

A TRAJETÓRIA DO RECONHECIMENTO SOCIAL DAS MULHERES: UMA POSSIBILIDADE DE ARTICULAR CONSTITUCIONALISMO, DIREITOS HUMANOS E SOCIOAMBIENTALISMO

Estelamaris de Barros Dihl

Moisés Waismann

Judite Sanson de Bem

Introdução

No Brasil 9,3 milhões (34%) de mulheres são donas de seu próprio negócio e 48% dos Microempreendedores Individuais (IBGE, 2018). O país ocupa o sétimo lugar no ranking mundial de negócios liderados por mulheres e estima-se que a participação plena das mulheres no mundo dos negócios, representará US\$ 28 trilhões do PIB mundial até o ano de 2025(ZUFFO, 2020). Observa-se que as mulheres ingressam de forma pública no mundo do trabalho. Os desafios ainda são/serão grandes visto que o ambiente do mundo do trabalho é marcado por práticas desiguais e por diferentes eixos de opressão.

É mister afirmar que a partir da Constituição Federal de 1988 que as mulheres passaram a ter direitos igualitários, conforme o art.5º,

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição, [...] (BRASIL, 1988).

Ao refletir sobre os direitos civis, políticos e sociais das mulheres frente às conquistas de igualdade de gênero no constitucionalismo democrático no decorrer da sociedade brasileira, é preciso compreender que esta luta será uma constante, assim como a efetivação dos direitos humanos.

Uma estratégia de inserção na esfera pública é empreender, ou seja, abrir e liderar seu negócio, descobrindo e potencializando suas aptidões naturais, identificar e resolver problemas com soluções criativas e inovadoras. Empreender está diretamente ligado à inovação e significa que a essência de abrir e liderar seu negócio, e perceber as novas oportunidades de se bem viver.

Este capítulo se propõe a um exercício interdisciplinar, qual seja “analisar a trajetória das mulheres como dona de seus próprios negócios no segmento econômico e socioambiental a partir do reconhecimento social (HONNETH, 2003), das conquistas no constitucionalismo e dos direitos humanos”.

Trata-se de uma pesquisa documental e bibliográfica de cunho exploratório, a partir dos resultados do relatório 2018 do Sebrae (2019), pesquisas do Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade (IBQP), dados do *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2011) e do 3ª Mapa 2021 de Negócios de Impacto Socioambiental, conduzido pela Pipe.Labo.

Após a sistematização dos dados encontrados, apresentam-se alguns resultados e analisar as motivações das mulheres para ser dona de seu próprio negócio, as dificuldades encontradas e as estratégias utilizadas para lidar com as demandas vinculadas aos diversos papéis desempenhados pela mulher em nossa sociedade.

O Reconhecimento social dos direitos da mulher

Desde o século XVII, quando o chamado movimento feminista começou, as mulheres tentam dar legitimidade e características de ação política ao movimento, principalmente no mundo do trabalho. A partir de Revolução Industrial elas ganharam espaço nas fábricas, onde as mulheres pobres trabalhavam de 10 horas a 15 horas por dia, por salários inferiores aos dos homens. Já as mulheres de classe média, nas Primeira e Segunda Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945, respectivamente), elas assumiam os negócios da família, frente à posição no mercado de trabalho, quando os homens iam para as frentes de batalha. Para Ribeiro,

[...] foram anos de luta até a conquista de um lugar no mercado de trabalho. É bem verdade que a história já registrava a participação feminina em vários setores da economia, mas foi a partir da Segunda Guerra Mundial que elas se firmaram como uma importante força de trabalho. Afinal, com a Europa praticamente rendida às forças alemãs e com grande parte do contingente masculino lutando fora de seus países, coube às mulheres tomar o lugar dos homens nas fábricas e estaleiros. Como a indústria bélica não podia parar em muitos países foram elas que construíram peças para tanques, armas e aviões (RIBEIRO, 2018, s.p.).

No momento em que as mulheres deixaram suas casas em busca de trabalho, no mercado formal, as relações alinhavaram-se ainda mais pautadas pela perspectiva de desenvolvimento e as mentalidades foram se abrindo para a mudança, ganhando espaço. Ressalta-se que os primeiros contatos das mulheres com o mercado de trabalho foram discriminatórios, apenas com o intuito de obter lucro, sendo vistas como melhor custo-benefício para o empregador por ofertarem salários baixos e incompatíveis com as atividades exercidas.

Conforme destacaram Querino, Domingues e Luz (2013), com a expansão da economia, a urbanização crescente e a industrialização em ritmo acelerado, mais precisamente na década de 1970, houve maior favorecimento da entrada e do aumento de trabalhadoras no mercado de trabalho. Schlickmann e Pizarro (2003) acrescentam, ainda, que além do trabalho já realizado no setor industrial, as mulheres começaram a fazer diferença como empregadoras e/ou como profissionais autônomas, mas sem o reconhecimento, com salários incompatíveis com as atividades exercidas.

A expansão da sociedade industrial e os movimentos de emancipação política e profissional não apenas reafirmaram o processo de inserção feminina no mercado de trabalho, mas também acentuaram a divisão social e sexual do trabalho, atuando diretamente na estrutura do emprego, conforme Pinto (2007). Essas grandes transformações econômicas da sociedade industrial foram progressivamente modificando um cenário socialmente construído, em que o homem era tido como único provedor da família, abrindo espaço para a participação feminina no mercado, ainda que,

inicialmente, complementar. De acordo com a legislação vigente no Brasil, os direitos são iguais, independente do gênero, mas na prática, existe discriminação às mulheres, principalmente refletidas em salários e cargos. Ost coloca que:

[...] as mulheres se deparam com as velhas e novas formas de discriminação. Além das diferenças salariais, há os obstáculos ao seu acesso aos cargos mais elevados e qualificados do ponto de vista da valorização do trabalho e/ou cargos de chefia, onde estão presentes a concentração do poder e os melhores salários. Muitas vezes, quando as mulheres ocupam esses cargos, o posto de trabalho tende a ser menos valorizado (2009, s.p.).

Mesmo, inseridas em um constante processo de lutas e conflitos para garantir os espaços de forma igualitária, as mulheres apresentaram muitas dificuldades na esfera pública e suas conquistas são reflexos do constitucionalismo democrático, pois a legislação brasileira avançou desde o final dos anos de 1980, em termos de direitos e cidadania, e mesmo que sejam violados há espaços através de organizações e instituições para mobilizações e construções de estratégias para a lei ser cumprida (RODRIGUES; CORTÊS, 2006).

A Constituição Federal de 1988 é um marco jurídico, considerando a institucionalização dos direitos humanos no País. Neste íterim, houve o êxito do movimento das mulheres, no tocante aos ganhos constitucionais, evidenciados pelos seus diferentes dispositivos que, entre outros, asseguram:

A igualdade entre homens e mulheres em geral (art. 5o, I) especificamente no âmbito da família (art. 226, § 5o); b) o reconhecimento da união estável como entidade familiar (art. 226, § 3o, regulamentado pelas Leis nº 8.971, de 29 de dezembro de 1994 e nº 9.278, de 10 de maio de 1996); c) a proibição da discriminação no mercado de trabalho, por motivo de sexo ou estado civil (art. 7o, XXX, regulamentado pela Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho) (PIOVESAN, 2008, p. 3).

Mas também há outros dispositivos que traduzem um espaço igualitário a diferentes mercados, como, por exemplo, as questões de trabalho, a possibilidade de decidir sobre o planejamento familiar, entre outros como podemos ver abaixo:

d) a proteção especial da mulher no mercado de trabalho, mediante incentivos específicos (art. 7º, XX, regulamentado pela Lei n. 9.799, de 26 de maio de 1999, que insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho); e) o planejamento familiar como uma livre decisão do casal, devendo o Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito (art. 226, § 7º, regulamentado pela Lei nº 9.263, de 12 de janeiro de 1996, que trata do planejamento familiar, no âmbito do atendimento global e integral à saúde); e f) o dever do Estado de coibir a violência no âmbito das relações familiares (art. 226, § 8º, tendo sido prevista a notificação compulsória, em território nacional, de casos de violência contra a mulher que for atendida, em serviços de saúde públicos ou privados, nos termos da Lei n. 10.778, de 24 de novembro de 2003, bem como adotada a Lei “Maria da Penha” – Lei n. 11.340, de 7 agosto de 2006, para a prevenção e o combate da violência contra a mulher) (PIOVESAN, 2008, p. 4).

Mas, conforme cita Simone de Beauvoir,

“N’oubliez jamais qu’il suffira d’une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant (BEAUVOIR apud GUICHARD).”

Essa reflexão sobre os direitos conquistados reconhece as mulheres enquanto sujeito de direitos. Mas, a participação e inclusão na vida pública são atravessadas por estruturas sociais, culturais e econômicas os quais podem oportunizar inclusão no sistema ou ser marcado por processos de exclusão os quais limitam e desafiam a mulher neste ir e vir entre a esfera privada para a pública, logo fragiliza sua cidadania, sua autonomia (IPEA, 2019).

Esta trajetória conquistada pode ser considerada no mundo dos negócios e na sua capacidade de empreender.

A Trajetória da mulher no mundo dos negócios

Pesquisas realizadas pelo Sebrae (2019) e GEM (2018) evidenciam que os processos de discriminação são sentidos de forma direta e indireta, como o estabelecimento de critérios para contratação quando, muitas vezes, cargos de lideranças eliminam mulheres por serem mães e ou chefe de suas famílias, a dificuldade de acesso a créditos, salários e ou rendimentos inferiores aos dos homens, entre outros fatores. Neste contexto, ainda é comum o assédio sexual e ou moral no ambiente de trabalho, sendo também explicitados nas pesquisas os desafios em conciliar o trabalho com as responsabilidades com a família, consequência da demarcação pela divisão sexual no mundo do trabalho. Divisão que é marcada e intensificada na inserção das mulheres nos espaços públicos, motivadas desde as lutas e conquistas do movimento feminista e sufragista ocorridos no Brasil, no final do século XIX.

Neste sentido, fortalece-se a ideia de inclusão como um sentimento maior, de fazer parte, de estar incluída socialmente e produtivamente numa nova alternativa de modo de vida, de economia, de pensar a emancipação social, onde as políticas públicas e sociais passam a ser articuladas e complementares entre si, assumindo o papel de mediadora, fomentadora e incentivadora deste ideário, como descreveu Sousa (2004). Pensar modelos de inclusão produtiva é ir muito além da distribuição de renda; é oferecer aos sujeitos a oportunidade de formar um novo *ethos* social, um novo modo de vida, fortalecendo e desenvolvendo capacidades individuais e coletivas a partir de novas formas de sociabilidade, novas formas de organização social, desconstruindo modelos cristalizados de relações de produção e construindo novas culturas, novos valores, como apontou Sen (2000).

Neste cenário, as mulheres transformaram suas dificuldades em resistência. Essas trabalhadoras usam suas habilidades e as transformam em negócio, o que o capitalismo chama de empreendedorismo. A participação

das mulheres nas esferas econômicas, sobretudo à frente de um negócio próprio, é um fenômeno que cresce em nossa sociedade. Porém, como coloca Beauvoir (2009), este crescimento não ocorre a partir de um ideário de independência, mas sim devido à precária situação econômica e à necessidade de complementação da renda familiar.

Filion (2010) aponta que a abertura do próprio negócio é uma opção interessante de geração de trabalho e renda para as mulheres, uma vez que as corporações teriam falhado em lhes oferecer oportunidades de trabalho que garantissem estabilidade e flexibilidade. Por esta razão, o negócio se tornaria uma alternativa para que pudessem ter controle sobre o seu tempo, seu futuro e destino profissional.

Tonelli e Betiol (2009) acrescentam que o negócio próprio constitui uma solução para os dilemas e conflitos relativos ao acúmulo de tarefas dentro e fora do trabalho. As autoras veem os incentivos e subsídios à criação de pequenas empresas como uma ajuda à família e à permanência da mulher no lar. Acrescentam ainda, que o trabalho fora de casa, apesar de associado à nova concepção de realização da mulher, desencadeia em angústias para as trabalhadoras, uma vez que implica em certo abandono das tarefas do lar.

A diferença é que no capitalismo contemporâneo, a nova versão liberal – o neoliberalismo – trata de suavizar a tônica do seu discurso, fazendo uso de outros elementos discursivos mais compatíveis, como é o caso do discurso do empreendedorismo feminino. Para Tonelli e Betiol (2009), a funcionalidade do empreendedorismo feminino na contemporaneidade está, portanto, na sua capacidade de produzir um apagamento dos conflitos entre capital e trabalho e das contradições do sistema capitalista de produção, da cultura patriarcal no que se refere ao desemprego, enquanto condição estrutural deste modo de produção.

Assim, a aparente transformação de mulheres em empreendedoras implica na ampliação substantiva da polivalência das mesmas, que passam a ser donas do seu negócio e cuidadoras da sua família ao mesmo tempo, ratificando que “o indivíduo moderno, a que se qualificava como sujeito de

direitos, transmuta-se, assim, num indivíduo-microempresa: Você S/A” (COSTA, 2009, p. 177), favorável à manutenção da ordem do capital.

O advento da modernidade e o reconhecimento jurídico ampliam as conquistas no âmbito dos direitos civis e sociais, e a partir da existência pública e da legitimidade social os sujeitos constituem o seu *status quo*. Dentro dos padrões normativos da sociedade moderna, a luta por reconhecimento se justifica na perspectiva do ideal de igualdade social, de gênero entre outras, que impõem a exigência de conteúdos e habilidades para os sujeitos sentirem-se pertencentes a esta sociedade. Estes padrões ecoam na dimensão simbólica dos sujeitos, com mensagens que fragilizam, marginalizam e excluem por padrões morais pré-estabelecidos por uma sociedade conservadora e uma elite dominante.

Assim, ao refletir sobre a inserção das mulheres no mundo do trabalho como “donas de seus próprios negócios” se descortina o problema de pesquisa. O recorte temporal dessa pesquisa tem o foco da realidade atual a qual busca saber no que diz respeito aos avanços da mulher empresária no Brasil, será que o discurso a cerca da diversidade e inclusão neste segmento ocorre de forma igualitária? As mulheres estão ocupando estes espaços com as mesmas condições que os homens, digo incentivos e oportunidades?

Percurso metodológico e análise dos resultados

Trata-se de uma pesquisa documental e bibliográfica de cunho exploratório, a partir dos resultados do relatório 2018 do S Sebrae (2019), as pesquisas do Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade (IBQP), dados recentes do *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2011), e ao 3ª Mapa 2021 de Negócios de Impacto Socioambiental, conduzido pela Pipe.Labo.

Após a sistematização dos dados encontrados, apresentam-se alguns resultados que abordam as principais características do movimento de inserção das mulheres no mundo dos negócios, o perfil, e sua inclusão no movimento de empresas ambientais.

Principais características das mulheres empresárias

De acordo com o relatório do Sebrae (2018), a iniciativa empreendedora feminina vem crescendo nos últimos anos, o que leva o Brasil a ocupar a sétima posição do ranking mundial de mulheres empreendedoras, com aproximadamente 8 milhões de donas do próprio negócio. A faixa etária que busca um novo negócio está entre os 18 até 64 anos, alcançando 38% da população, onde 34,4% são mulheres.

As pesquisas do Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade (IBQP), com o suporte do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), revela que entre os anos de 2002 e 2008 a proporção de mulheres que criou um negócio por oportunidade saltou de 37,5% para 68,7%, mantendo-se estável até 2015. Após esse período, observou-se uma queda que, aparentemente, deveu-se à desaceleração da economia e a entrada de mais mulheres no mercado corporativo de trabalho. Em 2016, a proporção de mulheres que criaram um negócio por oportunidade voltou a subir, para 51,9%, e em 2017 chegou a 53,4%, alcançando 55,6% no ano de 2018.

Ao analisar os dados do GEM/2018, evidencia-se que o Brasil tem a 7ª maior proporção de mulheres entre os empreendedores no mundo. No Brasil há 24 milhões de mulheres empreendedoras, mas dados do IBGE (2018) informam que este número é de 9,3 milhões de mulheres, pois de cada 10 mulheres empreendedoras, apenas 3,9 viram donas de seus negócios, ou seja, o número de desistência entre as mulheres é de 40% maior que os empreendedores homens.

Quanto à escolaridade, as pesquisas GEM/2018 e Sebrae (2019) demonstram que a escolaridade entre as mulheres é 16% maior que a dos homens, com 47% possuindo o ensino médio completo e 25% o com curso superior.

Conforme IBGE (2018), 81% dos negócios não possuem sócios e a carga horária efetiva é 18% menor que as dos homens. No que diz respeito a geração de emprego 84,7% dos negócios liderados por

mulheres não geram empregos. A tabela 1 também destaca que a maioria dos negócios empreendedores não gera empregos.

Tabela 1 – Sobre geração de emprego

Escolaridade	Masculino	Feminino
Empregados atualmente	100%	100%
Nenhum	81,2	84,7
De 1 a 4 empregados	18,0	15,1
De 5 a 9 empregados	0,7	0,2
Mais de 10 empregados	0,2	0,0

Fonte GEM, 2018.

A renda das mulheres em seus negócios é 22% inferior aos rendimentos dos negócios liderados por homens. Destacando que 49% das mulheres possuem rendimentos de até um salário mínimo, e apenas 8% com rendimentos superiores a três salários mínimos.

Outro dado importante é quanto à situação de formalidade e informalidade dos negócios. Dados do IBGE (2018) quanto à informalidade as pesquisas realizadas pelo GEM (2018) e Sebrae (2019), refletem quanto à justificativa de estar na informalidade. As mulheres alegaram que seu negócio está no início, realizam suas atividades em casa e não possuem recursos para investir na regularização.

Outra variável importante implicada na informalidade é a dificuldade do acesso ao crédito. Dados do Sebrae (2019) apontam que as mulheres, quando buscam créditos e ou financiamentos, enfrentam novos processo de discriminação, pois o crédito, quando aprovado, são 40% menores que os dos homens, e suas taxas de juros são maiores, chegando a 34,6% ao ano, mesmo possuindo a menor taxa de inadimplência, em torno de 3,7%. Esse contínuo modelo burguês mantém nos estratos sociais as mesmas estruturas de poder e acaba por acomodar o mesmo perfil de pessoas, ou seja, mantém a sociedade hegemônica de dominação e por consequência fortalece o substrato social.

Estar na informalidade condiciona e reforça a cultura de que os negócios informais são gestados por mulheres e que estas não possuem instruções. Esta afirmação não é verídica, pois segundo GEM/2018 e Sebrae

(2019) a escolaridade entre as mulheres é 16% maior que a dos homens, com 47% possuindo o ensino médio completo e 25% o com curso superior.

Com base neste recorte sobre a transição que mercado de trabalho vem passando, é necessário ampliar os incentivos através das políticas públicas e os programas e projetos ofertados pela iniciativa privada, a fim de apoiar os pequenos negócios, ainda na informalidade, assim agregando seu sentido, buscando ir além da concepção mercantilista de exploração (ANTUNES, 2015).

E a partir das novas demandas da sociedade global os empreendimentos socioambientais abrem novas possibilidades para as mulheres buscarem novos espaços neste segmento.

Breves discussões sobre as mulheres e sua inserção nos negócios socioambientais

No Brasil são crescentes as oportunidades para abrir um negócio com propósito socioambiental, o qual traz como objetivo melhorar a qualidade de vida das pessoas e do planeta e gerar lucro. São quatro os critérios para abrir um negócio socioambiental: intencionalidade de resolução de um problema social e ou ambiental; solução de impacto é a atividade principal do negócio, não se trata de uma ação pontual, mas sim o negócio deve ter suas ações voltadas de forma contínua para resolver os problemas socioambientais; buscar o retorno financeiro, operando pela lógica do mercado (o negócio deve prever o lucro, mas garantir a sustentabilidade financeira); comprometimento com o monitoramento do impacto gerado (PIPELABO, 2021).

Conforme os dados do Mapa de Negócios de Impacto Socioambiental (Pipelabo, 2021), as mulheres estão em 67% das empresas, sendo que 23% dos negócios são liderados apenas por elas. Indicador relevante, pois, devido ser um novo negócio, rompe os paradigmas dominantes e amplia as conquistas da equidade de gênero.

Os dados disponibilizados pela PipeLabo, desde 2017, evidenciam que homens aparecem como fundadores dos negócios socioambientais com o total de 71% dos empreendimentos. Mesmo com o significativo aumento das mulheres nos negócios socioambientais, a realidade do empreendedorismo vivenciado pelas mulheres nos segmentos tradicionais do mercado de

trabalho é reproduzida aqui, pois as mulheres donas de seus negócios socioambientais, recebem menos recursos financeiros e apoio para crescer na trajetória empreendedora, que as empresas lideradas por homens. Pesquisa realizada pela Pipe.Social e a coleta de dados do Mapa 2021 foi realizada de 1º de dezembro de 2020 a 15 de fevereiro de 2021.

Outras características revelam que o tamanho dos negócios são 55% composto de 2 a 5 membros, 14% apenas um empreendedor e 27% possuem mais de 6 membros. E, 69% das empresas socioambientais utilizam da prestação de serviços terceirizados (MAPA, 2021).

Quanto a faixa etária dos empreendedores 49% possuem de 30 anos a 44 anos, seguidos por 22% entre 18 a 29 anos e 17% de 45 a 54 anos. Destas faixas, 54% são negócios liderados por homens e 43 liderados por mulheres.

Outro dado comparativo interessante é que as empresas socioambientais possuem 53% dos seus empreendedores com ensino superior e pós-graduação. Os empreendedores são graduados em administração, economia, contábeis, engenharia, química e física totalizando 50% dos graduados. O que difere dos empreendedores dos segmentos tradicionais os quais possuem 47% de seus membros com ensino médio. Este dado evidencia uma característica importantíssima dentre as necessidades deste segmento: inovador e de impacto socio ambiental. A Tabela 2 mostra algumas características destas empresas ambientais.

Tabela 2 – Características da empresa

	%
Região significativa – São Paulo	40%
Formalização do negócio	70%
Tempo do negócio	34% até 2 anos
Localização	36% interior dos Estados
Possuem um modelo de sustentabilidade financeira	66%
Já possuem sustentabilidade financeira	20%

Fonte Elaborado pelos autores a partir de Pipelabo 3_Mapa_de_Impacto_Relatorio_Nacional.disponível em https://mapa2021.pipelabo.com/downloads/3_Mapa_de_Impacto_Relatorio_Nacional.pdf. Acesso em: 12 ago. 2021 Mapa 2021. Pipelabo.

A Tabela 4 nos mostra que o Estado mais favorecido pelo desenvolvimento de negócios socioambientais é São Paulo, mas as empresas não estão na capital e sim no interior do Estado. Outro dado significativo é a total sustentabilidade financeira conquistada por 20% das empresas socioambientais, por ser um seguimento novo no mundo dos negócios, pois 34% das empresas possuem dois anos de negócios. Também, cabe destacar que 70% dos negócios são formalizados, diferentes dos dados da GEM (2018), os quais abordam o empreendedorismo mais tradicional. Quanto ao faturamento, a Tabela 3 apresenta:

Tabela 3 – Sobre o faturamento

Margem de faturamento	%
Negócios sem faturamento ainda	40%
Faturamento até 100 mil	29%
Faturamento de 101 mil até 500 mil	8%
Faturamento de 501 mil até 1milhão	3%
Faturamento de 1,1 milhões até 2 milhões	3%
Faturamento acima de 2 milhões	3%

Fonte Elaborado pelos autores a partir de Pipelabo 3_Mapa_de_Impacto_Relatorio_Nacional.disponível em https://mapa2021.pipelabo.com/downloads/3_Mapa_de_Impacto_Relatorio_Nacional.pdf. Acesso em: 12 ago. 2021Mapa 2021. Pipelabo.

Outros dados relevantes que identificam o segmento inovador é que 44% dos negócios já receberam doações e incentivos, destes 69% são através de doações, 26% são por meio de empréstimos. Dos 51% dos empreendedores de negócios socioambientais já buscaram e ou estão buscando ser acelerados através de incubadoras, sem sucesso (PIPELABO, 2021). As tecnologias verdes são os verticais de maior impacto no Brasil, pois o país possui um significativo potencial ambiental, seguidos pela vertical da cidadania e educação. (PIPELABO, 2021).

Os empreendedores, segundo o Mapa (2021) estão mais maduros e conscientes, no que diz respeito a importância de se posicionar como um promotor de impacto socioambiental. Mas, precisa ter maior maturidade de negócios para acompanhar o impacto de mais qualidade.

Como os dados do Mapa (2021), devido o contexto pandêmico do Covid-19, foi possível identificar que 6% dos negócios fecharam as portas e 52% dos negócios observaram a crise como uma oportunidade. Mas, houve reflexos na redução de 30% das vendas, aumentou em 25% a dificuldade em conseguir financiamentos, manter o quadro de colaboradores, cancelamentos de contratos recorrentes entre outros.

Inseridas neste segmento inovador as mulheres deixam seus empregos formais e ou mudam de atividade em um processo consciente, visando a autonomia, o reconhecimento e oportunidades de estar no controle de seu destino e os desafios encontrados no mundo ainda marcado pela desigualdade social (MOORE; BUTTNER, 1997).

A totalidade dos dados aqui apresentados vem para refletirmos sobre a inserção das mulheres nos diferentes nichos de mercado, pois a desigualdade de gênero, não afeta apenas as mulheres, mas todo o ecossistema, pois a diversidade possibilita ambientes mais dialéticos, com diferentes olhares, o que se torna mais flexível e estratégico para pensar soluções criativas e inovadoras. Conforme o estudo da Forbes,

Garantir um número maior de empresas fundadas por mulheres não é apenas uma questão ética, mas um ativo com potencial de causar impactos socioeconômicos positivos. Não se trata, portanto, de uma iniciativa filantrópica, mas de um movimento capaz de gerar retornos financeiros significativos para investidores e organizações que perceberem a oportunidade e se posicionarem (2021).

As pesquisas mostram o quanto avançamos, mas existem lutas e conflitos a ser enfrentados na inserção e legitimação das mulheres no mundo dos negócios. Observamos o crescimento por meio do empreendedorismo espaço que permite diálogos

Considerações finais

Os resultados da pesquisa evidenciaram a aplicabilidade das reflexões no que diz respeito a inserção das mulheres no mundo dos negócios, pois

promovem a socialização na cadeia produtiva e a construção de planos e estratégias de crescimento econômico e desenvolvimento pessoal, assim fortalecendo as mulheres à resistência no mundo do trabalho, logo o reconhecimento social em seus múltiplos papéis sociais.

A divisão sexual no trabalho é marcada por uma relação desigual no mercado de trabalho, e a inserção da mulher neste cenário provocará uma desconstrução, gradual, nas estruturas de poder existente, a qual privilegia um perfil de pessoas. A mulher através de sua participação no mundo dos negócios, com seu negócio formal ou na informalidade está fomentando, tencionando novas estruturas de trabalho e sociabilidade. Pois, buscam ir além de uma lógica mercadológica de produção e lucro. Mas, agregar e fortalecer um discurso contra hegemônico o qual incluía todas as formas de trabalho, isto é, lutam por reconhecimento social.

Referências

ALMIRA Rodrigues; IÁRIS Ramalho Cortês (org.) **Os direitos das mulheres na legislação** brasileira pós-constituente: legislação (federal, estadual e municipal) sobre direitos das mulheres a partir da constituição de 1988. Brasília: CFÊMEA, Letras Livres, 2006.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**: fatos e mitos. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: jun. 2021.

BRUSCHINI, Cristina; PRUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 34, nº 121, p. 105-138, jan./abr. 2004. Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/index.php/cp/index>. Acesso em: maio 2021.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v.37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>. Acesso em: maio 2021.

CAETANO, Bruna. Mulheres estavam na linha de frente da primeira greve geral da história do Brasil. **Lutas Populares. Brasil de Fato**, 2019. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/05/01/mulheres-estavam-na-linha-de-frente-da-primeira-greve-geral-da-historia-do-brasil>. Acesso em: maio 2021.

FARIA, Nalu; NOBRE, Moreno Renata (org.). Gênero e desigualdade. **Cadernos Semprevisa**: texto para ação feminista, São Paulo, SOF, p. 11-14, 1997. Disponível em: <https://www.sof.org.br/category/publicacoes/cadernos-sempreviva/>. Acesso em: abr. 2021.

FILION, Louis Jacques. O planejamento do seu sistema de aprendizagem empresarial: identifique uma visão e avalie o seu sistema de relações. **ERA**, v. 31, n. 3, p. 63-71, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/JvKjZkMGxqfvjxQLXfbpPXJ/?lang=ptt>. Acesso em: abr. 2021.

GUICHARD, Alexandra. **Les 15 meilleures citations féministes de Simone de Beauvoir**. Disponível em: <http://www.cosmopolitan.fr/les-15-meilleures-citations-feministes-desimone-de-beauvoir,1961708.asp>. Acesso em: 28 maio 2018.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento**: a gramática moral dos conflitos sociais. Trad. de Luiz Repa. São Paulo: Ed. 34, 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Sistema IBGE de Recuperação Automática (SIDRA). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral – PNADC/T**. (2018). Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabela>. Acesso em: 12 mar. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISAQS ECONOMICAS APLICADAS (Ipea)(2019). **Direitos Humanos das Mulheres**. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/190327_tema_i_direitos_humanos_das_mulhere_s.pdf Acesso em: 14 ago. 2021.

MOORE, D. P.; BUTTNER, E. H. **Women entrepreneurs: moving beyond the glass ceiling**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1997.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Relatório Global sobre Discriminação no Trabalho e Desigualdades e Discriminação no Mercado de Trabalho Brasileiro**. 2008. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=133>. Acesso em: maio 2021.

OST, Stelamaris. **Mulher e mercado de trabalho**. 2009. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/tag/autor-stelamaris-ost/>. Acesso em: jun. 2021.

PINTO, Céli Regina Jardim. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Empregabilidade da mulher no mercado atual de trabalho. **2º Congresso Internacional Sobre a Mulher, Gênero e Relações de Trabalho**, Goiânia, 20 a 22 de agosto de 2007.

PIOVESAN, Flávia. **Igualdade de gênero na constituição federal**: os direitos civis e políticos das mulheres no brasil. Senado Federal: Brasília, 2008. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/outras-publicacoes/volume-i-constituicao-de-1988/principios-e-direitos->

fundamentais-igualdade-de-genero-na-constituicao-federal-os-direitos-civis-e-politicos-das-mulheres-do-brasil/view.

PIPELABO 3 **Mapa de Impacto Relatório Nacional**. Disponível em: https://mapa2021.pipelabo.com/downloads/3_MapadeImpactoRelatorioNacional.pdf. Acesso em: 12 ago. 2021. Mapa 2021. Pipelabo.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani César. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

QUERINO, Luciane Cristina Santos; DOMINGUES, Mariana Dias dos Santos; LUZ, Rosângela Cardoso da. A evolução da mulher no mercado de trabalho. E-FACEQ: **Revista dos Discentes da Faculdade Eça de Queirós**, Jandira/SP, v. 2, n. 2, p. 1-32, ago. 2013. Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20171030115621.pdf. Acesso em: abr. 2021.

RIBEIRO, Andreia. **Mulheres no mercado de trabalho**. 7 mar. 2018. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/mulheres-nomercado-de-trabalho/31709/>. Acesso em: abr. 2021.

SCHLICKMANN, Eugênia; PIZARRO, Daniella. A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. **Revista Borges**, Faculdade Borges de Mendonça, Florianópolis/ SC, v. 3, n. 1, p. 70-89, jul. 2003. Disponível em: <https://www.sumarios.org/artigo/evolu%C3%A7%C3%A3o-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-uma-abordagem-sob-%C3%B3tica-da-lideran%C3%A7a>. Acesso em: abr. 2021.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (Sebrae). **Relatório Especial – Empreendedorismo Feminino no Brasil**. 2019. Disponível em: https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/GO/Sebrae%20de%20A%20a%20Z/Empreendedorismo%20Feminino%20no%20Brasil%202019_v5.pdf. Acesso em: abr. 2021.

SOUZA, Jessé. **A modernização seletiva**: uma reinterpretação do dilema brasileiro. Brasília: Ed. da UnB, 2000.

SOUZA, Luana Passos de. **Normas de gênero**: constrangimentos e limitações na atuação econômica feminina. 2018. 131f. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade Federal Fluminense, Niterói Biblioteca Depositária: Biblioteca da Faculdade de Economia (BEC) – UFF, 2018.

SOUZA, Nícia Raies Moreira de. **Jogo de cartas marcadas**: segregação ocupacional por gênero no Brasil urbano. 2018, 220f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte Biblioteca Depositária: Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (Fafich), 2018.

SOUZA, Ruth Catarina Cerqueira R. de; MAGALHÃES, Solange Martins Oliveira. Método e metodologia na pesquisa sobre professores(as) *In*: SOUZA, Ruth Catarina Cerqueira R. de;

TONELLI, José; BETIOL, Maria Irene Stocco. A mulher executiva e suas relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 31, n. 4, p. 17-33, 2009. Disponível em: <https://rae.fgv.br/rae/vol31-num4-1991/mulher-executiva-suas-relacoes-trabalho>. Acesso em: abr. 2021.

ZUFFO, Sílvia. **Empreendedorismo feminino**: crescimento e geração de renda que transformam a realidade. *In*: SEBRAE, 12 mar. 2020. Disponível em: <https://sebraers.com.br/momento-da-empresa/empreendedorismo-feminino-crescimento-e-geracao-de-renda-que-transformam-a-realidade/>. Acesso em: maio 2021.