexto – e pontuar como a mesma pode ser identificada nas dinâmicas dos dois grupos mencionados. É importante frisar que as demais etapas propostas por Kieffer (1984) são de extrema relevância para a compreensão de aspectos sociais envolvendo o empoderamento, como o apresentado na pesquisa do CFA. Contudo, por questões metodológicas, optou-se por destacar apenas a primeira delas, abrindo a possibilidade para o desenvolvimento de estudos posteriores mais aprofundados.

Empoderamento: conceitos e considerações

A expressão *empowerment*, que no Brasil é adotado comumente como empoderamento, não possui uma definição clara e tampouco única. De acordo com Baquero (2006), o termo *empowerment*, apesar de começar a ser utilizado na década de 1970, é relativamente novo para muitas culturas, tendo uma maior difusão a partir da década de 1990. Segundo o autor, inicialmente era um termo adotado pelos movimentos sociais e, com o tempo, tornou-se comum no vocabulário das ONGs. Vasconcelos (2003) vai um pouco mais além e salienta que o *empowerment* teve suas origens no campo da deficiência mental a partir da década de 1950 nos países escandinavos. O autor admite que existem diversos antecedentes para o termo, porém, justifica que a construção teórica de uma abordagem internacional para o assunto está firmada nesse campo.

Kieffer (1984) critica a forma como o conceito de *empowement* vem sendo discutido e acredita que a sua aplicabilidade vem sendo limitada cada vez mais. O autor informa que

Desde a década de 1970, o conceito de *empowerment* tem aparecido com frequência cada vez maior na discussão de medidas preventivas e de intervenção social da comunidade. Embora a ideia de empoderamento seja intuitivamente atraente, tanto para a teoria como para a prática, sua aplicabilidade foi limitada pelas contínuas ambiguidades conceituais (Kieffer, 1984, p. 9).

Segundo Romano e Antunes (2002), os atores sociais são capazes não somente de empoderar a si próprios, mas também de contribuir para o *empowerment* de outros em igual situação de exclusão, seja ela econômica, social, política ou cultural. É importante destacar também que os autores defendem a ideia do indivíduo ou grupo usarem os “seus” recursos para agir de modo responsável e assim poderem fiscalizar as ações do poder público.

Friedmann (1996) também é adepto da ideia de duas dimensões do *empowerment* – individual e coletiva. O autor define *empowerment* como “todo acréscimo de poder que, induzido ou conquistado, permite aos indivíduos ou unidades familiares aumentarem a eficácia do seu exercício de cidadania” (Friedmann, 1996, p. viii).

Friedmann (1996) ainda classifica o *empowerment* em três tipos: social, político e

psicológico. O social está relacionado ao acesso à recursos financeiros, informações e ao conhecimento que proporcionarão ao indivíduo uma participação mais ativa na sociedade. O político remete a um maior engajamento no âmbito político através de mobilizações junto ao poder público, inclusive abrindo a possibilidade para ocupação de cargos de representatividade. Por fim, o *empowerment* psicológico, ou pessoal, está pautado na autonomia e no desenvolvimento do indivíduo.

Conforme Lisboa (2008), a motivação primária para o *empowerment* baseia-se na consciência da exclusão do sujeito para reverter o processo que o segrega social, política e psicologicamente. Em certo sentido o *empowerment* pode ser formado com o fortalecimento da autoestima e autoconfiança, pois estes são fundamentais para a mobilização do sujeito.

Os cinco momentos de *empowerment*

A fim de tornar mais claro como se dá o processo do *empowerment*, Kieffer (1984)² dividiu-o em cinco momentos: contexto, motivação, engajamento, integração e conscientização. Cada uma das etapas apresentadas a seguir representa um estágio onde o indivíduo passa por um processo de evolução gradual, deixando de ser sujeito passivo de uma situação desfavorável para ser um sujeito capaz de transformar a sua própria realidade e colaborar com a mudança de um coletivo. Apesar deste estudo ter como ponto central o primeiro momento do *empowerment*, abaixo serão apresentadas as cinco etapas citadas pelo autor. O propósito é descrever, mesmo que sucintamente, os passos necessários para o alcance do empoderamento.

Contexto

É a primeira etapa do processo de *empowerment*. Nesse momento surgem os sentimentos de inconformismo, revolta e não aceitação da marginalidade. Essa situação adversa pode ser identificada pelo próprio sujeito ao verificar que está em desvantagem no contexto que o cerca. Segundo Lisboa (2007), essa ocasião é geralmente caracterizada por uma forte ruptura ou ameaça vivenciada pelo indivíduo. Experiências traumáticas, como a perda do emprego, perda do lar devido a uma catástrofe natural ou a limitação física resultante de uma doença, levam muitas pessoas ao desestímulo. Porém, outras conseguem perceber que as contradições que as rodeiam podem servir também de estímulo para buscar a superação e forma-se a partir daí uma consciência para agir em prol de mudanças. De acordo com Cabanillas (2004), a falta de poder e de controle sobre os recursos e oportunidades, que são características típicas de pobreza e da exclusão, condiciona de forma significativa a rede de transações no contexto em que vivem as pessoas. Dessa forma, quanto mais desfavorável o

² Charles H. Kieffer é um psicólogo americano que apresenta em um dos seus estudos de maior destaque cinco estágios para o alcance do *empowerment*. Nesse estudo, Kieffer (1984) propõe a autonomia como um processo a longo prazo, onde o desenvolvimento se daria necessariamente pela educação dos indivíduos e seria fortemente influenciado pelo contexto ao qual eles se encontram.

contexto em que se encontra o indivíduo, mais dificuldade ele terá para reverter tal situação em virtude do seu escasso acesso a novas redes. O limitado acesso às informações deixa o ator social alheio a diversas oportunidades que estão a sua volta, fazendo com que o mesmo permaneça em situação desfavorável por total falta de conhecimento.

Motivação

Após perceber as contradições que estão a sua volta, o indivíduo passa a observar e identificar a mesma situação de desvantagem e insatisfação em outros, motivando-se para agir em prol de transformações. Essa determinação é o primeiro passo para a busca organizada por alternativas viáveis para a resolução do problema. Tal busca passa a ter um caráter mais real para os envolvidos, pois ele identifica que as dificuldades podem ser mais facilmente superadas quando suas soluções são buscadas em coletividade. A motivação, que parte do individual para o coletivo, passa a ser a principal responsável pelo engajamento, passo seguinte no ciclo do *empowerment* proposto por Kieffer (1984).

Engajamento

Momento que ocorre logo em seguida à motivação, onde se formam vínculos duradouros entre as pessoas e há uma conscientização coletiva para realizar as reivindicações. Para que isso ocorra é fundamental a existência de líderes que “impulsionam a descoberta de capacidades e competências veladas e encorajam a ação social e política” (LISBOA, 2007, p. 645). É através do engajamento que os indivíduos terão a capacidade de articular ações em prol de mudanças positivas para o grupo. Nesse sentido, a iniciativa de líderes torna-se fundamental para o sucesso dos pleitos. Entretanto, assim como o *empowerment* não deve nascer de um processo de “pedagogização”, conforme a crítica de Romano (2002), o surgimento de lideranças dentro dos grupos socialmente excluídos é algo que deve ocorrer de maneira natural, sofrendo influências externas apenas no sentido de auxiliar tecnicamente o grupo. A intromissão sistemática de organizações, sejam elas de iniciativa pública ou privada, corre o risco de moldar o pensamento do grupo e desvirtuar os reais objetivos da mobilização.

Integração

Onde há a consolidação do grupo. Nessa etapa firma-se um sentimento de pertencimento coletivo e o grupo se organiza para uma determinada ação. Os vínculos são formalizados e o grupo passa a agir de maneira unida e planejada, muitas vezes buscando a capacitação necessária para um maior entendimento dos seus direitos e, conseqüentemente, uma maior eficácia nos pleitos realizados. Kieffer (1984, p. 9) informa que “neste contexto, a capacitação é ainda descrita como o prosseguimento da construção de uma competência multidimensional participativa. Esta concepção engloba tanto as alterações cognitivas e comportamentais. Implicações para a prática também são abordadas”.

O autor ainda comunica que a participação implica num processo de diálogo intra e intersubjetivo que se mantém ao longo do processo participativo de diferentes maneiras. Dessa forma, não haverá efetividade na capacitação de um indivíduo se a mesma for utilizada em prol de benefícios próprios, deixando de lado as reivindicações da coletividade. O conhecimento adquirido deve ter utilidade prática para a ação e a sua busca não deve ser pautada em vaidades pessoais. Na impossibilidade da capacitação ou treinamento de todos os envolvidos, geralmente as lideranças são incentivadas a representar o grupo em tais oportunidades. Entretanto, isso de modo algum deve significar uma exclusividade no processo de tomada de decisão, que deve ocorrer coletivamente, estimulando a participação democrática dentro do grupo.

Conscientização

Por fim, é na última etapa do processo de *empowerment* que são fortalecidos os sentimentos de autoconfiança e sensibilização. Ocorre quando o indivíduo passa a ter ciência da sua capacidade como mobilizador e sujeito ativo no processo de transformação da realidade a sua volta. O grupo, já fortalecido e articulado, não só entende a importância da mobilização, como também tem a convicção que as mudanças só ocorrem quando há organização por parte de todos. Lisboa (2007, p. 646) afirma que trata-se de

uma consciência política, ou seja, “sentir-se capaz”, ter o poder de “fazer” algo como sujeitos ativos do processo de transformação na perspectiva de um outro tipo de desenvolvimento. Requer, também, tempo e paciência em relação à superação de décadas de aceitação passiva, de conformismo, e convencimento de que participando ativamente na vida social é possível alcançar objetivos coletivos e produzir mudanças sociais. Os conhecimentos e experiências adquiridos e, ao mesmo tempo, a aquisição de autoconfiança podem ser compartilhados com outros membros da comunidade, o que fortalece o “empoderamento” das futuras lideranças.

A autora chama atenção para a consciência política adquirida após a integração e engajamento do grupo. Entretanto, deixar de ser sujeito passivo dentro de um contexto de exclusão para transformar-se em um sujeito ativo capaz de transformar a sua realidade e a realidade de outros não é um processo simples, uma vez que tais sujeitos podem ter sofrido longos períodos de supressão social. Lisboa (2007) lembra ainda a importância de se compartilhar os conhecimentos e experiências adquiridos, promovendo o aprendizado para futuras gerações. Em alguns casos, experiências bem-sucedidas são relatadas em encontros de grupos em formação com o intuito de motivar os participantes e mostrar que as transformações são possíveis.

Conforme observado, à medida que os momentos avançam, os sentimentos vão se alterando, passando de indignação e revolta para motivação e autoconfiança, saindo de um estágio de acomodação para uma participação ativa e engajada. De acordo com Lisboa (2007),

o primeiro momento geralmente ocorre num período traumático vivenciado por um indivíduo ou grupo, que pode ser uma família, por exemplo. Assim, a drástica mudança de uma situação de conforto para outra de total insegurança e incerteza causa revolta e insatisfação, elementos considerados motivadores para a ação. Dessa forma, recuperando o conceito do *empowerment* psicológico apontado por Friedmann (1996), o despertar da consciência em relação à autonomia faz com que o indivíduo tome a iniciativa de lutar por mudanças. Desse modo, o inconformismo de um único ator social pode insuflar outros a agirem em prol de alternativas viáveis para a alteração das condições adversas as quais se encontram. Essa liderança mobilizadora muitas vezes nasce de maneira espontânea por membros do grupo com uma maior proatividade.

Entretanto, a mobilização dos indivíduos em prol dos benefícios do coletivo não é uma tarefa simples. O conformismo e a falta de autoestima muitas vezes inibem ações reivindicatórias, fazendo o cidadão aceitar e acreditar que o Estado é o único com poder de estabelecer mudanças significativas. Tecendo comentários sobre essa postura passiva, Dowbor (1999, p. 9) acredita que

A realidade é que somos condicionados, desde nossa infância, a acreditar que as formas de organização do nosso cotidiano pertencem naturalmente a uma misteriosa esfera superior, o Estado, ou aos poderosos interesses da especulação [...] O problema central, portanto, é o da recuperação do controle por parte do cidadão, no seu bairro, na sua comunidade, sob as formas do seu desenvolvimento, sobre a criação de dinâmicas concretas que levam a que nossa vida seja agradável ou não.

Com isso, o autor lembra que as mobilizações para mudanças no macro devem partir de instâncias localizadas no micro – bairro, comunidade, associações. Para que isso ocorra deve haver uma mudança de pensamento partindo do individual para o coletivo. “Mas é necessária uma clara vontade do indivíduo para que a mobilização se concretize” (BROSE, 2000, p. 108), porém, além da força de vontade, para que se obtenha êxito nessa articulação é fundamental a apropriação do conhecimento técnico e político. Conforme já comentado, para que uma liderança consiga mobilizar outras pessoas para uma ação não há a obrigatoriedade de uma formação acadêmica específica. Todavia, adquirir conhecimento sobre os elementos que estão envolvidos nas reivindicações é fundamental para o sucesso em qualquer processo de negociação. Bandeira (1999), ainda abordando a participação do cidadão no espaço público, acredita que um grande erro cometido por alguns grupos é achar que a participação ocorre somente por questões envolvendo recursos públicos. Segundo o autor, é fundamental

superar o vício de abordagem decorrente da propensão de acreditar que a participação em nível [micro] regional consiste, essencialmente, em uma transposição de conceitos e metodologias típicos dos orçamentos participativos municipais para uma escala territorial mais ampla. [...] Uma primeira

consequência dessa propensão é a tendência de confundir *participação* com *participação no orçamento*, que acaba por limitar, de forma indevida, o alcance dos processos participativos (Bandeira, 1999, p. 73).

Limitar a participação do cidadão à decisão sobre a alocação de recursos públicos, na visão do autor, pode resultar no fracasso da iniciativa e fazer com que o mesmo permaneça na sua posição de sujeito passivo, não alterando de modo significativo as dinâmicas de poder entre a sociedade e o Estado.

Percurso metodológico

A metodologia empregada neste estudo foi a pesquisa documental, tendo por base o relatório “Pesquisa de Opinião sobre os impactos da pandemia do coronavírus na sociedade brasileira”, publicado pelo CFA em abril de 2020. Este documento pode ser considerado um registro institucional escrito (Gil, 2010). A escolha dessa tipologia de pesquisa justifica-se porque

o documento escrito constitui uma fonte extremamente preciosa para todo pesquisador nas ciências sociais. Ele é, evidentemente, insubstituível em qualquer reconstituição referente a um passado relativamente distante, pois não é raro que ele represente a quase totalidade dos vestígios da atividade humana em determinadas épocas (Cellard, 2008, p. 295).

A pesquisa elaborada pelo CFA, por meio da Câmara de Gestão Pública, teve por objetivo conhecer os impactos da crise provocada pelo coronavírus em 5 segmentos da sociedade brasileira: Profissionais Liberais, Empresários, Servidores Públicos, Empregados privados e Estudantes. A mesma adotou uma amostragem não-probabilística que totalizou 1.357 respondentes. Destes, 364 são empregados privados e 140 são empresários – ambos foco do presente estudo. É importante destacar que o Conselho informa que, apesar das limitações estatísticas, os dados coletados podem ser considerados viáveis para o presente estudo (CFA, 2020).

Empoderamento na pandemia: analisando o contexto

Conforme já mencionado, a proposta deste artigo é estabelecer uma relação entre a Pesquisa promovida pelo CFA e o primeiro dos cinco momentos do *empowerment* elencados por Kieffer (1984). Para tanto, com o objetivo de tornar a leitura mais didática, será apresentada a seguir a associação entre a etapa já citada e os principais achados da pesquisa que possuem relação com a mesma.

Empregados

De acordo com o que já foi pontuado, essa etapa é resultante de uma forte ruptura ou ameaça vivenciada pelo indivíduo, como a perda do emprego. A pesquisa do CFA mostrou que o desemprego é uma ameaça real para uma porcentagem significativa dos empregados na iniciativa privada, uma vez que 36,5% dos abordados afirmaram temer ficar sem emprego nos dois primeiros meses de pandemia. Tal temor mostrava-se plenamente compreensível naquele momento. Passados meses desde o início da crise, o Brasil registrou um recorde histórico de pessoas em busca de emprego. Entre os meses de dezembro de 2020 e fevereiro de 2021, 14,4 milhões de brasileiros encontravam-se em situação de desemprego, representando um aumento de 2 milhões com relação ao mesmo período do ano anterior (AFP, 2021).

Ao serem perguntados sobre a existência de uma reserva financeira para fazer frente à crise, 25,4% dos empregados informaram não terem capacidade de se manterem por um mês sem sua atual fonte de renda. Tal dado é alarmante, pois o auxílio financeiro proporcionado pelo Governo Federal só passou a ser disponibilizado à população a partir de abril de 2020, sendo que muitos solicitantes tiveram problemas ao realizar o cadastro e passaram a receber a ajuda financeira com bastante atraso. Outro ponto a ser verificado com relação ao auxílio emergencial é o valor destinado aos beneficiados. A quantia paga para cada família cadastrada, que em 2020 variava entre R\$ 600,00 e R\$ 1.200,00, passou para R\$ 150,00 e R\$ 375,00 (para famílias de uma pessoa só e para mulheres que são a única provedora do lar, respectivamente), em 2021.

Tal redução representa um impacto enorme na vida de milhões de pessoas. De acordo com levantamento da Fundação Procon de São Paulo feito em parceria com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), o custo da cesta básica na capital paulista para uma família de quatro pessoas ficou em R\$ 1.014,63. Isso significa que famílias sendo a mulher a única provedora e que recebem R\$ 375,00 conseguem comprar apenas 40% da cesta de alimentos. Se for levado em consideração apenas o quesito limpeza, as famílias beneficiadas com o auxílio de R\$ 150,00 terão recursos somente para fazer frente às despesas com as cestas de higiene pessoal (R\$ 76,26) e limpeza da casa (R\$ 46,81), sobrando muito pouco para as outras demandas (Agência Estado, 2021).

Assim, tal situação desfavorável leva muitos profissionais ao desestímulo. Entretanto, outros conseguem enxergar oportunidades que servem de estímulo na busca da superação, formando neste momento uma consciência para agir em prol de mudanças positivas. Segundo o estudo do CFA, 80,5% dos participantes asseguram ter um conhecimento sobre planejamento financeiro familiar. Esse fato pode ser considerado bastante positivo, pois ter uma preparação financeira resguarda o indivíduo de possíveis agravantes relacionados ao revés econômico. Estar bem preparado em um momento de crise fará o profissional sair em vantagem na busca da superação. O contrário gerará mais desgastes, uma vez que, quanto mais desfavorável o contexto, mais dificuldade ele terá para alterar a situação em virtude do seu limitado acesso a novas redes.

Empresários

Ao analisar os dados da pesquisa, verifica-se que a primeira etapa do processo de empoderamento também está presente na vida dos empresários. O restrito acesso às informações (por carências de oportunidades ou opção própria) pode contribuir para a identificação de viabilidades que resultarão em saídas menos traumáticas num contexto de crise.

Segundo dados da pesquisa, 52,1% dos empresários não possui qualquer metodologia da Gestão de Riscos na sua organização. A proposta da Gestão de Riscos é auxiliar as empresas a tomarem atitudes acertadas em relação à aos riscos que devem enfrentar, aqueles que devem ignorar, os perigos que precisam ser reduzidos ou eliminados e, por fim, quais devem ser explorados com o objetivo de gerar ganhos para a organização (Damodaran, 2009). Reconhecendo a importância de tal ferramenta e o incipiente domínio sobre a mesma, 61% dos empresários sinalizaram que pretendem buscar mais informações. Todavia, apenas 12% dos respondentes confirmaram que têm a intenção de contratar, mesmo que temporariamente, um profissional da área para auxiliar na sua organização nesse quesito.

Com base em tais dados é possível concluir que o contexto desfavorável provocado pela pandemia fez o empresariado nacional repensar suas estratégias relacionadas ao risco, reconhecendo que “o planejamento estratégico de modo geral, aliado ao planejamento de riscos é essencial para que as empresas passem por momentos de dificuldade e crises” (CFA, 2020, p. 29).

Após um ano de pandemia o cenário ainda não é favorável. Pesquisa recente elaborada pelo Sebrae em parceria com o Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade aponta que quase 10 milhões de brasileiros deixam de ser empreendedores, fechando seus negócios de maneira precoce. A pesquisa mostra ainda que a taxa de empreendedorismo caiu de 16,2% para 8,7%, sendo a menor em 17 anos (Sebrae, 2021). Outro dado preocupante é a taxa de desemprego. Passados 12 meses após os primeiros casos de coronavírus no Brasil, o país registra taxa de desocupação recorde, com 14,7% da população ativa desempregada (IBGE, 2021). Segundo especialistas, tais dados podem ser justificados pelo encerramento das medidas de socorro aos empresários. Com dificuldades para equilibrar as contas, elevadas cargas fiscais e elevação dos custos provocada pelo desabastecimento, a saída encontrada por muitas empresas foi a redução no quadro de pessoal. Desse modo, apesar dos avanços na vacinação da população em geral, estima-se que o país leve décadas para retomar o crescimento econômico vivenciado no período pré-pandemia.

Conclusão

Após associar a primeira das cinco categorias de empoderamento apresentadas por Kieffer (1984) com a pesquisa elaborada pelo CFA com os grupos empregados privados e empresários, foi possível identificar que a crise provocada pelo coronavírus tem proporcionado situações desafiadoras para ambos os grupos, exigindo a busca de alternativas capazes de reverter as adversidades postas. Conforme observado, o momento “contexto” é caracterizado por sentimentos de inconformismo, revolta e não aceitação da marginalidade, sendo identificado pelo sujeito ao verificar que está em desvantagem no cenário que o cerca. Assim, quanto mais desfavorável o contexto em que se encontra o indivíduo, mais dificuldade ele terá para mudar tal situação em virtude do seu escasso acesso a novas redes.

Com a pesquisa, foi possível verificar ainda que o desemprego é o maior temor vivenciado pelos trabalhadores da iniciativa privada. Os números recentemente divulgados dão uma dimensão do tamanho da crise e demonstram quão longo será o caminho a percorrer para que haja uma normalização desse cenário num âmbito global, principalmente para as nações em desenvolvimento, como o Brasil.

Estar bem preparado certamente é um grande diferencial em situações de adversidade. Observou-se que o planejamento relacionado à Gestão de Riscos é encarado como fundamental pela maioria dos empresários atuantes na pesquisa. Reconhecer a relevância de tal ferramenta administrativa é um passo importante na busca por conhecimentos mais abrangentes e, conseqüentemente, o fortalecimento do empoderamento dos atores envolvidos.

Apesar de não ter a ambição de explorar todos os momentos do empoderamento propostos por Kieffer (1984), a análise da primeira etapa foi capaz de revelar aspectos bastante pertinentes que demonstram os temores vivenciados por empresários e empregados nos primeiros meses de pandemia e que estratégias podem ser colocadas em prática com a finalidade de transformar um contexto adverso em situações promissoras.

REFERÊNCIAS

- Agência Estado (2021). *Auxílio emergencial não paga nem um terço da comida básica*. 20 mar. Disponível em < <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2021/03/4913029-auxilio-emergencial-nao-paga-nem-um-terco-da-comida-basica.html> > Acesso em 23 jul 2021.
- Agence France-Presse (2021). *Após um ano de pandemia, Brasil tem recorde de desempregados*. 30 abr. Disponível em < <https://www.msn.com/pt-br/noticias/brasil/ap%C3%B3s-um-ano-de-pandemia-brasil-tem-recorde-de-desempregados/ar-BB1gdRnW> > Acesso em 23 jul 2021.
- Bandeira, P. (1999). *Participação, articulação de atores sociais e desenvolvimento regional*. Texto para discussão, n. 630. Brasília: IPEA.
- Baquero, M. (2006). Reinventando a sociedade na América Latina: cultura política, gênero, exclusão e capital social. *Saude soc.*, vol.15, no.3, p.131-144, sept./dec.
- Brose, M. (2000). *Fortalecendo a democracia e o desenvolvimento local: 103 experiências inovadoras no meio rural gaúcho*. Santa Cruz do Sul: EDUNISC.
- Cabanillas, M. C. (2004). *El modelo de potenciación: empowerment*. In: El marco de lanueva ley de infancia y aplicación de los programas de protección (módulo II). Plan de formación.
- Cellard, A. (2008). A Análise Documental. In: Poupart, J. et al. *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Conselho Federal de Administração (2020). *Pesquisa de Opinião sobre os impactos da pandemia do coronavírus na sociedade brasileira*. Brasília. Disponível em < <https://cfa.org.br/wp->

- content/uploads/2020/04/Relatorio-CFA-pesquisa.pdf > Acesso em 14 jul 2021.
- Damodaran, A. (2009). *Gestão Estratégica do Risco*. Porto Alegre: Bookman.
- Dowbor, L. (1999). *O que é Poder Local*. Coleção Primeiros Passos. São Paulo: Brasiliense.
- Friedman, J. (1996). *Empowerment - uma política de desenvolvimento alternativo*. Oeiras, Celta.
- Gil, A. C. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6. ed., São Paulo: Atlas.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2021). *Desemprego*. Disponível em < <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php> > Acesso em 30 ago 2021.
- Kieffer, C. H. (1984). *Citizen empowerment: A development perspective*. Prevention in Human Services (pp. 9–36). New York: Haworth.
- Lisboa, T. K. (2007). Empoderamento de mulheres e participação na gestão de políticas públicas. In: *Anais do II Seminário Nacional Movimentos Sociais, Participação e Democracia*. UFSC, Florianópolis.
- Lisboa, T. K. (2008). O empoderamento como estratégia de inclusão das mulheres nas políticas sociais. In: *Seminário Internacional Fazendo Gênero 8*, 2008, Florianópolis. Seminário Internacional fazendo Gênero 8. Florianópolis.
- Romano, J. O. (2002). *Empoderamento: recuperando a questão do poder no combate à pobreza*. In: *Empoderamento e direitos no combate à pobreza*. Rio de Janeiro: ActionAid Brasil.
- Romano, J. O., Antunes, M. (2002). Introdução ao debate sobre empoderamento e direitos no combate à pobreza. In: *Empoderamento e direitos no combate à pobreza*. Rio de Janeiro: ActionAid Brasil.
- Sebrae. *Relatório da Global Entrepreneurship Monitor (2020)*. Disponível em < <https://www.agenciasebrae.com.br/asn/Estados/NA/Anexos/GEM-sebrae-poder360.pdf> > Acesso em 30 ago 2021.
- Vasconcelos, E. (2003). *O poder que brota da dor e da opressão: empowerment, sua história, teorias e estratégias*. Rio de Janeiro: Paulus.