

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
DEPARTAMENTO DE DIREITO  
CURSO DE GRADUAÇÃO DE DIREITO

Fernanda Cristina Camargo Rodrigues

**EMPREENDEDORISMO FEMININO: UM MECANISMO EM BUSCA DA  
IGUALDADE DE GÊNERO E AUTONOMIA ECONÔMICA DA MULHER.**

Florianópolis/SC

2022

Fernanda Cristina Camargo Rodrigues

**EMPREENDEDORISMO FEMININO: UM MECANISMO EM BUSCA DA  
IGUALDADE DE GÊNERO E AUTONOMIA ECONÔMICA DA MULHER.**

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em  
Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade  
Federal de Santa Catarina como requisito para a  
obtenção do título de Bacharel em Direito.  
Orientadora Professora Doutora Juliana Wülfing

Florianópolis/SC

2022

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Rodrigues, Fernanda Cristina Camargo Rodrigues  
Empreendedorismo feminino: Um mecanismo em busca da igualdade de gênero e autonomia econômica da mulher / Fernanda Cristina Camargo Rodrigues Rodrigues ; orientadora, Juliana Wülfing, 2022.  
63 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Graduação em Direito, Florianópolis, 2022.

Inclui referências.

1. Direito. 2. Direito . 3. Direito do trabalho.4.Igualdade

de gênero. I. Wülfing, Juliana . II. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em Direito. III. Título.

Fernanda Cristina Camargo Rodrigues

**EMPREENDEDORISMO FEMININO: UM MECANISMO EM BUSCA DA  
IGUALDADE DE GÊNERO E AUTONOMIA ECONÔMICA DA MULHER.**

Este Trabalho Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Curso Direito.

Florianópolis, 17 de março de 2022.

---

Professor Doutor Luís Henrique Cademartori  
Coordenador do Curso

**Banca Examinadora:**

---

Professora Doutora Juliana Wülfing  
Orientadora  
Universidade Federal de Santa Catarina

---

Professor Doutor Eduardo Antonio Temponi Lebre  
Avaliador  
Universidade Federal de Santa Catarina

---

Professor Doutor Marco Antônio César Villatore  
Avaliador

Universidade Federal de Santa Catarina

Fernanda Cristina Camargo Rodrigues

**EMPREENDEDORISMO FEMININO: UM MECANISMO EM BUSCA DA  
IGUALDADE DE GÊNERO E AUTONOMIA ECONÔMICA DA MULHER.**

Dedico este trabalho à minha família, aos meus amigos e as mulheres que lutam pela igualdade de gênero com empatia e entusiasmo.

## **AGRADECIMENTOS**

Concluir este trabalho, foi, sem dúvidas, um grande desafio. Por esta razão, não poderia deixar de agradecer a todos que estiveram comigo nesta trajetória.

Em primeiro lugar gostaria de agradecer a Deus, pela minha vida, e por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização desta graduação. Gostaria de agradecer aos meus pais, Ademir e Elizabeth, por sempre me incentivarem a ir mais longe e por terem me dado todo o apoio necessário para que eu pudesse concluir este trabalho.

Estendo esse agradecimento à minha Madrinha Eduvirges (in memorian), a quem agradeço as bases que deu para me tornar a pessoa que sou hoje. Agradeço a todos, minha família, parentes e amigos que com seu incentivo me fizeram chegar à conclusão do meu curso e começo de uma nova carreira.

A professora Juliana Wülfing por ter sido minha orientadora e ter desempenhado tal função com dedicação e principalmente pela sua empatia, sem a qual não seria possível a conclusão do presente trabalho. Por fim agradeço também a Universidade Federal de Santa Catarina, seu corpo docente, direção e coordenação essencial no meu processo de formação.

## RESUMO

O estudo tem como tema o empreendedorismo feminino, que vem crescendo diante dos novos desafios que envolvem a participação da mulher na macroeconomia por meio do trabalho, que nem sempre está atrelada à atuação profissional formal. Contudo, o objetivo do trabalho é analisar o Empreendedorismo feminino através do mecanismo em busca da igualdade de gênero e autonomia econômica da mulher. Assim, observa-se que as mulheres assumindo tarefas diferentes do ambiente familiar e doméstico, devido às mudanças na sociedade, e buscam encontrar o seu lugar no mercado de trabalho. Logo, as mulheres empreendedoras revolucioam ao desenvolverem uma diferente realidade social no mundo das micro e pequenas empresas, cerca de metade das quais já são administradas pelo sexo feminino.

**Palavras-chave:** Empreendedorismo feminino. Igualdade de gênero. Autonomia econômica. Mulher.

## **ABSTRACT**

The study's theme is female entrepreneurship, which has been growing in the face of new challenges involving women's participation in the macroeconomy through work, which is not always linked to formal professional activity. The objective of the work is to analyze the female Entrepreneurship through the mechanism in search of gender equality and women's autonomy. Thus, women must be replaced by the family and domestic environment, due to different changes in society, and seek to find their tasks in the labor market. Soon, women as entrepreneurs are revolutionizing by developing a different social reality in the world and small businesses, half of which are already surrounded by women.

**Keywords:** Female entrepreneurship. Gender equality. Economic autonomy. Woman.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>A LUTA FEMININA: CONTEXTO HISTÓRICO DA BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO</b>	<b>12</b>
2.1	O ESPAÇO DA MULHER NA SOCIEDADE	12
2.2	A TRAJETÓRIA DO DIREITO FEMININO	18
2.3	A MULHER E O DIREITO DO TRABALHO	22
<b>3</b>	<b>EMPREENDEDORISMO E LIDERANÇA</b>	<b>26</b>
3.1	EMPREENDEDOR E EMPREENDEDORISMO	26
3.2	EMPREENDEDORISMO FEMININO	29
3.3	OS DESAFIOS DA MULHER EMPREENDEDORA	33
<b>4</b>	<b>PROMOÇÃO DO EMPREENDEDORISMO FEMININO</b>	<b>38</b>
4.1	INSTRUMENTOS PARA INCLUSÃO DA MULHER COMO EMPREENDEDORA	38
4.2	IMPACTO SOCIAL E ECONÔMICO DO EMPREENDEDORISMO FEMININO	46
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>54</b>
<b>6</b>	<b>REVISÃO BIBLIOGRÁFICA</b>	<b>56</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A nova ordem econômica, transformada por um mundo globalizado em que o ambiente externo está em constante mudança, tem características de instabilidade e flexibilidade no mundo do trabalho e, por não absorver mão de obra, é propícia à participação das pessoas em outras atividades produtivas.

As mulheres brasileiras pertencem a esse grupo e, apesar de possuírem o maior nível de escolaridade, também estão na base da pirâmide quanto aos recursos financeiros que lhes são alocados por sua atuação profissional.

Diante dessas condições, muitas mulheres brasileiras buscam diversificar seu modo de vida. Essa trajetória, mostra que estão cada vez mais envolvidas nos arranjos familiares como provedoras da família. Nesse contexto, pode-se destacar a participação feminina na economia por meio da ação empreendedora, que vem crescendo diante dos novos desafios e envolvendo as mulheres na macroeconomia por meio do trabalho.

Assim, observou-se além da falta de oportunidades, discriminações, turnos duplos ou triplos, diferenciais salariais e até dificuldade de serem ouvidas pelos colegas são questões que atingem em maior número as mulheres, do que os homens. Mesmo assim, na atualidade mais de 1/3 (um terço) do empresariado brasileiro é composto de mulheres, colocando o Brasil em sétimo lugar no *ranking* global de mulheres em empreendedorismo.

Diante da importância do empreendedorismo feminino, este foi escolhido como tema do trabalho. Já o problema a ser respondido pela presente pesquisa científica foi assim formulado: seria possível utilizar o empreendedorismo feminino como mecanismo na busca por igualdade de gênero e autonomia econômica da mulher?

Com isso, a hipótese formulada foi a de demonstrar que o empreendedorismo feminino é eficaz no desenvolvimento econômico e social da mulher, destacando resultados no mercado de trabalho e de renda destas, de suas famílias e sociedade envolvida.

O objetivo principal da presente monografia, portanto, foi o de analisar a eficácia do empreendedorismo feminino no desenvolvimento econômico e social da mulher, destacando os resultados no mercado de trabalho e renda.

Para tanto, este estudo foi dividido em 03 (três) capítulos. O primeiro se destinou ao contexto histórico do direito feminino e ao seu papel na sociedade, destacando os principais direitos trabalhistas em prol da mulher, tratando da evolução no Brasil, das fontes e das características.

Já no segundo Capítulo, foram estudadas as noções do empreendedorismo feminino, versando sobre a origem, princípios gerais e peculiaridades.

Enquanto isso, o terceiro Capítulo, visou verificar os impactos sociais e econômicos do empreendedorismo na vida das mulheres, discorrendo sobre os principais resultados da sua promoção.

Ainda, para o desenvolvimento do trabalho foi utilizado o método dedutivo. Quanto à abordagem, foi realizada pesquisa bibliográfica, complementada com a busca de notícias e dados estatísticos em *sites* na *internet*.

## **2 A LUTA FEMININA: CONTEXTO HISTÓRICO DA BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO**

Para compreender as formas de opressão que as mulheres vivenciaram, é importante entender que homens e mulheres vivem sob certas condições objetivas e subjetivas, que são o produto das relações sociais.

Observa-se que historicamente, os homens obtinham maior poder em relação aos direitos políticos, mais escolhas e poder de decisão em relação à vida emocional e sexual, além de maior visibilidade social no âmbito profissional. As relações de gênero foram historicamente estabelecidas nos papéis das mulheres e dos homens na sociedade.

### **2.1. O ESPAÇO DA MULHER NA SOCIEDADE**

Para compreender as formas de opressão que as mulheres vivenciaram, é importante entender que homens e mulheres vivem sob certas condições objetivas e subjetivas, que são o produto das relações sociais.

Observa-se que historicamente, os homens obtinham maior poder em relação aos direitos políticos, mais liberdade de decisão em relação à vida emocional e sexual, além de maior visibilidade social no âmbito profissional. As relações de gênero foram historicamente estabelecidas nos papéis das mulheres e dos homens na sociedade.

É impossível falar sobre gênero isoladamente, porque, de acordo com Linda Nicholson (2000), o sexo não pode ser independente do gênero, ao contrário, sexo nesse sentido deve ser subsumido pelo gênero.

Deve-se observar o ser humano como uma unidade, que consiste em corpo, gênero físico, sexo biológico e identidade de gênero, que pode ser diverso do qual o sujeito se classifica em relação a sociedade. Por fim, pode-se concluir que gênero é um fato social, que dá origem ao papel desempenhado pelo indivíduo na sociedade, levando em consideração os aspectos físicos (SIQUEIRA E SAMPAIO, 2017).

Observa-se, que historicamente as mulheres foram vistas como inferiores aos homens e deviam obediência a estes, em virtude do sexo biológico. Porém, muitos eventos contribuíram para a construção deste caminho. Assim, Costa e Sardenberg (2008) chamam a atenção para a família, que perdeu a identidade como unidade de produção, que foi substituída pela indústria, quando homens – em um primeiro momento –, foram obrigados a vender sua mão de obra, e em um segundo período, também as mulheres se viram forçadas a aderir ao processo de trabalho fabril.

**Figura 1:** Mulheres trabalhando em indústrias



**Fonte:** Diário da Esquerda (2017)

Assim, com o desenvolvimento das fábricas, e posteriormente com a luta dos movimentos feministas, as mulheres foram integradas na sociedade porém permanece a desigualdade salarial, a discriminação<sup>1</sup> no trabalho (SIQUEIRA, SAMPAIO, 2017).

Dessa forma, ao longo do desenvolvimento da sociedade moderna, à medida que gradualmente se tornam conscientes da exploração e opressão, as mulheres são levadas à subversão. Como resultado, fizeram progressos na luta política e na realização de direitos. Portanto, a consciência de seu lugar histórico de inferioridade, desencadeou o movimento feminista (surgido no

---

<sup>1</sup>Siqueira e Sampaio (2017), corroboram que para se buscar uma compreensão das razões da discriminação de gênero, é preciso analisar 03 (três) Teorias que tratam da origem das diferenças entre homens e mulheres, quais sejam: a Teoria Universalista, a Teoria do Diferencialismo, também conhecida como Teoria Substantiva, a Teoria *Queer*. Esta, visa compreender a divisão do trabalho por gênero, que pode ser considerada como um tipo de violência, a chamada violência simbólica, quanto a violência física, deve ser combatida junto aos direitos fundamentais e princípios trabalhistas que são amplamente violados sem respeito pela devida proteção e igualdade no trabalho das mulheres, especialmente no que tange a desigualdade de salários.

final do Século 18, formado no Século 19, na maioria dos países e regiões da Europa e nos Estados Unidos da América - EUA) (COSTA e SARDENBERG, 2008). Como confirmam Bandeira e Melo (2010), o movimento feminista surgiu quando as mulheres se opuseram coletivamente à discriminação de gênero, se forjou contra a baixa autoestima, transformadas em práticas convencionais subordinadas. Da perspectiva do feminismo, ao desconstruir a estrutura patriarcal e a desigualdade estabelecida na sociedade. Entre os princípios que norteiam as organizações feministas, destacam-se a autonomia e o nivelamento. (SILVA e CAMURÇA, 2010).

Logo, através de caminhos diferentes, as feministas lutam pela cidadania e pela vida de muitas mulheres, que variam sobre diversas frentes como, o

[...] direito a viver com dignidade, o direito à propriedade, o direito à educação, o direito ao trabalho, o direito de votar e o direito de ser eleito, o direito de participar e o direito de espaço para tomada de decisões, o direito de possuir o próprio corpo, o direito de estar livre da violência, de viver em condições de igualdade com os homens (BANDEIRA e MELO, 2010, p. 9).

Portanto, a característica básica do feminismo se dá através de um processo relacionado às ações coletivas e contínuas, que envolve emancipação política e a realização de direitos que refletem o empoderamento das mulheres. Ainda, desenvolve críticas, que evoluem para denunciar as injustiças de uma sociedade patriarcal. São movimentos pluralistas que enfrentam o sistema dominante e propõem a transformação social (SILVA e CAMURÇA, 2010). Logo, muitos

[...] estudos sobre a história do movimento feminista, os chamam de "ondas", alguns momentos históricos em que há uma série de movimentos e organizações feministas com a mesma agenda exigente no Brasil. No mundo ocidental, a "primeira onda" refere-se ao movimento feminista; a segunda "wave", que começou na década de 1970 e nos Estados Unidos na década de 1960, onde foi caracterizada pela crítica, radical, teórica e prática, às mulheres e aos modelos femininos e das famílias. A terceira onda identificada na década de 1990 mostra "novos" padrões de mulheres: mulheres negras, lésbicas, mulheres do terceiro mundo, pessoas transgênero, etc. (Destaque do autor) (RABAY e CARVALHO, 2011, p. 86).

**Figura 2:** Marcha das mulheres pela igualdade - Nova York (1970)



**Fonte:** Portal Toda Política (2019)

Ao trazer essas novas questões para o domínio público, o feminismo também trouxe a necessidade de criar outros comportamentos, práticas, conceitos e motivações (COSTA, 2005).

Desta maneira, segundo SOIHET (2011), a onda do movimento feminista, serviu de incentivo para o surgimento da história feminina nos Estados Unidos da América, onde o movimento foi desencadeado, por volta de 1960.

Na Europa e na América, durante a segunda metade do Século XIX, ocorreu um crescimento descontrolado das cidades. Neste período, as indústrias recrutavam cada vez mais pessoas para trabalhar, desta forma surgiu um novo personagem: as mulheres. Com isso, elas criaram uma forma que até agora era inimaginável ao forçar que seus interesses fossem listados, como assunto obrigatório no debate político da época (MARTINHO, 2009).

A partir de 1875, as mulheres passaram a entrar em contato com as mudanças sociais e com a revolução econômica, embora o aspecto mais óbvio: a emancipação, ainda estava limitada às mulheres da classe média. O maior sintoma dessas transformações está ligado à expansão da educação secundária para meninas, durante as décadas seguintes. (HOBSBAWM, 2010).

**Figura 3:** Rosa Luxemburg, Simone de Beauvoir e Emma Goldman



**Fonte:** Portal Toda Política (2019)

Observa-se, que em diferentes momentos da história, as mulheres desempenharam papel importante na luta pelo reconhecimento de direitos. Os primeiros registros de movimentos e ações feministas brasileiras estão no Século XIX. Foi a partir desse período que, no Brasil, as mulheres começaram a ter alguma consciência de que seus papéis sociais não deveriam se limitar à vida familiar e aos cuidados domésticos. De acordo com Jesus e Furtado (2016), a rápida mudança estabeleceu um novo padrão de comportamento, neste caso, a luta das mulheres por direitos iguais teve grandes significados.

Seu papel na sociedade entre o Século XIX até a virada do Século XX, foi caracterizado por uma difícil combinação de mudança e persistência de valores antigos e tradicionais, que as consideram secundárias em relação aos homens. A transformação mais significativa, durante este período, nas cidades mais populosas, foi as mulheres começarem a sair para as ruas e não ocuparem mais o seu tempo apenas, no espaço doméstico.

As principais conquistas do movimento feministas de acordo com Tié Lenzi (2019) foram: 1910: criação do Dia Internacional de Luta das Mulheres, lembrado no dia 8 de março de cada ano; 1932: a luta pela igualdade ao direito ao voto; 1951: a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou a Convenção nº 100 que determinou a obrigatoriedade de igualdade salarial entre homens

e mulheres; 1953: a publicação da Convenção nº 100, promulgada pela Assembléia Geral das Nações Unidas em Nova Iorque sobre os Direitos Políticos da Mulher; 1962: o Código Civil brasileiro retirou artigos que submetiam as mulheres casadas à autorização do marido, para trabalhar fora de casa ou para viajar.

Também, pode-se salientar que a partir da década de 1960 houveram grandes mudanças no Brasil com o surgimento da pílula anticoncepcional. Ainda, com a abertura da primeira delegacia especializada às mulheres em 1985 e a criação da Lei Maria da Penha em 2006 (Lei nº. 11.340/2006), que teve como objetivo o combate à violência doméstica contra a mulher. A referida Lei pode ser aplicada a todas as mulheres que são vulneráveis ao agressor e envolvem o relacionamento emocional ou íntimo entre o agressor e a vítima.

Ainda, a Lei levou o nome de Maria da Penha Maia Fernandes, que sofreu violência doméstica do marido durante o casamento por mais de 20 (vinte) anos. Esta, acabou por ficar paralisada pela violência e se tornou um símbolo da luta contra a violência doméstica (BOEHM, 2016).

**Figura 4:** Inauguração da primeira Delegacia da Mulher do país



**Fonte:** Agência Brasil (2016)

Assim, é necessário desconstruir os pensamentos passivos e submissos das mulheres. O sofrimento, a opressão e a dominação, por mais reais que sejam, não bastam para contar a história destas. O sucesso do feminismo está relacionado à exigência de igualdade entre homens e mulheres.

Mulheres e homens. Não é uma guerra entre os sexos, mas uma batalha contra a discriminação de gênero (JESUS, FURTADO, 2016).

Nesse contexto, a mulher buscou por direitos iguais, acesso à educação, espaço no mercado de trabalho. A busca pela efetivação de tais direitos, a luta pela igualdade de gênero permanece incessantemente. Assim, a mulher é mãe, profissional, é demandada a exercer com excelência múltiplos papéis e na grande parte das vezes não tem seu valor reconhecido.

## 2.2 A TRAJETÓRIA DO DIREITO FEMININO

O Direito caminha paralelamente com o desenvolvimento da sociedade de maneira geral, e durante muito tempo a figura feminina ficou atrelada apenas aos cuidados do lar e submissão ao homem. Mas com as mudanças significativas na sociedade é que a mulher teve a oportunidade de lutar por seus direitos de forma efetiva.

De acordo com Guimarães e Faria (2013), ao compreender as vitórias relacionadas aos Direitos Fundamentais de cada geração, podemos entender quais estão relacionados à igualdade de gênero - desde os civis e as liberdades até a ação afirmativa nacional e a proteção legal de direitos entre indivíduos. Infelizmente, isso ocorre porque o reconhecimento dos Direitos Fundamentais dos homens, deu-se em tempo diferentes dos das mulheres.

Segundo Karawejczyk (2013), em relação aos Direitos Fundamentais de Primeira Geração, embora a liberdade masculina ainda fosse realizada no contexto da Revolução Francesa (1789), no final do Século XVIII, isso ainda não havia se estendido às mulheres. Inclusive, na história britânica, as mulheres só tiveram o poder de voto, em 1918.

A demora na concessão de direitos iguais para ambos os sexos mostra a participação de todos na assimetria da estrutura de poder, portanto, reflete ainda um obstáculo considerável ao pleno

desenvolvimento, autonomia, liberdade, reconhecimento e sucesso da mulher nos mais diversos campos - sejam eles público ou privado.

Deste modo, mesmo que não houvesse a igualdade de gênero como direito constitucionalmente consagrado, ainda assim, já se pode compreender como direito difuso, individual e homogêneo. Assim, da maneira como foi estabelecido em ordenamento jurídico, é possível entender que este é um direito individual descentralizado e homogêneo.

Já a Segunda Geração de Direitos Fundamentais, depende das ações específicas do país, para que possa ser alcançado, o fato é que esse descompasso impede de categorizar esta igualdade (GUIMARÃES E FARIA, 2013)

Guimarães e Faria (2013), citam que os Direitos Fundamentais ocorreram em tempos distintos para homens e mulheres. Assim, é impossível classificar o direito básico de uma geração, porque o histórico da sociedade das mulheres e conquistas cívicas alcançadas não é a mesma. No entanto, assim como os direitos são transmitidos de geração em geração, do ponto de vista da luta feminista, essas gerações correspondem às ondas dos movimentos sociais.

Segundo a United Nations (2020), a realização do sufrágio feminino, foi o resultado da primeira onda dos movimentos feministas - apenas um dos muitos outros direitos negados às mulheres ao longo do tempo -, onde a depender de sua formação social e cultural, esses direitos ainda são distantes de muitas pessoas.

Observa-se que em outubro de 2012, uma ativista do Paquistão, Malala Yousafzai, de apenas 15 (quinze) anos, foi baleada na cabeça, devido à luta pela educação das mulheres anti Talibã. Ocorre, que ainda 70 (setenta) países em que as adolescentes são reprimidas por quererem estudar, e na Índia a ocorrência de estupros coletivos são frequentes (DUPRAT, 2015).

Na mesma direção que a primeira onda do movimento feminista, o primeiro degrau para a libertação das mulheres, foi o direito de votar, e também o direito de participar das decisões políticas de suas comunidades, Deborah Duprat (2015), corrobora que a

[...] participação das mulheres na cena política institucional é, de fato, essencial para a transformação efetiva da estrutura social. Por ser minoria no parlamento, as leis e as opiniões na votação, não tem valor e nem leva em consideração as necessidades das mulheres (DUPRAT, 2015).

Segundo Lopes (2020), em 8 de setembro de 1928, uma revolução política aconteceu na cidade de Lajes, no interior do Rio Grande do Norte (Brasil) e impactou até mesmo os EUA. Numa época em que as mulheres brasileiras nem sequer tinham direito de voto e a política era exclusiva do mundo masculino, Alzira Soriano, de 32 (trinta e dois) anos, não só participou da votação, como também das eleições autárquicas e venceu a eleição. A eleição de Alzira Soriano foi possível por conta de uma lei estadual que autorizava a participação política das mulheres. No Rio Grande do Norte - RN, todos os cidadãos que atenderem aos requisitos desta lei podiam votar e ser eleitos, independentemente do sexo.

**Figura 5:** Posse de Alzira Soriano na prefeitura de Lajes



Fonte: BBC News Brasil (2020)

De acordo com a World Health Organization, é importante lembrar que os direitos das mulheres na categoria de Direito Humanos, representam um conjunto de direitos que podem ser ampliados, interpretados e reconstruídos. Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU) em 1945, o surgimento dos Direitos Humanos como uma questão global, destacou a necessidade de incluir as mulheres e suas necessidades na agenda da comunidade internacional da ONU.

O estabelecimento de um instrumento de proteção dos Direitos Humanos, após a Declaração Universal dos Direitos Humanos -, mostra que muitos países estão se esforçando para reconhecer os males sociais, econômicos e políticos do mundo e buscam fornecer suporte normativo (baseado em normas) para os combater.

Com isso, as mulheres foram adicionadas na abordagem dos Direitos Humanos, a fim de tornar as suas experiências de vida mais visíveis, de maneira a transformar a implementação destes, em uma cultura que pudesse beneficiar a vida das mulheres ao redor do mundo.

Assim, sob a tutela da ONU foi elaborada a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), no ano de 1979, que foi o principal documento relacionado aos direitos da mulher no direito internacional e estipula a obrigação básica de eliminar qualquer discriminação de gênero que comprometa as liberdades fundamentais das mulheres nos campos político, social, econômico e cultural (BRASIL, 2020).

Brasil (2020), afirma no Decreto nº. 4.377, de 13 de setembro de 2002, o fortalecimento da paz e segurança internacionais, o alívio das tensões internacionais, a cooperação mútua entre os países -, independentemente de seus sistemas econômicos e sociais -, e, portanto, ajudam a alcançar a igualdade total entre homens e mulheres.

As mulheres participem ao máximo em todos os campos em condições de igualdade com os homens, o que é essencial para a plena atuação no bem-estar e no desenvolvimento geral dos países e do mundo, reconhecendo assim, que os papéis tradicionais dos homens - em relação às mulheres na sociedade e na família -, devem ser mudados.

Em alguns lugares, os direitos das mulheres são institucionalizados e garantidos pelo governo, pelo costume e pelo comportamento, e em outros, eles não são levados em consideração. Seu escopo pode ser a partir do conceito mais amplo de Direitos Humanos e reivindicações contra tendências históricas dos direitos das mulheres. Questões comuns relacionadas aos direitos das mulheres incluem integridade institucional e autonomia; voto; ocupação de cargos públicos; trabalho; salários justos; educação (LUCAS, DIAS, 2013).

Segundo Calil (2008), a ONU, tem como direito das mulheres: 1) vida; 2) liberdade e segurança pessoal; 3) igualdade e liberdade de todas as formas sem discriminação; 4) liberdade de pensamento; 5) informação e educação; 6) privacidade; 7) saúde e proteção; 8) casamento e planejamento familiar; 9) decidir se terá filhos e quando pretende ter; 10) usufruir dos benefícios do progresso científico; 11) liberdade de reunião e participação política; 12) não ser sujeito a tortura e maus-tratos.

Assim, além da conquista de direitos, buscou-se tratar do Direito do Trabalho da mulher, que inclui a promoção da igualdade de gêneros e a proteção da empregada.

### 2.3 A MULHER E O DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho foi impulsionado pela Revolução Industrial do século XVIII, dentro deste contexto houve crescimento da mão-de-obra feminina nas indústrias. Destacando ainda mais as desigualdades no ambiente de trabalho. Assim foram surgindo leis garantidoras dos direitos feminino no âmbito trabalhistas.

De acordo com Alves (2017) a Constituição do México de 1917, foi a precursora na qualificação dos direitos trabalhistas, regulando a jornada de trabalho, proteção da maternidade, idade mínima de admissão nos trabalhos industriais. Considerada a primeira Constituição Social do mundo, promulgada em 5 de fevereiro de 1917.

Ainda, a Constituição do México introduziu avanços referentes aos direitos femininos, em seu art. 123, como o direito à dispensa do pré-natal e a restrição do trabalho feminino em atividades extenuantes e perigosas. A Constituição do México influenciou os demais movimentos em prol dos direitos sociais, sendo que a importância desta “[...] principalmente para o Brasil, é inegável. Preliminarmente sentida na Constituição de 1946 e, posteriormente, na Constituição de 1988” (ALVES, 2017, p. 361).

Seguindo o mesmo viés a Constituição de Weimar de 1919, primeira constituição social europeia, bem como a Organização Internacional do Trabalho na Conferência de Washington também no ano de 1919, regula os temas já abordados na Constituição do México.

Enquanto isso, a OIT foi criada em 25 de janeiro de 1919, com o objetivo de estabelecer normas legislativas de trabalho. Sua primeira reunião foi realizada em Washington, reunindo seus Estados membros. No que diz respeito às mulheres, a OIT tem desempenhado um papel importante no estabelecimento de padrões de trabalho. Entre as questões levantadas referentes à situação das mulheres foi a redução da jornada de trabalho das mulheres (RIBEIRO,2020).

**Figura 6:** Inauguração da OIT.



**Fonte:** OIT (2020).

Nesse sentido, Fraccaro (2018) explica que o comitê introduziu o tema com o argumento de que eles deveriam reduzir a jornada de trabalho das mulheres, para que elas pudessem se dedicar também para suas famílias e crianças. No entanto, o que os Estados-Membros ainda decidiram naquele ano foi reduzir a jornada de trabalho de todos os trabalhadores, assim a redução dos serviços para todos os gêneros, acabará beneficiando as mulheres, já que para

[...] a OIT, legislação e normas internacionais específicas são necessárias para as mulheres, onde não haviam garantias e os direitos regulavam a crueldade das relações de trabalho. A Entidade Internacional determina seu desempenho defendendo convenções específicas diante de mulheres que precisam reduzir sua carga de trabalho, além do trabalho remunerado, também exercem atividades de enfermagem e limpeza em sua casa, além disso, existem problemas de saúde que podem causar doenças devido ao peso da missão. A OIT também lembrou que a vida das mulheres é instável, devido às tarefas de maternidade e enfermagem, para justificar a demanda pela convenção Organizações internacionais que vão mudar essa realidade (FRACCARO 2018).

Nesta sequência, a OIT se tornou uma importante fonte de pesquisa histórica sobre os direitos trabalhistas das mulheres. No entanto, essa necessidade de legislação específica não é

gerada pelo objetivo principal da igualdade, mas para garantir a continuidade do desempenho das funções sociais atribuídas às mulheres (RIBEIRO,2020).

Mas foi em 1934 na Convenção nº. 3 OIT, que o trabalho feminino foi discutido exclusivamente. Seu principal tema foi o emprego da mulher antes e depois do parto, também a Convenção nº. 100 também a OIT, visava proteger a remuneração igualitária e por fim, a Convenção de nº 111 da OIT que tratava da discriminação de gênero na escolha do profissional durante a contratação.

De acordo com Alves (2009) em relação aos Direitos Sociais, o Decreto nº. 21.417-A, de 17 de maio de 1932, foi o primeiro regulamento a tratar do Direito do Trabalho da mulher no Brasil. Este documento estabeleceu a vedação do trabalho noturno feminino, a proibição de levantamento de peso superior ao estabelecido nos regulamentos elaborados pela autoridade pública, bem como, o trabalho em locais insalubres e perigosos.

O artigo 121 da Constituição de 1934, proibiu as diferenças salariais baseadas no gênero e garantiu, a assistência médica às mulheres grávidas. Este documento, também previu serviços de apoio à fertilidade, sendo que a

[...] reação dos membros aos regulamentos relativos ao trabalho dos comitês a mulher fora barulhenta. Algumas pessoas acham que era uma vergonha para os maridos permitir que as mulheres fossem contratadas para trabalhar sem sua permissão; outros afirmam que o trabalho das mulheres é economicamente anti social, dado que seu valor é muito inferior aos dos homens, algumas pessoas citaram que apoio salarial durante o período antes e depois do período gestacional era uma forma de não trabalhar e se acomodar (CALIL, 2007).

Com a implantação do Estado Novo foi outorgada a Constituição de 1937, trazendo o reconhecimento do eleitorado feminino. Bem como, em 1 de maio de 1943, sob a égide da Constituição imposta de 1937, entrou em vigor o Decreto-Lei nº. 5.452, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A CLT não trouxe inovação em relação às normas de trabalho das mulheres, porém a legislação foi importante para unificar os regulamentos sobre o trabalho das mulheres em um capítulo exclusivo, estipulando, entre outras coisas, salários iguais, proibição de trabalho noturno, tarefas que não são adequadas para sua força física e regras estabelecidas que protege a saúde e a fertilidade das mulheres. (CALIL, 2007)

No entanto, a Constituição de 1946 reafirmou os direitos garantidos na Constituição de 1934 e dentro desse contexto a luta em prol dos direitos civis, é criado o Estatuto da Mulher Casada em 27 de agosto de 1962 e a Lei do Divórcio de 1977. De acordo com Miranda (2013), dentre os avanços trazidos pelo Estatuto da Mulher Casada, as mulheres não precisam mais de autorização do marido para trabalhar, receber herança e no caso de separação solicitar a guarda dos filhos. Sendo um marco no âmbito legal a respeito do direito feminino.

Enquanto isso, a Constituição de 1967, recebeu nova redação pelos Ministros Militares, no exercício da Presidência da República, legalizando a ditadura militar que perdurou de 1964 a 1985. Entre 1960 e 1970 o feminismo ganhou força nos EUA e na Europa, influenciando as mulheres brasileiras a se organizarem contra o regime.

Todas essas evoluções culminaram com as garantias previstas na Constituição de 1988. Considerada marco na luta pela igualdade de gênero, avanços estão distribuídos em várias áreas: como a igualdade entre cônjuges na sociedade conjugal, proteção a gestante e a empregada com filhos, a não discriminação da mão de obra da mulher. Ainda a licença maternidade foi estendida de 84 (oitenta e quatro) dias para 120 (cento e vinte) meses e a licença paternidade foi criada.

Assim, é notório que os direitos das mulheres no Brasil resultaram de lutas sociais e que seus desafios foram se transformando com os avanços da sociedade, tanto na vida pública como na privada.

Dentre os desafios femininos estão a inserção no mercado de trabalho, bem como as oportunidades para obtenção de autonomia econômica para mulheres. Esta é a realidade enfrentada diariamente pelas trabalhadoras. A igualdade de gênero, apesar de expressa em lei, na Constituição Federal e em Tratados internacionais sua eficácia é insuficiente. A proibição de diferenças salariais por sexo é expressa, no entanto, questões de cunho cultural, oriundas da mentalidade patriarcal que estão intrínsecas em nossa sociedade e refletem nas estatísticas. Assim, se faz importante estudar o empreendedorismo e a liderança.

### **3. EMPREENDEDORISMO E LIDERANÇA**

Apesar dos grandes avanços do direito feminino, existem muitos desafios a serem enfrentados. A desigualdade salarial, a impossibilidade de dedicação integral aos negócios e a competição por cargos de liderança são fatores que tornam o empreendedorismo uma ferramenta importante para a inserção da mulher no mercado de trabalho.

O empreendedorismo feminino não trata apenas do surgimento de novas empresas, mas, da eclosão de lideranças femininas nos negócios, na política, nas instituições públicas e privadas. O Brasil está marcado por uma cultura machista em que a imagem do líder está ligada à figura do homem e que possui características de controle e comando. Apesar disso, as crescentes mudanças no panorama social e econômico exigem um novo olhar, demandando uma postura mais próxima, humana, maternal do empreendedor e do empreendedorismo.

#### **3.1 EMPREENDEDOR E EMPREENDEDORISMO**

O empreendedorismo pode ser entendido como a arte de usar a criatividade e a motivação para fazer as coisas acontecerem, com a colaboração e inovação em projetos individuais ou organizacionais. Consiste em tomar ações proativas em relação aos problemas que precisam ser resolvidos.

Assim, este foi o despertar dos indivíduos para o aproveitamento de seu potencial racional e intuitivo, por isso, o empreendedor está em um processo de aprendizagem permanente, com atitude de abertura à novas experiências (BAGGIO, 2014).

Ainda sobre o conceito de empreendedorismo, este se refere aos estudos que buscam o desenvolvimento de habilidades referentes à criação de projetos (técnicos, científicos e negociais). Logo, este se origina da palavra empreender, que significa concretizar, efetuar. Sendo assim, Empreender também significa gerar valor, saber identificar oportunidades e transformá-las em negócios rentáveis (BARBOSA, COSTA, 2015).

Complementando os conceitos citados, para Biagio (2011), o empreendedorismo significa executar, agir e colocar em prática uma ideia, para atingir metas e resultados. No aspecto técnico, o

empreendedorismo é um campo do conhecimento dedicado à aprendizagem, e ao processo de idealização do projeto, destacando o valor deste e das ideias, porque podem agregar preço às coisas que já existem (produtos e processos).

Chiavenato (2004) estabelece que o espírito empreendedor é a energia da economia, é de quem busca recursos, o poder dos talentos e o poder das ideias. Ainda, é uma pessoa que pode farejar oportunidades antes das demais e as põem em prática rapidamente. Logo, Empreendedores são pessoas que iniciam e/ou dirigem negócios para concretizar ideias ou projetos pessoais, assumirem riscos e responsabilidades e continuam a inovar. Pode-se afirmar que os empreendedores se dividem igualmente em 02 (dois) grupos: os que o sucesso é definido pela sociedade e aqueles que têm uma sensação interna de sucesso (DOLABELA, 2010).

Ainda, a palavra empresário é derivada do verbo francês *entrepreneur*, atribuída às pessoas que ousam arriscar e começar coisas novas. Foi utilizada pela primeira vez no Século XVII, pelo economista irlandês Richard Cantillon, a fim de representar quem assume riscos, sendo essa a característica mais especial de um empreendedor (DOLABELA, 2010).

De acordo com Drucker (2002) os empreendedores são aqueles que agarram as oportunidades de inovar e de criar um empreendedorismo de comportamento, e não um indício de personalidade. Por outro lado, Pereira (2011) distingue o empreendedorismo do comportamento, e classifica como uma atividade que visa desenvolver novos empreendimentos, com o objetivo de obter resultados positivos. Além disso, acredita que o empreendedorismo existe não só nas empresas privadas, mas também para instituições autônomas e públicas.

Leite e Oliveira (2007) dividem o empreendedor em 02 (dois) tipos: por necessidade, onde não há outra opção de trabalho, e por oportunidade, quando surge um negócio rentável. Já Pessoa (2005) define as 03 (três) principais espécies de empreendedor: 1) corporativo (empreendedor interno ou empreendedor interno), 2) empreendedor *startup* (cria novos negócios e empresas) e 3) empreendedor social (desenvolve empresas com missões sociais).

Há também o empreendedorismo tecnológico, onde os empreendedores de tecnologia são especialistas no mundo acadêmico, em busca de oportunidades de negócios na economia digital e do conhecimento. (INSTITUTO EUVALDO LODI, 2000).

Já Segundo Dornelas (2008) destaca que são características dos empreendedores de sucesso: são visionários; sabem como tomar decisões; fazem a diferença; aproveitam as oportunidades; são certos, dinâmicos, dedicados, otimistas e entusiasmados com o seu trabalho; independentes, buscando construir o seu próprio destino; enriquecerem; são líderes; pessoas

conectadas com a rede; organizados, planejados, conhecedores; assumem riscos calculados; criam valor para a sociedade.

A motivação do empreendedor está ligada ao avanço da sociedade, portanto, segundo Dantas (2010), a organização é composta por empreendedores que têm como prioridade o crescimento.

Wagner (2010), explica sobre as diferenças sobre ser líder e empreendedor, visto que na visão dele ambos são similares, porque costumam trilhar juntos. Porém nem sempre o empreendedor é um líder, mas o líder precisa ser empreendedor. Assim, liderança “[...] e empreendedorismo têm tudo a ver, no entanto, a força dos empreendedores é fazer, já a força dos líderes é influenciar” (WAGNER, 2010).

Para Jordão (2010), os empreendedores precisam saber que a existência de um líder é importante para alcançar o sucesso de qualquer negócio. Já, segundo Ferruccio (2010),

[...] líderes empreendedores assumem riscos planejados; gostam de trabalhar com pessoas e precisam estar atentos às mudanças tecnológicas que ocorrem em uma velocidade vertiginosa à medida que desenvolve suas capacidades técnicas para formular conhecimento necessário e básico que apoie as decisões estratégicas que eles devem tomar todos os dias

Logo, o empreendedorismo é pioneiro e inovador, é relevante para pessoas de modo geral. Pois, os empreendedores são revolucionários, porque nas inovações também há grandes oposições, devido à resistência a coisas novas e sem precedentes e medo a mudanças. Sendo assim, pequenas ações podem se tornar grandes resultados no mundo corporativo, quando os líderes preveem oportunidades de melhoria em seus sistemas, a fim de compreender a evolução do mercado e estar preparados para novas perspectivas, empreendendo para conquistar novos clientes e negócios (BARBOSA, COSTA, 2015).

Porém, de acordo com Biagio (2011), as mulheres têm ocupado cada vez mais espaço na criação e no desenvolvimento de empresas. Muitas delas possuem características empreendedoras e apresentam atributos diferentes em relação aos homens. Enquanto eles são motivados pelo status, a mulher motiva-se na realização de uma meta. Já ao falar da idade de início de seus empreendimentos, o gênero masculino costuma iniciar por volta dos 25 (vinte e cinco) anos, enquanto as mulheres iniciam como empreendedoras em média a partir dos 35 (trinta e cinco) anos.

Os dados acima mostram que existem aspectos em que os homens e as mulheres empreendedoras têm em comum. Demonstra que a idade de início das mulheres no ramo dos

negócios começa mais tarde do que os homens, os recursos financeiros utilizados pelas mulheres não são menores em relação ao risco, e os negócios dos empresários se voltam mais para a indústria, enquanto as mulheres, mais para os serviços.

Dentro desse contexto, o empreendedorismo feminino - associado à liderança - cria uma nova perspectiva. Mais mulheres em cargos de liderança tendem a aflorar o reconhecimento dos direitos femininos na luta contra a discriminação por gênero. Como também, através da representatividade feminina, essencial para que as mulheres se encorajem a liderar sua vida, trabalho e lar através do empreendedorismo feminino.

### 3.2 EMPREENDEDORISMO FEMININO

Há muitos anos, as mulheres lutam pela igualdade social e pela liberdade para poderem trabalhar. No entanto, apesar dos enormes avanços e conquistas, ainda há muitos desafios para enfrentar. Essa luta tem um aliado importante: o empreendedorismo feminino.

Desta maneira, Informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), realizada pelo IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, mostram que cerca de 9,3 (nove vírgula três) milhões de mulheres são responsáveis pelos negócios no Brasil. Sendo que em 2018, já eram 34% (trinta e quatro por cento) de proprietárias.

Enquanto isso, o *Global Entrepreneurship Monitor*, levantou dados de 49 (quarenta e nove) países onde mostraram que na edição anterior, o Brasil ocupava a sétima posição referente às mulheres que estavam à frente de empresas com menos de 42 (quarenta e dois) meses no mercado. (SEBRAE, 2021).

Segundo Vieira (2011), em entrevista para a Revista Pequenas Empresas Grandes Negócios, o "[...] O IBGE aponta para o setor de serviços sendo o criador de emprego formal do Brasil, e nesta área também que as mulheres são mais inovadoras". Com isso, o estudo do Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade (IBQP) concluiu que em 33% (trinta e três por cento) dos casos, as mulheres preferem as atividades empresariais no ramo do varejo; 20% (vinte por cento) preferem a área de alimentos; e de 12% (doze por cento) investem no mercado da transformação, o que confirmam as tendências destas no setor de serviços.

Apesar de ainda existirem desigualdades entre homem e mulher, estas têm conquistado sua colocação. De um modo geral, as mulheres possuem as maiores características naturais, ou seja: são

mais sensíveis, maior empatia, compromisso e altruísmo – recursos que as auxiliam a se tornarem empreendedoras de sucesso. Assim, nos setores de serviços, referidas qualidades são facilitadoras do trabalho, pois proporcionam um ambiente tranquilo e inovador, frente aos clientes e os funcionários (AMORIM, BATISTA, 2012).

As empreendedoras têm características específicas de modo de gestão, tem estilo próprio, detém uma comunicação linguística fácil, possuem sensibilidade emocional, empatia e capacidade de lidar com diferentes tarefas - itens que fazem parte das características do estilo de gestão feminino. Com isso, as mulheres constroem um sentido de comunidade que visa unir a organização (ROCHA *et al.*, 2014).

Geralmente, existem diferenças de valores e de princípios morais defendidos por homens e mulheres, este fato permite que elas exerçam uma liderança menos rígida e burocrática, diferente da tradicional. Ou seja, o modelo de liderança e de gestão feminina, atribui maior importância e valor ao indivíduo como pessoa, incentivam a flexibilidade, a melhoria da jornada de trabalho e a educação (SOUZA *et al.*, 2018).

Além do mais, as mulheres tendem a realizar diversas tarefas ao mesmo tempo e lidam com muitas atribuições (família, esposo, filhos, trabalhos). Segundo Villas Boas (2010), existem diferenças importantes entre o estilo empreendedor do homem e o da mulher, estas são muito persuasivas ao cuidar da clientela e dos fornecedores, o que ajuda na evolução das empresas, tornando-as diferentes em relação aos homens. Assim, as

[...] mulheres conseguem construir um senso de comunidade, de forma que as organizações se reunirem, aprendam a confiar entre si, e cuidem um do outro. Os conhecimentos são disseminados para todos os envolvidos, sobre as tomadas de decisões e oportunidades que possam vir a surgir (GRZYBOVSKI *et al.* 2002).

Com isso, manter o valor humano e demonstrar eficácia e igualdade social, faz parte da abordagem pessoal das gestões femininas. As mulheres tendem a dar esta forma de direcionamento aos funcionários, proporcionando um ambiente acolhedor, respeitável, colaborando com o ambiente interno, o que reflete diretamente na satisfação do cliente. Logo, nenhuma

[...] empresa pode operar sem sua equipe. São os funcionários que fornecem excelência, a qualidade, produtividade e competição da empresa. Portanto, é essencial para o sucesso do negócio. Visto isto, não deve esquecer de que são os clientes que avaliam a empresa e os produtos, de segundo as pessoas que as servem (CHIAVENATO, 2007).

Deste modo, o aporte que envolve as mulheres que são empreendedoras, para a comunidade como um todo, gira em torno das contribuições econômicas, porque criam empregos para a sociedade. Estes fatos verificam a importância do comportamento na gestão de turnos duplos, no aumento da sociedade e da autonomia das mulheres, que antes era considerado impossível e sem necessidade (AMORIM, BATISTA, 2012).

Também, há de se observar que os motivos que impulsionam para iniciar atividades empreendedoras são bem abrangentes e, é importante serem abordados, pois determinam a natureza do empreendimento. Em relação ao empreendedorismo feminino, a razão é econômica, social e psicológica. A motivação varia de pessoas para pessoas, a depender da necessidade individual, desta forma estas

[...]motivações estão diretamente relacionadas às necessidades pessoais. Portanto, a necessidade de conduzir os comportamentos daqueles que buscam satisfazer suas necessidades pessoais. Tudo o que promove a satisfação das pessoas, as inspiram, ou seja, desperta as atitudes pessoais (CHIAVENATO, 2007).

Com o passar dos tempos, as mudanças das mulheres ficaram mais óbvias. Suas necessidades lhes deram diferentes motivações e fizeram com que outras atitudes fossem tomadas. Porém, aquelas que têm o empreendedorismo como instrumento de trabalho e de sustento, precisam de suporte e treinamento.

Observa-se que os indivíduos agem para alcançar objetivos determinados por necessidades pessoais e, o trabalho - de certa forma -, conduz ao cumprimento desses objetivos. Assim, quando o ofício visa a atingir metas de negócios, também é importante os vincular ao objetivo daqueles que o realizam. (CHIAVENATO, 2007).

Já o empreendedorismo de oportunidade mostra quem iniciou sua atividade buscando melhorar sua qualidade de vida. O manual do empreendedor desenvolvido pelo SEBRAE (2005), demonstra que o empresário por oportunidade, tem motivação para inovar, aproveitando a oportunidade e os lugares, absorvendo as mudanças ambientais, tornando capaz de identificar as necessidades atuais do mercado e/ou clientes em potencial, criar e produzir bens e serviços a fim de atender às demandas da sociedade.

Logo, Degen (1989, p.8) corrobora que depois de identificar as oportunidades e superar os obstáculos, entrando no negócio, a empresa desenvolve, executa e atende às necessidades do mercado. Os empreendedores oportunistas com maior nível de conhecimento, estão sempre em busca de informações, têm uma visão no futuro, estabelecem metas e resultados de maneira inovadora.

Há de se observar, também, que as necessidades financeiras são uma importante força motriz para o empreendedorismo feminino. Como se pode notar nas porcentagens apresentadas em estudo do IBQP *apud* GEM 7 (2007), relacionado aos primeiros empreendedores do Brasil por gênero. Embora 38% (trinta e oito por cento) dos homens empreendem por necessidade, essa proporção aumenta para 63% (sessenta e três por cento) das mulheres.

Para Dolabela (2006), os empreendedores podem ser voluntários (pessoa que tem a motivação para o fazer) ou involuntário (pessoa que é forçada a fazê-lo por motivos fora de seu controle, como no caso de desemprego ou imigração).

Na maioria dos casos, devido à falta de trabalho formal, as mulheres procuram no empreendedorismo, outra opção de renda, com objetivo de contribuir com a elevação dos ganhos familiares. Mas há também o desejo de se realizar profissionalmente, ambas as motivações as incentivam a se destacarem no mercado de trabalho.

Segundo os dados do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), embora a participação masculina seja maioria no mercado de trabalho (74,5% setenta e quatro por cento) que as mulheres 50,2% (cinquenta por cento e dois décimos, de 1989 a 1996, a taxa de participação feminina aumentou 8,9% (oito inteiros e nove décimo por cento), enquanto a taxa de participação masculina diminuiu 3,6% (três inteiros e seis décimos por cento).

Ainda sobre a necessidade de empreendedorismo das mulheres, o relatório Empreendedorismo Brasileiro 2010-GEM (2010) afirmou que as mulheres investem no empreendedorismo pelos mesmos motivos que os homens, ou seja, visando elas e sua família, enriquecer sua vida através da carreira e buscar independência econômica.

Os dados fornecidos na pesquisa confirmam que as mulheres são empreendedoras e mostra que encontram no empreendedorismo uma forma de sobreviver. Normalmente, as empresas femininas produzem apenas o próprio trabalho da mulher e/ou a contratação de familiares, mas pode produzir 02 (duas) frentes de trabalho, porque além de empreendedoras ela também precisa de uma empregada doméstica para as ajudar com o trabalho de casa. Mesmo diante de tantas conquistas, as mulheres não estão isentas dessas responsabilidades (AMORIM, BATISTA, 2012).

A independência, a procura da realização, da oportunidade de mercado e as necessidades para sobreviver, fazem com que as mulheres se tornem empreendedoras. Também é importante notar que muitas são direcionadas automaticamente por predisposição genética, pois estas são pertencentes à família de pessoas que já empreenderam (STROBINO; TEIXEIRA, 2014).

Logo, o empreendedorismo feminino contribui para o desenvolvimento da economia, das relações sociais e para a autonomia econômica da mulher. As lideranças femininas permitem um olhar mais atento para questões de gênero - dentro e fora das empresas. Criam mais espaços para líderes femininas (nos setores públicos e privados), incentivam e fortalecem a diversidade, contribuem para desconstrução de preconceitos atrelados às mulheres por séculos e inspiram outras mulheres a romperem os laços da desigualdade. Desta forma, caminha-se a pequenos passos para o que seria o ideal de uma sociedade igualitária, e para isso se faz necessário a compreensão dos desafios que as mulheres enfrentam para empreender no Brasil.

### 3.3 OS DESAFIOS DA MULHER EMPREENDEDORA

Assim como no mercado de trabalho convencional, no empreendedorismo existem desafios a serem enfrentados pelas mulheres. Quando mulheres almejam ocupar cargos de lideranças deparam-se com preconceitos e com a carência de investidores De acordo com Barbosa *et al.* (2011) a necessidade de desempenhar papéis múltiplos, é um dos desafios enfrentados pelas mulheres empreendedoras, pois se esforçam para cumprir suas responsabilidades maternas, atividades comerciais, conjugais e domésticas.

Algumas mulheres são motivadas a empreender e conciliar o trabalho familiar, mas na maioria dos casos, é necessário desempenhar um esforço para realizar as atividades empresariais, o que leva ao conflito trabalho-família (MACHADO, 2011).

Greenhaus; Beutell (1985), apontaram que existem 03 (três) fatores relacionados a este tipo de conflito: tempo, comportamento e tensão. O primeiro, é definido pelo tempo em que a empreendedora passa na empresa, e não com sua família. Já o comportamental inclui fatores como confiança, objetivos e estabilidade emocional.

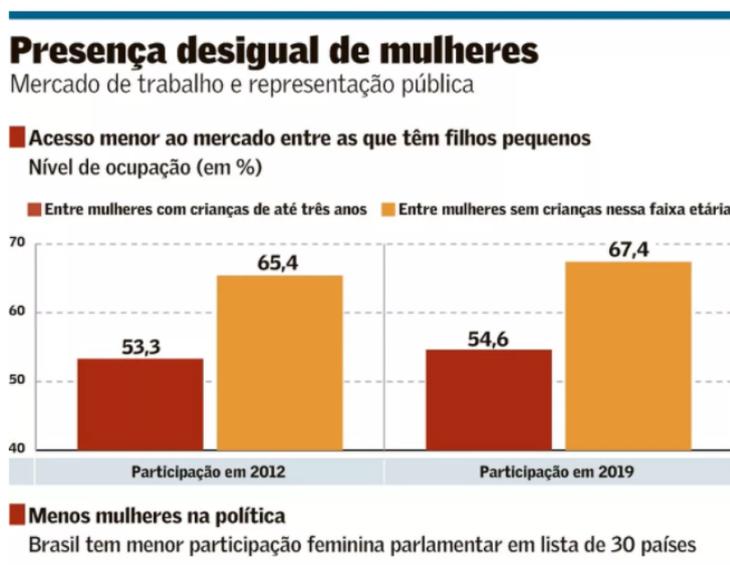
Por outro lado, o fator de tensão contém características que causam estresse, ansiedade, depressão e irritabilidade. Tendo em vista esses conflitos, é necessário expor os desafios no desempenho das funções, como falta de apoio, tamanho da empresa, escassez de tempo, desafios para atuação no mercado internacional, dificuldade de financiamento, falta de mentores e obstáculos na coordenação do trabalho-família (MACHADO, 2011).

TIEDGE (2004) aponta 5 (cinco) estratégias usadas pelas mulheres, para se adaptarem às necessidades do trabalho com a maternidade, são elas: (1) estratégia supermulher, onde buscam realizar com eficiência todas as atividades; (2) tática de reinterpretar cognitivamente a demanda,

por meio de padrões que podem reduzi-la; (3) planejamento e gerenciamento de tempo para melhorarem a operação da função; (4) estratégia multitarefa, ao realizarem várias atividades ao mesmo tempo; (5) removerem atividades menos importantes, podendo optar por não assumir novas responsabilidades.

De acordo com o SEBRAE (2011) mesmo com todos os casos de crescimento positivo das empresas geridas por mulheres, ainda há diversos progressos a serem feitos. A seguir estão alguns dos principais obstáculos que as mulheres enfrentam no momento que decidem empreender: (1) preconceito: a discriminação no ambiente de trabalho e as diferenças de oportunidades relacionadas aos homens ainda existem (esse assunto vem sendo discutido há muitos anos, e mudanças consideráveis já podem ser vistas); (2) dupla jornada: as mulheres precisam conciliar todas as responsabilidades pessoais e profissionais, o que é desafiador, que ocorre por meio do gerenciamento eficaz do tempo e da divisão de responsabilidades entre os membros da família, a empreendedora conseguirá desenvolver suas atividades; (3) autoconfiança: o medo do fracasso assusta muitas mulheres. Logo, é importante lembrar que o fracasso faz parte, enquanto a desistência, não. Para aumentar a autoconfiança, o ideal seria encontrar cursos e grupos de apoio especializados no desenvolvimento de habilidades técnicas e pessoais para tomada de decisões.

**Figura 8:** Comparativo entre mulheres que trabalham com filhos



**Fonte:** Econômico Globo (2021)

Assim, SOUZA *et al.* (2018), desenvolveram uma pesquisa, com o intuito de saber quais os maiores desafios enfrentados por 3 (três) mulheres (E1, E2, E3), quando decidiram empreender. E1 contou que não teve barreiras, porque o marido esteve sempre ao seu lado, mas que a maior dificuldade - no início do projeto -, decorreu da falta de capital, conforme explicado

[...] difícil no início, não tínhamos capital, mas eu realmente queria ser dona do meu próprio negócio! Foi difícil no início e ainda é, mas as pessoas avançam com a experiência adquirida, evitam as situações mais complicadas e sempre levam o projeto adiante. Como mulher, não encontrei nenhum obstáculo, porque meu marido sempre esteve lá. Ele era caminhoneiro, nós somos duas pessoas, que trabalham juntas, viajam juntas, vão às compras juntas.

A entrevistada E2 relatou que o maior obstáculo em empreender se deu no ramo de atuação que escolheu, trabalhar com caminhões, sempre foi definido como um lugar de homem. Logo,

[...] toda a família depende dos caminhoneiros, somos muito gratos a essa turma, essa é uma classe de sofrimento, não tão reconhecida, pessoas que envolvem o país. [...] agora é um ramo sexista. Às vezes, eu era humilhada pelos clientes, falavam palavrões e eram rudes. [...] eu falo isso porque às vezes eu vejo na minha própria casa: meu pai é machista! Eu já sofri muito pela forma como ele pensa, porque ele queria que eu fosse homem [...]. Por conta disso, já tive diversas brigas, não foi e ainda não é fácil.

Percebeu-se na fala da empreendedora E2 que por ser mulher, enfrentou muitos obstáculos, seja por clientes ou empregados, já que os

[...] mecânicos às vezes eles não querem respeitar muito as mulheres, às vezes eu preciso conversar cara a cara, eles não respeitam muito. Às vezes eu preciso ligar para meu irmão, ligar para meu pai aqui, para que eles possam ouvir, mesmo que seja de maneira rude. Não sei gritar ou ser grossa, eu dou respeito, para ser respeitada.

A E3 revelou que no início do projeto, a maior dificuldade enfrentada era a falta de clientes, e afirmou que não teve obstáculos por ser mulher, pois no

[...] começo assim, eu não tinha muitos clientes, claro, apenas comecei. Então eu dou as boas-vindas aos clientes, cuido deles, deixe-os ficar para que eles possam trazer outras pessoas. Portanto, a maior dificuldade no início foi esta, poucos clientes, poucas vendas e quase não tinha dinheiro.

Desta maneira, grande parte das empreendedoras encontram barreiras na captação de recursos (ALPERSTEDT; FERREIRA; SERAFIM, 2014), como ocorreu no caso da empreendedora E1, onde a escassez de capital foi o maior desafio inicial.

Segundo os fatos relatados, o principal obstáculo que E2 enfrentou foi o machismo e precisou contratar 2 (duas) auxiliares, para cuidar dos filhos e da casa. Na maioria dos casos, as mulheres precisam se doar para a empresa, necessitando conciliar trabalho e família (MACHADO, 2011).

A independência e a necessidade de realização, são fatores que levam às mulheres a serem empreendedoras (STROBINO; TEIXEIRA, 2014), como ocorreu no caso da entrevistada E3.

Hernandes (2009, p. 2) relata que as mulheres têm e, ainda enfrentam problemas, como os salários mais baixos do que os dos homens, poucas oportunidades e menos chances de se profissionalizar, porém,

[...] as mulheres começaram a lutar pela igualdade de gênero para obter os mesmos direitos masculinos, além de alcançar a igualdade no trabalho, as mulheres tiveram alguns benefícios, como divórcio, hora extra, direito de participar de cursos de ensino superior, prorrogação de licença de parturientes, etc.

Atualmente, muitas empresas optaram por incluir mulheres em suas equipes. Essas buscam um novo paradigma baseado na flexibilidade, sensibilidade, intuição, trabalho em equipe e capacidade de gerenciar a diversidade, que são atribuições e características das destas (HERNANDES, 2009, p. 5).

Sanches e Gebrim (2003) apontaram que os desafios das mulheres empreendedoras se revelam por meio de 3 (três) indicadores: dificuldade de inserção, vulnerabilidade na inserção feminina e desigualdade na remuneração, sendo

a) A dificuldade de inserção- o desemprego tornou-se um dos maiores problemas sociais na década de 1990 e, sua capacidade e nível de atividade para criar novos empregos. O desempenho da economia brasileira neste período e as taxas de desemprego de homens e mulheres estão aumentando, mas são moderadas. b) A vulnerabilidade da penetração feminina – o problema que as mulheres enfrentam para ingressar no mercado de trabalho se reflete na qualidade do trabalho que recebem. Os empregos femininos são responsáveis por uma proporção maior de empregos vulneráveis, trabalho remunerado e doméstico sem carteira de trabalho assinada, e trabalhos autônomos c) desigualdade de remuneração entre os sexos - renda das mulheres é sempre inferior ao homem no mercado de trabalho, mesmo que quando desempenham a mesma função e possuem a mesma forma de inserção. Nem mesmo a educação média feminina mais alta, não se pode eliminar essa diferença. A discriminação se torna óbvia em relação ao seu trabalho. Os dados PED mostram que, em média, as mulheres obtêm cerca de 66% da renda masculina (SANCHES; GEBRIM, 2003, p. 32).

Assis (2009) destacou que as dificuldades enfrentadas pelas empreendedoras se somam (na maioria das vezes), pois as mulheres são mães que cuidam de suas famílias, dos filhos e de si mesmas. Porém, além da dupla jornada, inúmeras pessoas aprendem e provam que podem realmente se destacar em qualquer situação, para atingir os seus objetivos.

Diversas mudanças ocorreram nos cargos ocupados por mulheres, e em grande escala, várias são donas do próprio negócio, no entanto, algumas pessoas ainda vêem essas mudanças de uma

forma negativa, tendo preconceito contra as mulheres que desempenham funções - que antes eram masculinas.

A própria sociedade tem a imagem feminina como algo frágil. Embora as mulheres tenham passado por mudanças positivas, em certo sentido, finalmente conseguiram ocupar posições e cargos importantes, criam e gerenciam empresas, o que foi conquistado gradualmente. À medida que estudam e trabalham fora, tornam-se mais evoluídas e independentes (RAMOS, VALDISSER, 2019).

As mulheres tendem a ser determinadas e se esforçam para alcançar o que desejam, e mesmo diante de todos os obstáculos impostos pelo preconceito e pela discriminação, pelas dificuldades cotidianas - conseguiram permanecer no mercado de trabalho, e empreender em diversos setores, que antes eram territórios dos homens.

Assim, alcançaram independência profissional, pessoal e financeira, isso levou a mudanças nos padrões e atitudes sociais, em que as mulheres eram totalmente dependentes de seus maridos ou pais, mesmo que de modo geral, os homens ainda ocupam os cargos mais altos nos Conselhos de Administração das empresa e funções de gestão, especialmente no setor privado. Diante desse contexto, a promoção do empreendedorismo feminino reflete na independência econômica e no posicionamento do mercado de trabalho.

## **4. PROMOÇÃO DO EMPREENDEDORISMO FEMININO**

Promover o empreendedorismo feminino permite às mulheres se tornarem independentes, incentivando ainda que indiretamente o meio no qual elas estão inseridas. Através das lideranças femininas tanto no mercado de trabalho formal como na gestão de empresas, propicia a diversidade de gênero, a geração de renda às famílias menos favorecidas, bem como constrói capital intelectual e aproxima as mulheres às oportunidades igualitárias.

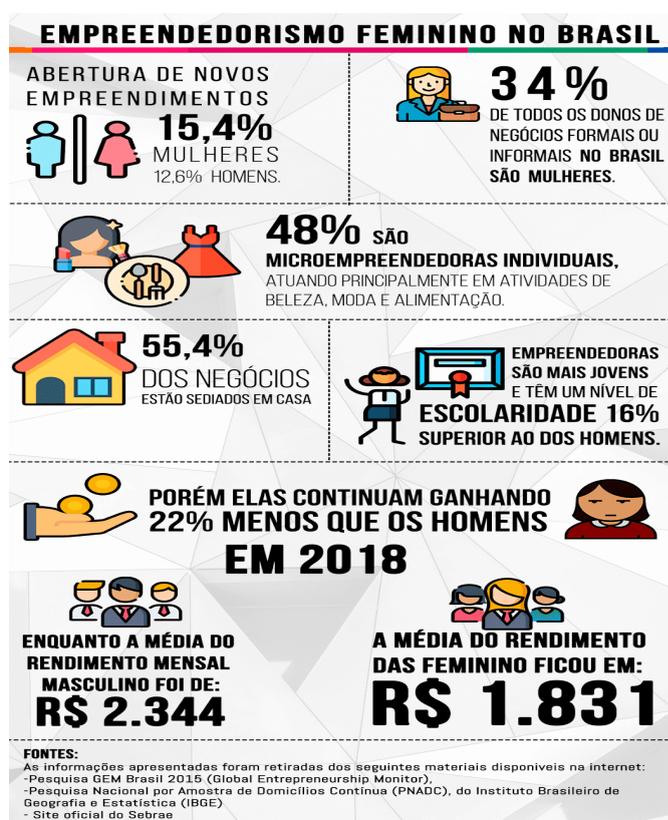
### **4.1 INSTRUMENTOS PARA INCLUSÃO DA MULHER COMO EMPREENDEDORA**

O empreendedorismo feminino tem papel importante na redução de diferenças de gênero, tanto no trabalho formal quanto na geração de novas empresas, estimulando a diversidade no mundo dos negócios. E estimular a promoção do empreendedorismo causa impacto para o desenvolvimento econômico e social do país.

Mesmo diante do visível aumento do emprego de mulheres ao longo dos últimos anos, o mercado de trabalho permanece desmembrado - tanto horizontalmente quanto verticalmente. A participação das mulheres no mercado apresenta um conjunto de vulnerabilidades e discriminações, como é o caso de níveis salariais inferiores (MARQUES; MOREIRA, 2011).

Com o objetivo de poder explicar de forma mais dinâmica e sucinta a respeito das desigualdades vivenciadas pelas mulheres inseridas no mercado de trabalho, seja como empregadas ou empreendedoras, Paula (2019) apresenta a Figura 9:

Figura 9: Dados relacionados ao empreendedorismo feminino no Brasil



Fonte: Paula (2019)

Com base na percepção de que a independência econômica e a presença feminina no mercado de trabalho e no empreendedorismo foram concebidos instrumentos que refletirão na União Europeia. A Rede de Embaixadoras para o Empreendedorismo Feminino e a Lei das Pequenas e Médias Empresas Para Europa (*Small Business Act For Europe*), possibilitam o crescimento das pequenas e médias empresas, a partir do desenvolvimento de esquemas de tutoria, promoção do empreendedorismo junto de mulheres graduadas, orientação e apoio a empresárias (MARQUES; MOREIRA, 2011). Assim como afirmam as autoras Marques e Moreira (2011), a

[...] promoção e a visibilidade da participação das mulheres no mercado de trabalho têm vindo a ser traduzidas ao nível de políticas públicas no “Roteiro para a Igualdade entre homens e mulheres” (COM, 2006a) (MARQUES; MOREIRA, 2011) (Destaque do autor).

O mencionado Roteiro para Igualdade entre homens e mulheres visava combater a desigualdade de gênero, em matéria de dependência econômica, diferenças salariais - em função do gênero, entre outras questões (MARQUES; MOREIRA, 2011).

Também, faz-se necessário mencionar o pacto estabelecido pelo Conselho Europeu de Chefes de Estado e de Governo, o chamado “Pacto Europeu para a Igualdade de Gênero” (COM, 2006b), que contava com a união entre Estados-Membros na luta contra as diferenças de gênero, de forma a combater os estereótipos no mercado de trabalho e também na política.

Nesse mesmo sentido, foi também estabelecido o “Instituto Europeu da Igualdade entre Homens e Mulheres”, que trata de uma importante ferramenta informativa de intercâmbio de boas práticas e de desenvolvimento de instrumentos técnicos para a promoção da integração, sob a perspectiva do gênero (MARQUES; MOREIRA, 2011).

A respeito do Instituto Europeu de Igualdade Entre Homens e Mulheres, Cerqueira e Cabecinhas (2012) evidenciam que,

[...] a criação em 2007 do Instituto Europeu para a Igualdade de género (EIGE) que apresenta uma panóplia de programas e iniciativas de reflexão e consciencialização para a temática da igualdade de género não ignorando as/os profissionais do campo midiático (CERQUEIRA; CABECINHA, 2012, p. 111).

Se tratando de Pacto Europeu para a Igualdade de Gênero para 2011-2020, o Conselho,

- a) Constata, por sucessivos relatórios da Comissão, que o progresso da Igualdade entre Homens e Mulheres é lento e que a igualdade de facto ainda não foi atingida;
- b) Considera que o problema são as barreiras que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho;
- c) Reafirma o seu compromisso em cumprir a ambição da União Europeia no domínio da igualdade entre mulheres e homens tal como mencionado no Tratado, designadamente através de *mainstreaming*;
- d) Autonomiza:
  - i) a redução das assimetrias no emprego e na proteção social, como contributo para o potencial de crescimento da força de trabalho europeia;
  - ii) a promoção de um melhor equilíbrio entre o trabalho pago e o de apoio à vida familiar;
  - iii) o combate à violência contra as mulheres, para que gozem os seus direitos humanos e alcancem a igualdade de género;
- e) Preconiza:
  - i) a promoção do emprego, do empoderamento das mulheres;
  - ii) a eliminação dos estereótipos de género e a promoção da igualdade de género a todos os níveis;
  - iii) melhores respostas para o cuidado de crianças até à idade da entrada obrigatória no sistema de ensino;

- iv) flexibilidade na organização do trabalho;
- v) diversos tipos de licenças para homens e mulheres;
- vi) o reforço da prevenção da violência contra as mulheres e a proteção das vítimas;
- vii) O reforço do papel e da responsabilidade dos homens e dos rapazes no processo de erradicação da violência contra as mulheres;
- f) Terá em conta o papel crítico dos homens e dos rapazes na promoção da igualdade de género;
- g) Assegura que os efeitos da igualdade de género sejam tidos em conta na avaliação do impacto das novas políticas da União Europeia (Destaque do autor) (RÊGO, 2012, p. 40-41).

O Roteiro e o Pacto foram traduzidos no QREN 2007-2013, em especial nas Agendas Temáticas, chamadas de Potencial Humano e de Fatores de Competitividade. Com relação à Agenda do Potencial Humano, esta visa o desenvolvimento do Programa Operacional Temático Potencial Humano – POPH, de modo a estimular a criação de empresas e a promoção do auto emprego, que permite promover tanto o empreendedorismo de mulheres, assim como a inclusão social (MARQUES; MOREIRA, 2011).

Quanto à Agenda para a Competitividade, as autoras Marques e Moreira (2011) dispõem que

o

[...] empreendedorismo feminino é considerado fundamental para a competitividade empresarial e desenvolvimento de oportunidades de negócio mais dinâmicas e em domínios de inovação (MARQUES; MOREIRA, 2011).

Diante disso, as autoras Marques e Moreira (2011), descrevem que a promoção do empreendedorismo e competências de gestão traz inúmeros benefícios, como a melhoria do investimento empresarial, competitividade, a inovação de pequenas e médias empresas (PME), a alteração do perfil de especialização produtiva nacional.

Do mesmo modo, a promoção do auto emprego e da criação de empresas são indispensáveis contra o desemprego, além de incentivarem o investimento e disponibilizarem mecanismos financeiros e a criação de empregos (MARQUES; MOREIRA, 2011).

Na implementação de Planos para a Igualdade, o Estado português visou desenvolver o empreendedorismo feminino estimulando a atividade empreendedora como meio de mobilização das mulheres a tornarem-se independentes financeiramente; estimulando inovações de modo que as mulheres tenham a possibilidade em investirem em mecanismos financeiros; estimulando o desenvolvimento qualificado de regiões e setores; estimulando associações de mulheres empreendedoras e por fim, incentivando o desenvolvimento de estudos que traçam as tendências ao

nível de ocupação de posições de gestão por parte de mulheres e/ ou de chefia nas médias e grandes empresas (MARQUES; MOREIRA, 2011).

Assim, pode-se verificar que o procedimento que envolve a edificação da identidade das mulheres no setor empreendedor deve ser compreendido na realidade a qual estão inseridas, a partir das representações sociais que objetivam a busca do caráter subjetivo de conceitos, atitudes e opiniões, além de aspectos simbólicos e subjetivos dos comportamentos humanos e sociais (CRAMER *et al.*, 2001 apud FARIA, 2012).

Sobre a definição de sentido subjetivo, Ferreira e Nogueira (2013) evidenciam que o

[...] conceito de sentido subjetivo enfatiza a relação entre o simbólico e o emocional, e não apenas do intelectual e do afetivo. As configurações subjetivas surgem a partir de um sistema no qual diversos elementos presentes naquele momento podem, inclusive, ser contraditórios. O fenômeno subjetivo, como defendido por González Rey, não é interiorizado, ele se configura em um ambiente cultural (FERREIRA; NOGUEIRA, 2013, p. 402).

A autora Faria (2012) evidencia que se vive em um mundo de contradições, de maneira que, as questões de gênero passam por constantes transformações, todavia, apesar de tornarem temáticas de discursos e legislações, ainda é possível observar situações de desigualdades entre sexos no mercado de trabalho, níveis salariais, possibilidade de crescimento na carreira ou oportunidades de exercer determinadas funções e cargos.

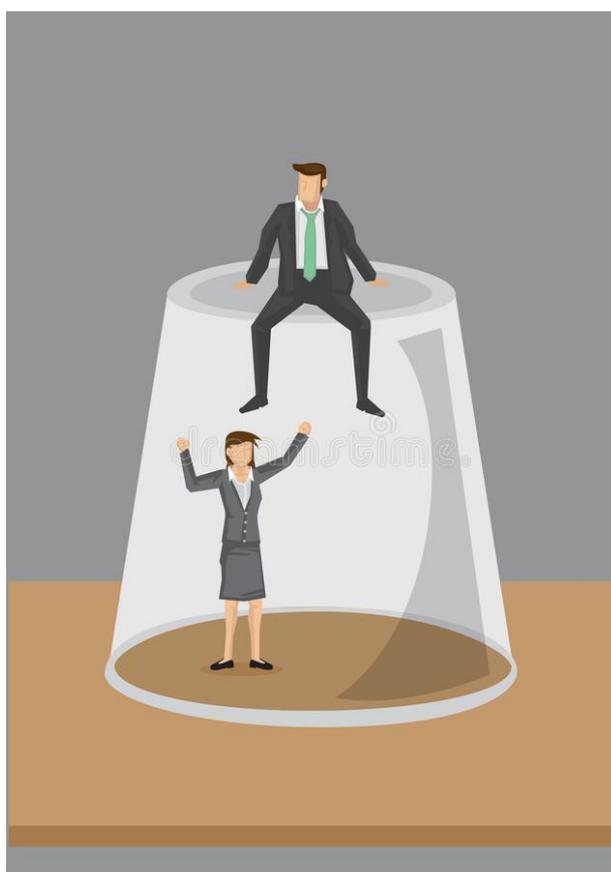
Assim, como defende a autora Faria (2012), é preciso “[...] reinventar novas relações de poder e de responsabilidade social e organizacional”. Logo, diante das dificuldades vivenciadas pelas mulheres em atingirem níveis hierárquicos mais altos nas empresas, foi criada a expressão teto de vidro, que representa a presença de barreiras limitantes, para o crescimento das mulheres nas organizações. Assim, a

[...] mulher passou a ser socialmente aceita no mercado de trabalho, especialmente no Ocidente, mas ainda carrega consigo as funções relacionadas ao trabalho doméstico, que é uma das barreiras do conjunto que forma o teto de vidro (LIMA *et al.*, 2013, p. 66).

Segundo a autora Vaz (2013) é possível notar a existência de 02 (dois) modelos complementares de interpretação que fazem parte do método teto de vidro. O primeiro, faz menção

às práticas discriminatórias, manifestas ou veladas, que visam excluir as mulheres das posições de poder, já o segundo, enfatiza a menor predisposição feminina a assumir cargos de comando.

**Figura 9:** Ilustração a respeito da metáfora “teto de vidro”



**Fonte:** Dream Stime (s.d.)

Este conceito, originou-se nos Estados Unidos da América - EUA e significa, de modo metafórico, uma barreira sutil, porém resistente, tendo em vista que não é tão explícita (SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2014). Sendo que a

[...]equação trabalho versus vida pessoal também ainda é uma realidade que influencia o crescimento destas mulheres. [...] Na percepção de algumas, a mulher passa a ter outras prioridades relacionadas à família. Situação diferente para os homens. O executivo muitas vezes não tem a preocupação que a executiva tem. Uma executiva reforça que o homem pode até participar das atividades da casa, mas a obrigação não é dele (SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2014, p. 68).

Ainda seguindo os entendimentos dos autores Santos, Tanure e Carvalho Neto (2014), existem pelo menos 02 (duas) vertentes que buscam explicar a existência do fenômeno teto de vidro. Uma, enfatiza a discriminação e a outra a diferença comportamental entre homens e mulheres.

Verifica-se que as vertentes abordam 02 (dois), a primeira vertente consiste na discriminação por preferência, baseada por fatores culturais e psicológicos. Já o modelo 02 (dois) desta mesma vertente, trata da discriminação estatístico, que consiste em estigmas ou suposições sociais, que geram o preconceito contra a mulher (SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2014).

Enquanto isso, o primeiro modelo da segunda vertente consiste na suposição de que as mulheres possuíam utilidades maiores fora do ambiente empresarial. Sendo que o modelo 02 (dois) dessa vertente, refere que quanto mais qualificadas forem as mulheres, menos atrativas serão para elas as atividades fora da empresa. Logo, tornando-se mais qualificadas, as mulheres competirão igualmente com os homens pelos cargos de mais alto nível hierárquico. Nessa posição, o fenômeno “teto de vidro” (tirar aspas) só ocorre com as mulheres que ainda não atingiram os altos cargos (SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2014).

Roque e Bertolin (2021) evidenciam que o fenômeno teto de vidro seria uma metáfora usada, principalmente, na literatura estrangeira para denominar as barreiras organizacionais invisíveis - que as mulheres devem transpor para conseguirem alcançar os cargos mais altos, dentro de organizações ou empresas.

Verifica-se que um mapeamento feito pelo Instituto Ethos sobre o perfil racial e de gênero das 500 (quinhentos) maiores empresas do Brasil, nos quadros executivos, existem apenas 13,6% (treze vírgula seis por cento) de mulheres para 86,4% (oitenta e seis vírgula quatro por cento) de homens, enquanto nos setores funcionais 35,5% (trinta e cinco vírgula cinco por cento) são mulheres e 64,5% (sessenta e quatro vírgula cinco por cento), homens (ABRAHÃO, 2015). Sob o entendimento de que diferente dos homens, as mulheres têm obrigações fora do ambiente de trabalho, verifica-se que o

[...] fato de a mulher ainda ter grandes responsabilidades vinculadas ao lar e à família, faz com que ela seja cobrada e que cobre ainda mais de si, que se sobrecarregue e tenha que criar estratégias para suavizar os conflitos existentes entre estas duas importantes instâncias de suas vidas. Diferentemente do homem, que permaneceu sob a mesma lógica de priorizar sua carreira em detrimento das outras esferas de sua vida (LIMA *et al.*, 2013, p. 66).

A autora Faria (1998, *apud* Csikszentmihalyi, 2012, p.10), cita o autor Csikszentmihalyi (1998) e enfatiza o seu entendimento de que o bem-estar subjetivo é produzido pela ação, dessa forma, a satisfação dependerá mais da realização da atividade do que de atingir a meta estabelecida.

Logo, enfrentar os desafios impostos consiste em uma adequação de fluxo pelo empreendimento feminino. Assim, as barreiras auxiliam as mulheres em seu aperfeiçoamento pessoal e no desenvolvimento de competências (FARIA, 2012).

Como instrumentos que ajudam o empreendimento feminino, pode-se evidenciar papel das Instituições de Ensino Superior, quando o

[...] fluir pode ser uma tarefa das instituições do ensino superior. As instituições de ensino superior modernas compreendem que o caminho da inovação e do sucesso passa pelo empreendedorismo e pela sustentabilidade, isto é, passa pela implementação e dinamização de uma Educação Proativa em que o desenvolvimento de mentes empreendedoras, da inovação, da resiliência e de proatividade, são prioridades (FARIA, 2012, p. 6598. 9).

Já o relacionamento entre os professores e os alunos abre espaço para o desenvolvimento de mentes empreendedoras, principalmente às alunas, um espaço que elas poderão desenvolverem a sua atitude empreendedora, além de coragem e persistência em ultrapassarem obstáculos gerados por estereótipos relativos à condição da mulher no mundo laboral. Nesse sentido, Faria (2012) ainda evidencia que em Portugal será criada a Escola Empreendedora e Sustentável.

Peñaloza, Diógenes e Sousa (2008) chegaram à conclusão de que o acesso feminino ao Ensino Superior é fundamental, uma vez que amplia as suas escolhas em relação às profissões. Todavia, perceberam que as mulheres ainda privilegiam a família, como sendo mais importante do que o trabalho. Desse modo, entenderam que o público feminino prefere o emprego formal ao empreendedorismo.

O interesse do público feminino na busca por conhecimentos sobre o empreendedorismo, tornou-se importante para a inserção consolidada no mundo dos negócios e no mercado de trabalho. Afinal, tem-se que o público feminino é mais cuidadoso, cauteloso ao tomar decisões e demonstram comprometimento e competência no âmbito de seus trabalhos (AMORIM; BATISTA, 2011 *apud* BRANCALIONE; WERLANG, 2015).

Em relação a outra pesquisa, Silveira e Gouvêa (2008) evidenciam um número alto de participação feminina no empreendedorismo e, taxam entre as principais características da mulher empreendedora: motivação, sonho, criatividade, ousadia, foco, competência, coragem, habilidade,

persistência, dinamismo, versatilidade, conhecimento, preparo, aperfeiçoamento constante e muita perseverança.

A Direção Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular, também, consiste em um projeto que visa incentivar a criação do espírito empreendedor e o desenvolvimento de competências nos ambientes escolares. Nesse mesmo sentido, existe o Projeto Nacional de Educação para o Empreendedorismo, promovido pelo Ministério da Educação, através da Direção de Inovação e de Desenvolvimento Curricular (FARIA, 2012).

Diante das informações analisadas, a autora Faria (2012) conclui que o ensino superior pode servir como uma importante ferramenta ou instrumento para apoiar as jovens profissionais a desenvolverem competências empreendedoras e a ultrapassarem os obstáculos no mercado de trabalho, principalmente na luta contra os estereótipos de gênero.

Logo, abrir novas portas na universidade para ações empreendedoras é essencial para o desenvolvimento de uma nação que vise a igualdade de gênero em todos os setores. Assim, faz-se necessário verificar os impactos sociais e econômicos do empreendedorismo feminino.

#### 4.2 IMPACTO SOCIAL E ECONÔMICO DO EMPREENDEDORISMO FEMININO

Ao analisarmos o empreendedorismo feminino e seus desafios observamos também os impactos causados na sociedade como um todo. Assim trataremos ainda brevemente dos resultados sociais e econômicos da gestão feminina do empreendedorismo.

Pode-se observar a existência de preconceito sociocultural envolvendo o empreendedorismo feminino, assim como alegam Pérez e Hernández (2016). Logo a mulher que criar o seu negócio não tem uma carreira socialmente aceita.

O referido preconceito sociocultural é associado a padrões de costumes e valores, de modo que tipificam a moral e diferenciam papéis de gêneros (RODRIGUES *et al.*, 2021).  
Todavia, ao

[...] contrário do estabelecido na maior parte da literatura, os fatores de índole social, familiar ou institucional têm a mesma importância para homens e mulheres. Aliás, verifica-se a ausência de relação entre gênero e características pessoais (como idade e formação e necessidade financeira do empreendedor) (CASTRILLON *et al.*, 2012).

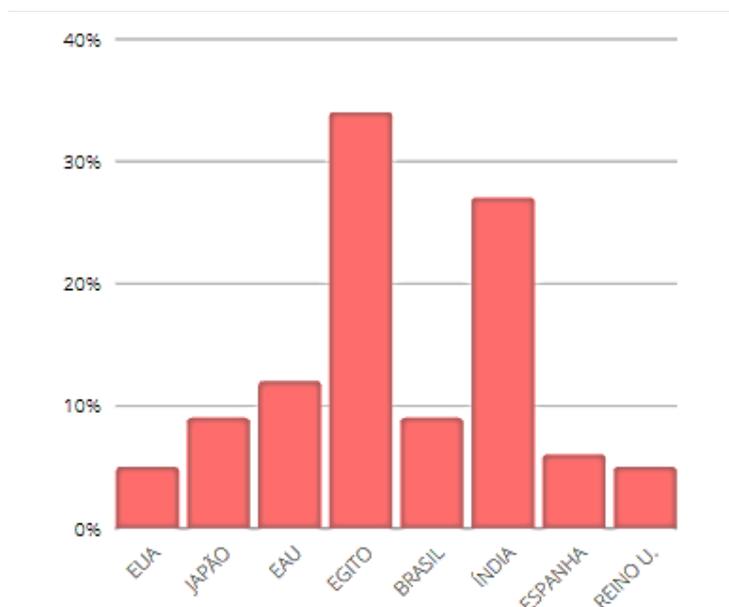
Segundo os autores Román e Brändle (2016), a definição de traços comuns que pertencem à maior parte das mulheres empreendedoras é extremamente relevante, tendo em vista que os elementos individuais de personalidade possibilitam a execução bem sucedida, ou não, de tarefas.

No que tange o impacto social e econômico do empreendedorismo feminino, Hapsari e Soeditaningrum (2018) evidenciam que as mulheres empreendedoras exercem funções importantes para a melhora e o desenvolvimento da sociedade, de modo que o meio social tende a se tornar-se mais educado e evoluído. Para os autores, o empreendedorismo de mulheres desenvolve habilidades para os impactos positivos no setor econômico.

Seguindo este sentido, apoiar o empreendedorismo feminino é importante sob a finalidade de reduzir a pobreza e o desemprego em países subdesenvolvidos. Para confirmar esta afirmação, pode-se acrescentar experiências bem sucedidas internacionalmente, que promovem desenvolvimento a toda uma nação e acima de tudo, a equidade social (KEVANE e WYDICK, 2001 *apud* RODRIGUES *et al.*, 2021).

De acordo com o autor Quiñones (2016), a *Fundación Rafael del Pino* elaborou um relatório em que se constatou que o aumento no emprego das mulheres geraria imediato crescimento na renda nacional, além de outros benefícios. Com relação ao PIB (Produto Interno Bruto), a presença das mulheres no mercado de trabalho gerou uma estimativa de 5% (cinco por cento) nos EUA, 9% (nove por cento) no Japão, 12% (doze por cento) nos Emirados Árabes Unidos, 34% (trinta e quatro por cento) no Egito, 9% (nove por cento) no Brasil, 27% (vinte e sete por cento) na Índia, 6% (seis por cento) na Espanha e 5% (cinco por cento) no Reino Unido. O Gráfico 1 demonstra essa relação entre os países:

**Gráfico 1:** Aumento do PIB diante o aumento na inserção de mulheres no mercado de trabalho, segundo a Fundación Rafael del Pino



Fonte: Autora (2021)

Já no cenário global o impacto adicional à riqueza gerado pelo aumento de mulheres no mercado de trabalho, seria de US \$28 (vinte e oito trilhões Dólares) ao PIB global até 2025, segundo a OIT. A OIT ainda afirma que se houvesse uma redução da diferença de gênero em 25% (vinte e cinco por cento), o PIB global aumentaria em US\$ 5,8 (cinco vírgula oito trilhões de Dólares) até o ano de 2025, e grande parte desse crescimento ocorreria nas economias emergentes, onde a diferença de gênero é mais evidente (WHITEHOUSE, 2019).

Outra pesquisa, apresentada pelo Presidente do Banco Interamericano de Desenvolvimento - BID, Luis Alberto Moreno, confirma que se os países Latino-americanos conseguissem equiparar a participação feminina à masculina no âmbito do mercado de trabalho, o PIB da região teria um aumento de 16% (dezesesseis por cento). Desse modo, a igualdade de gênero no trabalho teria benefícios econômicos para a América Latina (FRAGA, 2021).

A OIT, também fez um levantamento do Brasil, caso houvesse mais inserção feminina no empreendedorismo e no mercado de trabalho em geral e o resultado foi que isso geraria um adicional de R\$131 bilhões (cento e trinta e um de bilhões) em receita tributária à União, ao

longo dos 8 (oito) anos. Nesse período de 2017-2025, a economia brasileira também se expandirá em R\$ 382 bilhões (trezentos e oitenta e dois bilhões) (WENTZEL, 2017).

No Brasil, foi reconhecido o potencial oculto na inserção de mulheres no mercado de trabalho e na iniciativa ao empreendedorismo feminino pela Organização para Cooperação e Desenvolvimento – OCDE, que implementou iniciativas sob o objetivo de promover o empreendedorismo às mulheres entre os países-membros (GIMENEZ; FERREIRA; RAMOS, 2016).

As mencionadas políticas públicas, de estímulo ao empreendedorismo feminino, foram analisadas por Natividade (2009) e no ano de 2003 foi criada a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres implementando 6 (seis) programas governamentais direcionados ao fomento da ação empreendedora feminina com foco em capacitação, apoio técnico e financiamento. Todavia, mesmo diante a crescente inserção de mulheres no mercado de trabalho, faltou apoio por parte de mais órgãos governamentais (NATIVIDADE, 2009). Ainda segundo o entendimento da autora Natividade (2009),

[...] não basta a criação de uma secretaria com a finalidade de mediar, articular e negociar políticas contemplativas ao anseio dessa parcela populacional, se outros participantes do cenário político não estiverem sensíveis em unir forças à secretaria em questão, no fortalecimento das propostas apresentadas por esse novo órgão com tamanha responsabilidade (NATIVIDADE, 2009, p. 252).

Diante as iniciativas adotadas pelo OCDE, buscou-se a equidade entre gêneros na estrutura jurídica de negócios, além de acesso equitativo ao financiamento para mulheres e homens empreendedores, alcançar cargos de níveis hierárquicos mais altos nas empresas, serviços de alfabetização financeira, consultoria, redes de apoios para aconselhamento profissional em questões jurídicas, fiscais, entre outras questões (GEM, 2014).

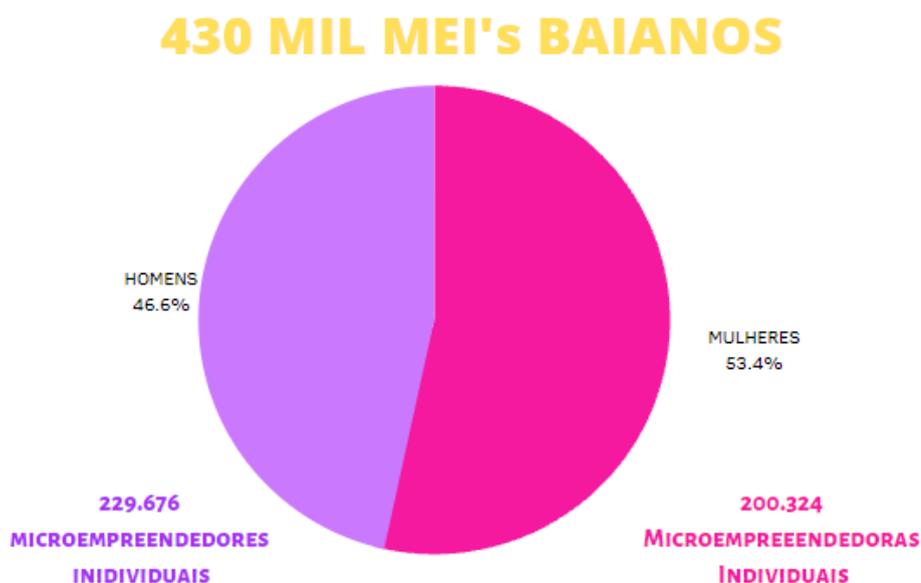
Uma pesquisa desenvolvida no ano de 2019 pelo IBGE, mostrou que desde o ano de 2012, aumentou 1,2 (um vírgula dois) milhões no índice de empreendedoras no Brasil, representando um aumento de 59%. Enquanto que os homens, o aumento foi de 1,5 (um vírgula cinco) milhões, respectivamente 33%. (trinta e três por cento) Para melhor entendimento, segue abaixo o Gráfico 2: , como pode ser observado no Gráfico 2:

**Gráfico 2:** Aumento do número de empreendedores entre os nos de 2012-2019, segundo o IBGE



**Fonte:** Autora (2021)

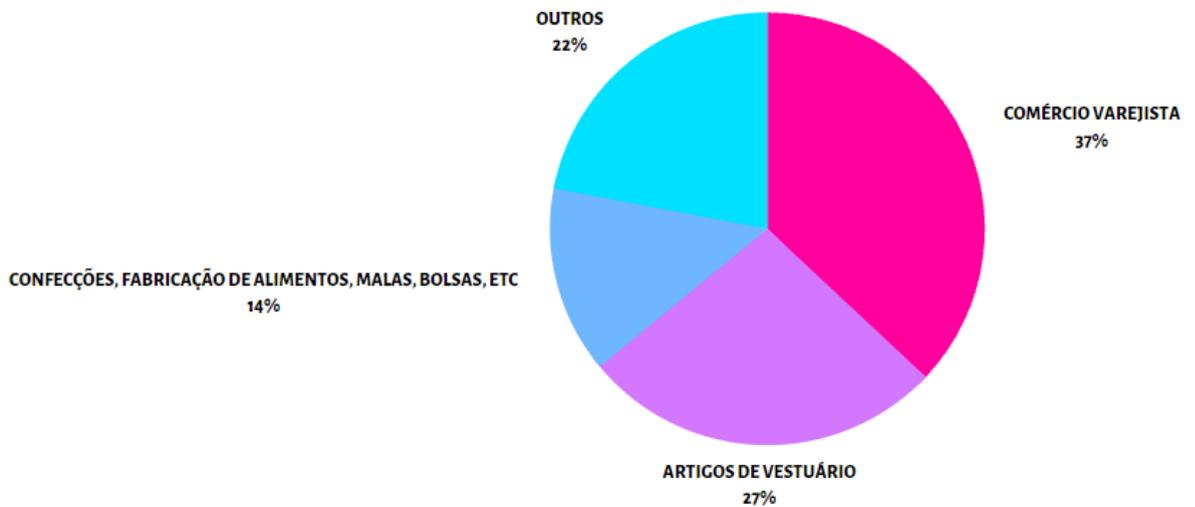
Em continuidade com o levantamento de dados, segundo o Serviço de Apoio à Micro e Pequena Empresa da Bahia (Sebrae-BA), atualmente, dos mais de 430 (quatrocentos e trinta mil) Microempreendedores Individuais (MEIs) o, mais da metade são mulheres, o equivalente a 53,41% (cinquenta e três, vírgula quarenta e um por cento) (NATIVIDADE, 2019). Para uma melhor noção sobre isso, analisaremos o Gráfico 3, a seguir:

**Gráfico 2:** Empreendedorismo Feminino na Bahia

**Fonte:** Autora (2021)

Estudo realizado pelo IBQP *apud* GEM (2007, p. 78) mostra que o comportamento empreendedor feminino ocorre principalmente no varejo 37% (trinta e sete por cento) - roupas e acessórios, manufatura 27% (vinte e sete por cento) - Vestuário, fabricação de alimentos, malas, bolsas, malas e quaisquer outros materiais de fabricação de produtos de viagem, bem como hospedagem e atividades alimentares 14% (quatorze por cento) (AMORIM; BATISTA, 2012). A partir desses dados, analisemos o Gráfico 3 a seguir:

**Gráfico 3:** Ação do empreendedorismo feminino, segundo o IBGE



**Fonte:** Autora (2021)

Assim, percebe-se que o público feminino conseguiu realizar diversos afazeres juntos, e assumiu uma série de responsabilidades. Nesse sentido, a autora Villas Boas (2010) mencionou que as mulheres possuem excelentes habilidades persuasivas, além de se preocuparem com os clientes e fornecedores, contribuem para o crescimento dos negócios.

Portanto, a capacidade de persuadir e se preocupar com os clientes é diferenciada. Observa-se, que as mulheres têm a capacidade de construir um senso de comunidade, unir os membros da organização e aprender a confiar e cuidar umas das outras. Isso também se tornou um fator positivo para o empreendedorismo feminino, sendo que as

[...] mulheres incentivam a participação, compartilham poder e informações e se esforçam para aumentar a autoestima de todos. Elas preferem liderar com tolerância e usar seu charme, experiência, conexões e habilidades interpessoais para influenciar os outros. (Robins *apud* GRZYBOVSKI et al. 2002)

Amorim e Batista (2011) expõem que as mulheres têm a capacidade de preservar os seus princípios, mostrando eficácia e competência, dentro e fora do mercado de trabalho. Sendo assim, a maneira que uma mulher administra, repassa as regras aos colaboradores e aos funcionários da organização, serem tratados com dignidade, colaborando com o clima organizacional na empresa e refletindo esses pontos. Diante das análises e informações sobre a temática do empreendedorismo feminino descrita por Amorim e Batista (2011), pode-se evidenciar que ser mulher e

empreendedora, contribui de forma positiva para sociedade, no que se refere a contribuição econômica, visto que, o empreendedorismo feminino cria empregos e oportunidades para os outros.

Os argumentos discriminados acima, considerando as características da mulher empreendedora e sua contribuição para sociedade de maneira geral, torna-se necessário a partir dos princípios constitucionais e os diversos dispositivos legais a busca da efetividade da igualdade de gênero no mercado de trabalho através do empreendedorismo.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Trabalho feminino fora de casa, consiste em uma conquista relativamente nova. Não foi e não é fácil para as mulheres ganharem seu próprio dinheiro, conquistarem independência e serem reconhecidas profissionalmente.

Frequentemente, não há espaço para dúvidas em relação à inteligência das mulheres, sendo o mesmo um progresso da sociedade. Porém, os dados expostos no decorrer do trabalho confirmam a ascensão do empreendedorismo feminino e ostentam que as mulheres encontraram uma forma de sobreviver no empreendedorismo.

Normalmente, um empreendimento feminino cria apenas seus próprios empregos e/ou emprego de familiares (não está claro, melhorar redação), porém, quando um negócio dá certo, pode gerar 02 (duas) frentes de trabalho, pois a empresária também precisa de uma empregada doméstica para auxiliá-la nas atividades do negócio. Em casa, mesmo diante de tantas conquistas, a mulher não está isenta das responsabilidades domésticas.

Os empreendimentos femininos desenvolvem, em sua maioria, atividades voltadas ao consumidor final em suas atividades de oferta de serviços. Esses trabalhos são desenvolvidos para substituir o desemprego ou complementar a renda familiar. Nota-se, também, que as características e habilidades inatas das mulheres, e o que ela absorve do sexo oposto, facilita a gestão e a seleção dos negócios.

Assim, no mercado nacional estas carecem de iniciativas que gerem riqueza, criando frentes de trabalho, gerando valor social e, a si próprias. E o empreendedorismo feminino caminha nesse rumo, em benefício da sociedade como um todo, pois o modelo de gestão feminino vê as pessoas como tendo personalidades, culturas e necessidades individuais diferentes. Nesse sentido, pode-se dizer que a criatividade precisa ser fortalecida, e a insatisfação leva à inovação. Este é o elo entre as razões e as motivações para as mulheres iniciarem seus próprios negócios.

Com isso, acredita-se que as mulheres empreendedoras estão desencadeando uma verdadeira revolução (retirar aspas) no empreendedorismo. Observa-se que ambos os gêneros foram influenciados diretamente por novas estruturas impulsionadas por mulheres na atividade empreendedora, desenvolvendo uma nova realidade social no mundo das micro e pequenas empresas, sendo que aproximadamente 50% (cinquenta por cento) já são administradas pelo sexo feminino.

Assim, com base nos estudos desenvolvidos, conclui-se que a emancipação feminina utiliza o empreendedorismo feminino como uma de suas ferramentas de expansão, possibilitando que as mulheres assumam o controle de suas próprias decisões e destinos.

Dessa forma as mulheres evidenciaram as lutas e as conquistas. Pois, lugar de mulher é junto ou separado dos homens, é na rua, em casa, no ar, no mar, na terra, onde houver respeito, dignidade, felicidade.

Logo, partir da perspectiva relacionada ao gênero das mulheres, percebe-se que a liberdade é exercida através do empreendedorismo, proprietárias de seus próprios negócios, garantindo a independência e autonomia financeira dessas mulheres, que são protagonistas de suas carreiras, elas estão em uma revolução pessoal e simbólica diante do novo mercado de trabalho emergente.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAHÃO, Jorge. **Pesquisa mostra que o Brasil é líder em empreendedorismo feminino**. 2015. Disponível em: [https://www.ethos.org.br/cedoc/ethos-diversidade\\_pesquisa-mostra-que-brasil-e-lider-em-empresorismo-feminino/](https://www.ethos.org.br/cedoc/ethos-diversidade_pesquisa-mostra-que-brasil-e-lider-em-empresorismo-feminino/). Acesso em: 08 out. 2021.
- ALPERSTEDT, G. D.; FERREIRA, J. B.; SERAFIM, M. C. **Empreendedorismo feminino: dificuldades relatadas em histórias de vida**. Revista de Ciências da Administração, p. 221- 234, 2014.
- AMORIM, Roseane, BATISTA, Eduardo. **Empreendedorismo feminino: razão do empreendimento**. Repositório UNIESP. Disponível em: [http://uniesp.edu.br/sites/\\_biblioteca/revistas/20170602115149.pdf](http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170602115149.pdf). Acesso em: 26 set. 2021.
- ARNOLD, Willian W. **Liderança Orientada Para Pessoas: O Toque Humano Como Fator De Produtividade E Lucro**, 2ª Ed. - São Paulo: Atlas, 1996.
- ASSIS, R. H. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho**. 2009. Disponível em: [http://www.convibra.org/2009/artigos/140\\_0.pdf](http://www.convibra.org/2009/artigos/140_0.pdf). Acesso em: 27 set. 2021.
- BAGGIO, Adelar, BAGGIO, Daniel. **Empreendedorismo: Conceitos e Definições**. Rev. de Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia, 1(1): 25-38, 2014 - ISSN 2359-3539. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/revistas/article/viewFile/612/522>. Acesso em: 20 set. 2021.
- BANDEIRA, Lourdes; MELO, Hildete Pereira. **Tempos e Memórias do Feminismo no Brasil**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2010. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/sobre/publicacoes/publicacoes/2010/titulo-e-memorias>. Acesso em: 17 set. 2021.
- BARBOSA, Lucas Oliveira; COSTA, Túlio Vieira Bassi. **Perfil empreendedor: um estudo sobre as características do perfil empreendedor**. Repositório UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE, 2015. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/6712/1/LUCAS%20OLIVEIRA%20BARBOSA.pdf> Acesso em 23 set. 2021.
- BIAGIO, Luiz. **Empreendedorismo: construindo seu projeto de vida**. Editora Manole Ltda. 2011.
- BOEHM, Camila. **Após 31 anos, a 1ª Delegacia de Defesa da Mulher passa a funcionar 24 horas**. Agência Brasil, 2016, São Paulo. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2016-08/apos-31-anos-1a-delegacia-de-defesa-da-mulher-passa-funcionar-24-horas>. Acesso em: 17 set. 2021.

BRANCALIONE, Danise; WERLANG, Nathalia Berger. **Empreendedorismo feminino: uma análise das competências intraempreendedoras de gestoras de cooperativas catarinenses**. *Ágora: revista de divulgação científica*, 2015, 20.2: 43-63.

BRASIL. **Planalto**. DECRETO Nº 4.377, DE 13 DE SETEMBRO DE 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4377.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm). Acesso em: 18 set. 2021.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a legislação promocional**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XI, Nº. 52, abr 2008. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=2518](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2518). Acesso em: 18 set. 2021.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. 1ª Edição. São Paulo: Ltr Editora. 2007.

CASTRILLON, M<sup>a</sup> Dieguez, et al. **Turismo rural, empreendedorismo e gênero: um estudo de caso na comunidade autônoma da Galiza**. *Revista de Economia e Sociologia Rural*, 2012, 50.2: 371-381.

CERQUEIRA, Carla Preciosa Braga; CABECINHAS, Rosa. **Políticas para a igualdade entre homens e mulheres nos media: da inovação legislativa à mudança social**. 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor**. 2ª. ed. rev. E atualizada - São Paulo: Saraiva, 2007.

COM (2006b), **Pacto Europeu para a Igualdade de Género**, Bruxelas, 18 de Maio de 2006.

COSTA, Ana Alice Alcântara; SARDENBERG, Cecília Maria. **O feminismo no Brasil: uma (breve) retrospectiva**. In: COSTA, Ana Alice Alcântara; SARDENBERG, Cecília Maria (orgs.). *O feminismo no Brasil: reflexões teóricas e perspectivas*. Salvador: UFBA / Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher, 2008

CRAMER, L.; CAPPELLE, M.; SILVA, A. e BRITO, M. **Representações femininas da ação empreendedora: uma análise da trajetória das mulheres no mundo dos negócios**, ANAIS DO II EGEPE, Londrina/PR. 2002.

D'ALKMIN, Sônia Maria; AMARAL, Sérgio Tibiriçá. **A conquista do voto feminino no Brasil**. *Encontro de Iniciação Científica (ETIC)*, Presidente Prudente, v. 2, Nº. 2, 2006.

DIEESE. **Cresce a Participação da Mulher no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/esp/es2mai97.xml> Acesso 26 set. 2021.

DOGEN, Ronald Jean. **O empreendedor: fundamentos da iniciativa empresarial**. São Paulo: McGraw-hill, 1989.

DOLABELA, F. A corda e o sonho. **Revista HSM Management**, 80, pp. 128-132. (2010).

DOLABELA, Fernando. **O Segredo de Luísa**. 30ª. ed. São Paulo: Cultura, 2006.

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo**: transformando ideias em negócios. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

DREAMSTIME. s.d. Disponível em:

<https://es.dreamstime.com/icono-del-trabajo-techo-image113931744>. Acesso em: 08 out. 2021.

DUPRAT, Deborah. **Igualdade de gênero, cidadania e direitos humanos**. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão (coord.). Direito à diversidade. São Paulo: Atlas, 2015.

FARIA, Maria Cristina Campos de Sousa. **Promoção do Empreendedorismo Feminino em Contexto de Ensino Superior**. In: Livro de Atas do VII Congresso Iberoamericano de Docência Universitária Ensino Superior-Inovação e qualidade na docência, Enseñanza Superior-Innovación y calidad en la docência. 2012.

FERREIRA, Jane Mendes; NOGUEIRA, Eloy Eros Silva. **Mulheres e suas histórias: razão, sensibilidade e subjetividade no empreendedorismo feminino**. Revista de Administração Contemporânea, 2013, 17: 398-417.

FILHO, Vladimir, ALVES, Fernando. **O DIREITO DAS MULHERES: UMA ABORDAGEM CRÍTICA**. Revista do Programa de Mestrado em Ciência Jurídica da Fundinopi, 2009.

Disponível em: <http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/130/130>. Acesso em: 18 set. 2021.

FRACCARO, Glaucia. **Os Direitos das Mulheres: feminismo e trabalho no Brasil (1917- 1937)**. 1ª. ed. Rio de Janeiro: FGV Editora. 2018.

FRAGA. Érica. **PIB cresceria 16% com mais mulheres no mercado, diz BID**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/03/pib-cresceria-16-com-mais-mulheres-no-mercado-diz-bid.shtml>. Acesso em: 08 out. 2021.

GEM, Global Entrepreneurship Monitor. **Empreendedorismo no Brasil**. 2014.

GEM. **Empreendedorismo no Brasil – 2007**. Disponível em: <http://www.gemconsortium.org/download.asp?fid=672>. Acesso em: 26 set. 2021.

GEM. Empreendedorismo no Brasil 2010. Disponível em: [http://www.sebrae.com.br/customizado/estudos-e-pesquisas/temas-estrategicos/empreendedorismo/livro\\_gem\\_2010.pdf](http://www.sebrae.com.br/customizado/estudos-e-pesquisas/temas-estrategicos/empreendedorismo/livro_gem_2010.pdf). Acesso 20 out. 2021.

GIMENEZ, Fernando Antonio Prado; FERREIRA, Jane Mendes; RAMOS, Simone Cristina. **Empreendedorismo Feminino No Brasil: Gênese E Formação De Um Campo De Pesquisa** (Female Entrepreneurship in Brazil: Genesis and Formation of a Research Field). Gimenez, F., Ferreira, J., & Ramos, S.(2017). Empreendedorismo Feminino no Brasil: Gênese e Formação de Um Campo de Pesquisa. REGEPE-Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas, 2017, 6.1: 40-74.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. **Academy of Management Review**, v. 10, Nº. 1, p. 76-88, Jan. 1985.

GRZYBOVSKI, Denize. **Estilo feminino de gestão em empresas familiares gaúchas**. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65522002000200011script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65522002000200011script=sci_arttext). Acesso em: 25 set. 2021.

GRZYBOVSKI, Denize; BOSCARIN, Roberta; MIGOTT, Ana Maria Bellani. **Estilo feminino de gestão em empresas familiares gaúchas**. Revista de administração Contemporânea, 2002, 6: 185-207.

GUIMARAES, Ana; FARIA, Luísa. **O direito fundamental à igualdade de gênero em juízo**. Escola Superior do Ministério Público da União, 2020. Disponível em: [http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/direitos-fundamentais-em-processo-2013-estudos-em-comemoracao-aos-20-anos-da-escola-superior-do-ministerio-publico-da-uniao/2\\_o-direito-fundamental-a-igualdade-1.pdf](http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/direitos-fundamentais-em-processo-2013-estudos-em-comemoracao-aos-20-anos-da-escola-superior-do-ministerio-publico-da-uniao/2_o-direito-fundamental-a-igualdade-1.pdf). Acesso em: 18 set. 2021.

HAPSARI, N. R. e SOEDITIANINGRUM, N. **Cultural Factors on Female Entrepreneurship: A Literature Review**. E3S Web of Conferences, EDP Sciences. Volume 73. 2018.

HERNANDES, R. A. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**. 2009. Disponível em: [http://www.convibra.org/2009/artigos/140\\_0.pdf](http://www.convibra.org/2009/artigos/140_0.pdf). Acesso em: 27 set. 2021.

HOBBSAWM, Eric. **A nova mulher**. In: A Era dos Impérios: 1875-1914. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

JESUS, Cassiano; FURTADO Isis. **O Movimento Feminista e as Redefinições da Mulher na Sociedade após a Segunda Guerra Mundial**. Boletim Historiar, Nº. 14, mar./abr. 2016, p. 09-27| Disponível: <http://seer.ufs.br/index.php/historiar>. Acesso em: 17 set. 2021.

JONATHAN, E. G.; SILVA, T. M. R. **Empreendedorismo feminino: tecendo a trama de demandas conflitantes**. Psicol. Soc. [online], Rio de Janeiro, v.19, Nº.1, p.77-84, jan/abr. 2007.

KARAWEJCZYK, M. **As suffragettes e a luta pelo voto feminino. História: imagem e narrativas**, Rio de Janeiro, Nº. 17, out. 2013. Disponível em: <https://docplayer.com.br/4887448-As-suffragettes-e-a-luta-pelo-voto-feminino.html>. Acesso em: 30 ago. 2020.

LAQUEUR, 1990, p. 151 apud NICHOLSON, Linda. **Interpretando o gênero**. Tradução Luiz Felipe Guimarães Soares. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 8, Nº. 2, p. 21, 2000. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/11917>. Acesso em: 17 set. 2021.

LEITE, A., & OLIVEIRA, F. (2007). Empreendedorismo e Novas Tendências. **Estudo EDIT VALUE Empresa Junior**, 5, 1-35. Disponível em: <http://www.foreigners.textovirtual.com/empreendedorismo-e-novastendencias-2007.pdf>. Acesso em: 24 set. 2021.

LENZI, Tié. **O que é o movimento feminista?** Toda Política, 2019. Disponível em: <https://www.todapolitica.com/movimento-feminista/>. Acesso em: 17 set. 2021.

LIMA, Gustavo Simão, et al. O teto de vidro das executivas brasileiras. Revista Pretexto, 2013, 14.4: 65-80.

LOPES, Marcus. **A história de Alzira Soriano, a primeira mulher a virar prefeita no Brasil.** BBC News Brasil, 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-55108142>. Acesso em: 18 set. 2021.

MACHADO, H. V. **Tendências do comportamento gerencial da mulher empreendedora.** In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração. 23, 1999, Foz do Iguaçu. Anais. Foz do Iguaçu: ANPAD, 1999, p. 139-148.

MACHADO, Hilka Vier et al. **O Processo De Criação De Empresas Por Mulheres,** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/VTYfdZ9q5CXCCwyqsztS6M/?lang=pt> Acesso em: 26 set. 2021.

MARQUES, Ana Paula; MOREIRA, Rita. **Transição para o mercado de trabalho: empreendedorismo numa perspectiva de gênero.** 2011.

MARTINHO, Francisco Carlos Palomanes. **Resistências ao capitalismo: plebeus, operários e mulheres.** In: REIS FILHO, Daniel Aarão; FERREIRA, Jorge; ZENHA, Celeste (Org.). O século XX: o tempo das certezas: da formação do capitalismo à primeira grande guerra. 4ª. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2009.

MUNHOZ, G. S. **Quais as contribuições que o estilo feminino de liderança traz para as organizações empreendedoras.** In: Encontro Nacional de Empreendedorismo, 1., 2000, Maringá. Anais Maringá: EGEPE, 2000. p. 164-176.

NATIVIDADE, Daise Rosas da. Empreendedorismo feminino no Brasil: políticas públicas sob análise. **Revista de Administração Pública**, 2009, 43.1: 231-256.

NATIVIDADE, Priscila. **Donas do próprio negócio: Mais da metade dos MEIs baianos são mulheres.** Correio. 2019. Disponível em: <https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/donas-do-proprio-negocio-mais-da-metade-dos-meis-baianos-sao-mulheres/>. Acesso em: 08 out. 2021.

OLIVEIRA, Leidiane; SANTOS, Silvana. **Igualdade nas relações de gênero na sociedade do capital: limites, contradições e avanços.** Rev. Katál. Florianópolis vs. 13 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/HqLvNHVzXPJkDYSCHsb94hP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 17 set. 2021.

PAULA, Bruna de. **O PRESENTE É FEMININO: O Empreendedorismo Feminino no Brasil.** 2019. Disponível em: <https://inkinspira.com.br/empreendedorismo-feminino-no-brasil/>. Acesso em: 08 out. 2021.

PEÑALOZA, Verônica; DIÓGENES, Camila Gomes; SOUSA, Sara Jamile Aragão. Escolha profissional no curso de administração: tendências empreendedoras e gênero. RAM. **Revista de Administração Mackenzie**, 2008, 9: 151-167.

PEREIRA, Rodrigo, RIBEIRO, Marcos. A importância do empreendedorismo para o resultado de uma empresa. *ReFAE – Revista da Faculdade de Administração e Economia*, v. 6, Nº. 1 (2014). Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/ReFAE/article/view/3809/4454>. Acesso em: 24 set. 2021.

PÉREZ, C. P. e HERNÁNDEZ, M. A. “**Explanatory factors of female entrepreneurship and limiting elements**”. *Suma de Negócios*. Volume 7, Nº. 15, 2. 2016.

PESSOA, E. (2005). **Tipos de empreendedorismo: semelhanças e diferenças**. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/tipos-de-empreendedorismosemelhanças-e-diferenças/10993>>. Acesso em: 24 set. 2021.

POSSATTI, I. C.; DIAS, M. R. **Multiplicidade de papéis da mulher e seus efeitos para o bem estar psicológico**. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 15, Nº. 2, p. 293-301, 2002.

QUIÑONES, P. G. **Female entrepreneurs: adding a new perspective to economic growth**”. Madrid: Fundación Rafael del Pino. Pridobljeno. Volume 14, Nº.9. 2016.

RABAY, Gloria. Freire; CARVALHO, Maria Eulina Pessoa. **Participação da mulher no parlamento brasileiro e paraibano. Democracia, Direitos Humanos e Gênero**. *Org & Demo*, Marília, v.12, Nº.1, p.81-94, jan./jun., 2011. Disponível em: <http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/orgdemo/article/download/776/677>. Acesso em: 17 set. 2021.

RAMOS, Karla, VALDISSER, Cassio. **Das dificuldades ao sucesso: os caminhos tortuosos e cheios De obstáculos enfrentados por empreendedoras**. *Revista GETEC*, v.8, Nº.20, p.23-40/2019. Disponível em: <http://fucamp.edu.br/editora/index.php/getec/article/view/1611/1075>. Acesso em: 27 set. 2021.

RÊGO, Maria do Céu da Cunha. **Políticas de igualdade de gênero na União Europeia e em Portugal: Influências e incoerências**. *ex æquo*, Nº. 25, 2012.

RIBEIRO, Antônio Sérgio. **A mulher e o voto**. Artigo Disponível no site da Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo. [http://www.al.sp.gov.br/web/eleicao/mulher\\_voto.htm](http://www.al.sp.gov.br/web/eleicao/mulher_voto.htm). Acesso em: 04 out. 2021.

ROCHA, J. B.; KUBO, E. K. M.; LEITE, N. R. P.; OLIVA, E. C.; FARINA, M. C. **Percepção de sucesso na carreira da mulher executiva brasileira**. *Revista de Administração da Unimep*, v. 12, Nº. 3, p. 47-72, 2014.

RODRIGUES, Ariele Silva Moreira, et al. **Fatores Críticos Relacionados ao Empreendedorismo Feminino**. *Espacio Abierto*, 2021, 30.1: 75-96.

ROMÁN, S. M. e BRANDLE, G. **Abilities and skills as factors explaining the differences in women entrepreneurship**. *Suma de Negócios*. Volume 7, Nº. 15, 38-46. 2016.

ROQUE, Camila Bertoleto; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **As carreiras das mulheres no Brasil: igualdade de oportunidades ou teto de vidro?**. Brazilian Journal of Development, 2021, 7.3: 23792-23813.

SANCHES, S.; GEBRIM, V. L. M. **O trabalho da mulher e as negociações coletivas**. Estudos avançados, São Paulo, v. 17, Nº. 49, p. 99 -116, set./dez. 2003. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40142003000300007&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40142003000300007&script=sci_arttext&tlng=pt). Acesso em: 27 set. 2021.

SANTOS, Carolina Maria Mota; TANURE, Betânia; CARVALHO NETO, Antonio Moreira de. **Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão**. Revista Administração em Diálogo, 2014, 16.3: 56-75.

SANTOS, S. M. de M. **O pensamento da esquerda e a política de identidade: as particularidades da luta pela liberdade de Orientação Sexual**. 333 p. Tese (Doutorado em Serviço Social) Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, UFPE, Recife, 2005.

SEBRAE. **Empreendedorismo feminino: qual a sua importância para a sociedade?** 2011. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/empreendedorismofeminino/artigoempreendedorismofeminino/empreendedorismo-feminino-qual-a-sua-importancia-para-a-sociedade,5cef0ab8f5ad7710VgnVCM100000d701210aRCRD>. Acesso em: 27 set. 2021.

SEBRAE. Fascículo 1 - **Manual do empresário**. Disponível em: [http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/BECA25B60A8F51D8032570F8006539AF/\\$File/fasciculo\\_1.pdf](http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/BECA25B60A8F51D8032570F8006539AF/$File/fasciculo_1.pdf) Acesso em: 26 set. 2021.

SENAI. **Especial- Revolução feminina**. Disponível em: <http://www.senai.br/sb/sb106/Especial.pdf>. Acesso em: 26 set. 2021.

SILVA, Carmen; CAMURÇA, Silvia. **Feminismo e movimento de mulheres**. Recife: SOS Corpo – Instituto Feminista para a Democracia, 2010.

SILVEIRA, Amélia; GOUVÊA, Anna Beatriz Cautela Tvrzka de. **Empreendedorismo feminino: mulheres gerentes de empresas**. Revista de Administração FACES Journal, 2008.

SIQUEIRA, Dirceu; SAMPAIO, Ana. **OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: a Discriminação de Gênero à Luta Pela Igualdade**. Revista Direito em debate - Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais da Unijuí, 2017. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233>. Acesso em: 17 set. 2021.

SOIHET, Rachel. **História das mulheres**. In: CARDOSO, Ciro Flamarion; VAINFAS, Ronaldo. Domínios da História. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, p. 263-284.

SOUZA, Geyce Carla Santos, et al. **EMPREENDEDORISMO FEMININO: HISTÓRIA ORAL DE EMPREENDEDORAS ITABAIANENSES**. São Paulo, 2018. Disponível em:

[https://www.researchgate.net/profile/Maria-Escobar-62/publication/327007566\\_empreendedorismo\\_feminino\\_historia\\_oral\\_de\\_empreadedoras\\_itabaianenses/links/5f2b667ba6fdcccc43ac7977/empreendedorismo-feminino-historia-oral-de-empreendedoras-itabaianenses.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Maria-Escobar-62/publication/327007566_empreendedorismo_feminino_historia_oral_de_empreadedoras_itabaianenses/links/5f2b667ba6fdcccc43ac7977/empreendedorismo-feminino-historia-oral-de-empreendedoras-itabaianenses.pdf). Acesso em: 26 set. 2021.

STROBINO, M. R. C.; TEIXEIRA, R. M. **Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho família: estudo de multi casos no setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba**. Rev. Adm., São Paulo, v.49, N<sup>o</sup>. 1, p.59-76, 2014.

TIEDGE, L. B. **Processes of change in work/home incompatibilities: Employed mothers 1986-1999**. Journal of Social Issues, v. 60, N<sup>o</sup>. 4, p. 787-800, 2004.

UNITED NATIONS. **Sufrágio Feminino**. Disponível em: <https://news.un.org/en/story/2015/02/490542-un-rights-report-points-increasing-regularity-attacks-girls-seeking-education#.VNjchPnF-FE.%20Acesso%20em:%2030%20ago.%202020>. Acesso em: 18 set. 2021.

VAZ, Daniela Verzola. **O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil**. Economia e Sociedade, 2013, 22: 765-790.

VIEIRA, Andreza. **A Expansão Do Trabalho Feminino No Setor De Serviços: Uma análise Nas Cinco Regiões Do Brasil**. Disponível em: <http://tcc.bu.ufsc.br/Economia293503> Acesso em: 24 set. 2021.

VIEIRA, João Luiz. Especial: **Mulheres Empreendedoras**. 2011. Disponível em: <http://revistapegn.globo.com/Revista/Common/0,,EMI272006-18512,00-ONDE+E+QUE+EU+ME+ENCAIXO.html>: Acesso em: 08 out. 2021.

VILLAS BOAS, Andréa. **Valor Feminino: desperte a riqueza que há em você** – São Paulo: Ed. Do autor, 2010.

WENTZEL, M. **Maior participação feminina traria R\$ 382 bilhões à economia brasileira até 2025**. OIT, BBC- Brasil, Basileia-Suíça. 2017.

WHITEHOUSE, Whitehouse of the United States government. “Relationship Between Female Labor Force Participation Rates and GDP”. **Economy & Jobs**. 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Violence against women**. 2021. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women#:~:text=Global%20estimates%20published%20by%20WHO,violence%20is%20intimate%20partner%20violence>. Acesso em: 18 set 2021.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
COLEGIADO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TERMO DE APROVAÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado **EMPREENDEDORISMO FEMININO: UM MECANISMO EM BUSCA DA IGUALDADE DE GÊNERO E AUTONOMIA ECONÔMICA DA MULHER**, elaborado pelo(a) acadêmico(a) Fernanda Cristina Camargo Rodrigues, defendido em **22/03/2022** e aprovado pela Banca Examinadora composta pelos membros abaixo assinados, obteve aprovação com nota **10(dez)**, cumprindo o requisito legal previsto no art. 10 da Resolução nº 09/2004/CES/CNE, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução nº 01/CCGD/CCJ/2014.

Florianópolis, 22 de março de 2022

---

Professora Doutora <sup>—</sup>Juliana Wülfing  
Professora Orientadora

---

Professor Doutor Eduardo <sup>—</sup>Antonio Temponi Lebre  
Membro de Banca

---

Professor Doutor Marco <sup>—</sup>Antônio César Villatore  
Membro de Banca



**Universidade Federal de Santa Catarina  
Centro de Ciências Jurídicas  
COORDENADORIA DO CURSO DE DIREITO**

**TERMO DE RESPONSABILIDADE PELO INEDITISMO DO TCC E  
ORIENTAÇÃO IDEOLÓGICA**

Aluna: Fernanda Cristina Camargo Rodrigues

RG: 6223768

CPF: 06084170927

Matrícula: 14200155

**Título do TCC: EMPREENDEDORISMO FEMININO: UM MECANISMO EM  
BUSCA DA IGUALDADE DE GÊNERO E AUTONOMIA ECONÔMICA DA  
MULHER.**

Orientador(a): Juliana Wülfing

Eu, Fernanda Cristina Camargo Rodrigues, acima qualificada; venho, pelo presente termo, assumir integral responsabilidade pela originalidade e conteúdo ideológico apresentado no TCC de minha autoria, acima referido.

Florianópolis, 22 de mês de março 2022.

---

**Fernanda Cristina Camargo Rodrigues**