

“SEMEANDO LUTAS, GERMINANDO (R)EVOLUÇÃO”: GÊNERO E EMPREENDEDORISMO FEMININO NA ÁREA DE NUTRIÇÃO

“SOWING STRUGGLES, GERMINATING (R)EVOLUTION”: GENDER AND FEMALE ENTREPRENEURSHIP ON THE NUTRITION FIELD

Recebido em 09.03.2025 Aprovado em 03.04.2025

Avaliado pelo sistema double blind review

DOI: <https://doi.org/10.32888/cge.v13i1.66880>

Carolina Campos Meira Alves Peixoto

carolina.meira.campos@gmail.com

Instituto Federal da Paraíba (IFPB) – João Pessoa/Paraíba, Brasil

<https://orcid.org/0009-0003-7611-2455>

José Washington de Morais Medeiros

jose-washington.medeiros@ifpb.edu.br

Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT)/Instituto Federal da Paraíba – João Pessoa (IFPB)/Paraíba, Brasil

<http://orcid.org/0000-0002-7481-5902>

Resumo

Este artigo analisa o lugar social de gênero concernente às carreiras empreendedoras de mulheres nutricionistas. Trata-se de uma pesquisa aplicada, de abordagem combinada, e tipologia exploratório-descritiva, subsidiada por um questionário misto, aplicado junto a 31 empreendedoras, registradas no Conselho Regional de Nutrição da 6ª Região, atuantes na Paraíba. Os resultados revelaram potencialidades para a inovação nos negócios e resvalaram interposição de (in)equidade de gênero, desdobrando-se em resignação/resiliência diante da luta cotidiana e conquistas históricas. Conclui-se que políticas públicas (macrocosmo) e capacitação para a autogestão (microcosmo) são parâmetros fundamentais inter-relacionados para maximizar oportunidades/empoderamento e fomentar justiça social.

Palavras-chave: Gênero. Empreendedorismo feminino. Nutrição. Mercado de trabalho. Paraíba.

Abstract

This article analyzes the social place of gender in entrepreneurial careers of female nutritionists. It is an applied study of a combined approach and exploratory-descriptive typology, supported by a mixed questionnaire applied to 31 female entrepreneurs registered on the Regional Nutrition Council of the 6th Region who work in Paraíba. The results revealed the potential for innovation in business and the interposition of gender (in)equity, unfolding into resignation/resilience towards daily struggles and historical achievements. The conclusion is that public policies (macrocosm) and training for self-management (microcosm) are fundamental interrelated parameters for maximizing opportunities/empowerment and fostering social justice.

Keywords: Gender. Female entrepreneurship. Nutrition. Labor market. Paraíba.

Introdução

No século XXI, o empreendedorismo feminino emerge como fenômeno político-cultural e socioeconômico de grande envergadura às formações societais locais, com reentrâncias nas (com)posições tradicionais de gênero diante do empoderamento das mulheres, em consonância com as mudanças estruturais pelas quais passa a gestão de negócios e o mercado de trabalho em escala geopolítica global. Nessa atmosfera, este artigo tangencia o lugar social de gênero na trajetória empreendedora de mulheres na área de Nutrição, atuantes no Estado da Paraíba.

No campo da saúde, notadamente, na profissão em Nutrição, a dinâmica do empreendedorismo feminino é, particularmente, uma predisposição cultural de acento tradicional, haja vista a expressiva presença feminina na formação/profissão, urgindo perscrutar os desafios inerentes à trajetória empreendedora de mulheres nutricionistas. Por essa razão, o lugar social de gênero impele a compreensão sobre as (dis)funções históricas relacionadas às demandas contemporâneas que permeiam o desenvolvimento de carreiras femininas em Nutrição, sob a égide do empreendedorismo.

Dito isso, a aposta inicial recaiu no pressuposto segundo o qual a consolidação do empreendedorismo como via de emancipação intersubjetiva, histórico-social e político-econômica para mulheres nutricionistas reflete tanto avanços nas relações de gênero quanto, dialeticamente, desarmonias sistêmicas persistentes, a exemplo do sexismo, do assédio sexual, do machismo, da misoginia, do feminicídio etc., aporias androcêntricas encrostadas nas tessituras da tradição colonialista e capitalista sobre as formas de ser/pensar/agir, arregimentadas pelo controle do patriarcado.

Conforme Lerner (2019), o patriarcado constitui um sistema social que estabelece a dominação masculina como estrutura normativa nas relações sociais, com grande repercussão no seio familiar, e demais aparelhos ideológicos do Estado, a exemplo da escola e da igreja. Tal domínio manifesta-se como legítimo, invariável e autossuficiente, impondo-se como hegemônico em termos de hierarquia de mando e poder, conferindo aos homens posição de supremacia sobre gêneros a eles subalternizados, como a mulher, cujo papel é gerir as funcionalidades do núcleo doméstico – a casa, o marido, os filhos etc.

Ao longo da história das civilizações, as subsunções autorregentes e autorreferentes do patriarcado encravaram, em povos, culturas e nações, mecanismos de opressão aos gêneros subalternizados, perpetuando desígnios de controle e subserviências, no sentido de restringir ou sufocar a emancipação feminina em diversas esferas da vida pública e privada, sob a égide da sociedade capitalista e colonialista.

O patriarcado mantém e sustenta a dominação masculina, baseando-se em instituições como a família, as religiões, a escola e as leis. São ideologias que nos ensinam que as mulheres são naturalmente inferiores. Foi, por exemplo, por meio do patriarcado que se estabeleceu que o trabalho doméstico deve ser exercido por mulheres e que não deve ser remunerado, sequer reconhecido como trabalho. Trata-se de algo visto de modo tão natural e instintivo, que muitas e muitos de nós sequer nos damos conta (Lerner, 2019, p. 17).

Embora a legislação brasileira tenha promovido a isonomia entre homens e mulheres, estudos como os de Oliveira (2023) e Santos, Pedroso Filho, Mont’Alverne, Tavares e Oliveira (2024) apontam expressivos obstáculos ao empreendedorismo feminino em Nutrição, dentre os quais, dificuldades de acesso ao crédito, ausência de redes de apoio robustas e práticas discriminatórias que limitam a ascensão feminina no setor, além da já conhecida sobrecarga de responsabilidades domésticas.

Como tática possível a esse aparente “beco sem saída”, muitas nutricionistas têm protagonizado estratégias inovadoras, como consultorias especializadas por intermédio do desenvolvimento de soluções tecnológicas aplicadas à saúde, circunstâncias situadas que sinalizam esforços das minorias sociais em prol da equidade de gênero, no cenário dos mercados emergentes globais, bem como na realidade de mercados locais.

Sob a égide de Carvalho, Andrade e Junqueira (2009, p. 14), faz-se preciso esclarecer o seguinte entendimento sobre equidade de gênero:

Equidade refere-se à construção da igualdade de usufruto de direitos e bens sociais a partir do reconhecimento das diferenças entre as pessoas. Equidade de gênero significa igual valorização de atributos considerados masculinos e femininos, seja na vida individual, seja nas práticas sociais. Nesse sentido, iniquidade ou desigualdade de gênero não é simplesmente discriminação de sexo ou exclusão de mulheres de posições de privilégio e poder; de modo mais amplo, refere-se à assimetria de gênero, ou seja, à valorização dos atributos de um gênero em detrimento do outro; na cultura androcêntrica, corresponde à desvalorização das expressões femininas.

Nesse aspecto, nos últimos anos, diante do movimento político que reivindica equidade de gênero no mercado de trabalho, observa-se um crescimento expressivo do empreendedorismo feminino no Brasil, aventando-se como perspectiva não somente de sobrevivência, como também de participação como conquista, quiçá, com dimensão de inclusão social e reivindicação política de transformação.

Por outro lado, apesar de avanços perceptíveis, as mulheres ainda enfrentam entraves significativos que limitam sua permanência e/ou ascensão no mercado, sobretudo, em setores de menor rentabilidade. Dados do Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2024a) indicam que, embora o Brasil possua uma das maiores taxas de empreendedorismo feminino do mundo, grande parte das mulheres empreendedoras está inserida em contextos de vulnerabilidade, carecendo de suporte financeiro-institucional e/ou de assistência social adequados.

A Nutrição, como profissão majoritariamente feminina (Conselho Federal de Nutrição [CFN], 2016; CFN, 2018), reflete de forma acentuada essas discrepâncias de avanços e, contraditoriamente, de retrocessos sobre o fenômeno. Ao mesmo tempo, observa-se um movimento de resistência, tendo em vista que mulheres nutricionistas vêm redefinindo suas trajetórias e implementando novos modelos de negócio no setor da saúde que podem oxigenar a carreira, ambiência a partir da qual esta pesquisa foi circunstanciada.

Tecendo caminhos? Convergências e contrassensos entre gênero e empreendedorismo à luz do protagonismo feminino no trabalho e nos negócios

Ao longo do século XX, a evolução do conceito de empreendedorismo refletiu a heterogeneidade conceitual-teórica condizente com a práxis de cada período histórico. Hisrich, Peters, e Shepherd (2009) destacam que, mesmo diante das múltiplas definições surgentes sobre o fenômeno, há uma tendência de convergência a categorias essenciais, como “inovação”, “organização”, “criação de valores”, “geração de riqueza” e “assunção de riscos”.

As referidas autorias, pois, propõem um entendimento mais universalista, isto é, capaz de abarcar as multidimensões das pragmáticas empreendedoras em suas distinções pluralizadas, independentemente do contexto ou do setor em que são aplicadas. Nesse sentido, Hisrich, Peters, e Sheperd (2009, p. 30) defendem que o empreendedorismo “[...] é o processo de criar algo novo com valor, dedicando o tempo e o esforço necessários, assumindo os riscos financeiros, psíquicos e sociais correspondentes, e recebendo as consequentes recompensas da satisfação e da independência financeira e pessoal”.

O Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2024b) não somente corrobora como amplia ainda mais essa concepção ao entender o empreendedorismo como qualquer iniciativa voltada à criação de um novo empreendimento, seja formal ou informal, abrangendo atividades autônomas, fundação de novas empresas ou expansão de negócios já existentes. Com isso, a atividade empreendedora inicia-se antes mesmo da constituição formal do negócio, desdobrando sua complexidade e dinamismo.

A crescente ressonância do empreendedorismo na sociedade contemporânea, conforme ressaltam Ferreira, Santos, e Serra (2010), configura o perfil do/a empreendedor/a mediante o caráter de coragem intrínseco, digno de respeito pela ousadia inovadora. Contudo, é possível afirmar que tal representação não se dá de maneira homogênea nos diferentes sujeitos e grupos sociais. Na sociedade patriarcal, ao se considerar a perspectiva do empreendedorismo feminino, por exemplo, observa-se que mulheres empreendedoras podem desbravar mais enfrentamentos condizentes com as (com)posições tradicional-conservadoras de gênero, que dificultam sua trajetória no ecossistema empreendedor, em razão do arquétipo feminino como sujeito subalternizado.

Em virtude disso, Greene, Hart, Gatewood, Brush e Carter (2003) destacam que, historicamente, o empreendedorismo feminino tem vergado ao gênero como circunstância peculiar, sem necessariamente considerar as relações de poder e as inequidades sistêmicas, inerentes às carreiras femininas no mundo dos negócios de viés androcêntrico-patriarcal. À maneira desta disfuncionalidade, tende-se a desconsiderar aspectos fundamentais para angularizar o fenômeno e sua práxis sob o recorte de gênero, como o acesso desigual a recursos financeiros, redes de contatos e oportunidades de crescimento, fatores que chocam diretamente com a longevidade e o sucesso de negócios liderados por mulheres.

Dessa forma, a inter-relação entre gênero e empreendedorismo requer (re)apropriações teórico-conceituais em suas diversificações práticas que perpassam as heranças do capitalismo e do colonialismo na realidade do empreendedorismo feminino, situado na sociedade patriarcal. Nesse eixo catalisador, o movimento de luta pela dignidade às diferenças sexuais e de gênero, à diversidade cultural, à inclusão de minorias sociais, à equidade de gênero etc., no ecossistema empreendedor, imprime a tônica das reivindicações pelo reconhecimento de direitos, no sentido de que o empreendedorismo feminino cumpra o papel transformador que lhe cabe, na sociedade ávida por justiça social.

Mediante tais contornos, o retrato da realidade atual registra que o Brasil ocupa uma posição de destaque no cenário global do empreendedorismo, despontando como o segundo país com maior número absoluto de empreendedores/as reais – 47,8 milhões, ficando atrás apenas da Índia, que possui 106 milhões, feito particularmente expressivo, uma vez que a população indiana é de, aproximadamente, 1,4 bilhão de habitantes, o que relativiza a magnitude do número absoluto registrado em relação ao Brasil, que tem uma população bem menor (GEM, 2024a). No entanto, no Brasil, circunstâncias, como a informalidade e a burocratização, ainda dificultam o desenvolvimento sustentável de negócios empreendedores.

No Nordeste, o empreendedorismo assume um caráter ainda mais inusitado, impulsionado por fatores, como a necessidade de renda da população e, ao mesmo instante, a busca por alternativas viáveis e rápidas ao mercado formal de trabalho. Dados do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae, 2024a) indicam que 23% das empreendedoras do Brasil estão nesta Região, com predominância nos setores de comércio e serviços. Entretanto, na apreensão da variável de gênero, entre 2012 e 2023, a participação feminina no empreendedorismo nordestino sofreu uma queda expressiva, refletindo dificuldades, como o difícil acesso a crédito e a sobrecarga da tripla jornada de trabalho das mulheres – do trabalho à casa e vice-versa (Magalhães, 2024).

No Brasil, apesar dos enfrentamentos intrínsecos à lógica sociocultural de gênero, iniciativas voltadas à inclusão produtiva têm propiciado ressonâncias significativas à causa. Programas, como o Mulheres do Brasil, o Banco da Mulher Empreendedora, em Maceió, Alagoas, bem como o “Sebrae Delas”, têm impulsionado a participação feminina no empreendedorismo, promovendo capacitação e crédito acessível (Sebrae, 2024b).

O grupo “Mulheres do Brasil” (2025) perfila-se como uma organização suprapartidária, fundada em 2013 por um coletivo de 40 mulheres executivas provenientes de distintos segmentos socioeconômicos, com o propósito de articular ações estratégicas voltadas ao desenvolvimento sustentável e à redução das assimetrias estruturais no país. Atualmente, a iniciativa congrega mais de 130 mil integrantes no Brasil e no exterior, abrangendo uma ampla diversidade de estratos sociais, identidades étnico-raciais e concepções filosóficas e religiosas. Comprometida com o fortalecimento da participação feminina na formulação e implementação de políticas públicas, a organização estabelece diálogos institucionais com múltiplas esferas de poder, fomentando a adoção de medidas afirmativas que promovam equidade de gênero e inclusão social. Nesse sentido, a atuação do grupo transcende a esfera da representatividade, consolidando-se como um vetor de transformação socioeconômica e política.

O “Sebrae Delas” é um programa de aceleração que visa aumentar a probabilidade de sucesso de ideias e negócios liderados por mulheres, difundindo e profissionalizando o empreendedorismo feminino por meio de suporte à gestão, capacitações, oficinas, encontros, consultorias e mentorias. Promove eventos e networking, conectando empreendedoras e divulgando produtos e serviços desenvolvidos por empresárias (Sebrae, 2021).

Por sua vez, o “Banco da Mulher Empreendedora” é uma iniciativa da Prefeitura de Maceió, que visa fomentar a autonomia financeira das mulheres em situação de vulnerabilidade social e/ou vítimas de violência doméstica. O programa oferece auxílio financeiro destinado à aquisição de equipamentos, máquinas e insumos para o

desenvolvimento ou expansão de pequenos negócios. Além do suporte financeiro, também proporciona capacitação profissional e consultoria em empreendedorismo, facilitando o acesso das mulheres ao mercado e promovendo a inclusão produtiva (Sebrae, 2023a).

Arrojos dessa natureza são essenciais para (trans)formar consciências, no sentido de viabilizar a reflexão crítico-política quanto à superação da subalternidade de gênero, ao passo que germina oportunidades de crescimento sustentável.

Assim, no Brasil, o empreendedorismo, especialmente no Nordeste, representa um vetor essencial para o desenvolvimento econômico e social, embora a região ainda padeça de incrementos estatais suficientes e/ou mais eficientes para a formalização de iniciativas gestadas, a capacitação de pessoas empreendedoras, o acompanhamento na incubação de ideias, bem como a longevidade de negócios já efetivados, notadamente, associados às demandas gênero/minorias sociais, a exemplo das mulheres.

No que concerne ao conceito de gênero, Scott (1995) salienta que o termo transcende as diferenças biológicas, abrangendo as indiferenças, tensões e (o)pressões que, historicamente, moldam as dinâmicas de poder entre os gêneros binários – homens e mulheres. Destarte, o gênero atua como uma categoria analítica essencial para compreender como as diferenças sexuais são, culturalmente, interpretadas e parametrizadas para estruturar hierarquias sociais.

Consoante tais assimetrias históricas concernentes a gênero, Bento (2015, p. 53) assim reflete:

Quando nascemos, já encontramos a sociedade na qual estamos inseridos com as classificações do que seja pertencente ao gênero masculino e ao gênero feminino. O gênero, neste caso, deve ser entendido como uma categoria classificatória construída socialmente. O primeiro ‘carimbo social’ que recebemos é aquele que identifica a qual gênero nós pertencemos.

Isso posto, afrontando o jogo de poder do sistema patriarcal, as bandeiras do feminismo têm se constituído como coalizão na luta pela equidade de gênero e por justiça social, denunciando violações sistêmicas como práticas normalizadas culturalmente nas relações de gênero e promovendo políticas de inclusão e diversidade.

Nesse ângulo, Lerner (2019) destaca que o patriarcado, historicamente, negou às mulheres o controle sobre recursos econômicos e meios de produção, limitando sua ascensão profissional e política. Bento (2015) complementa ao afirmar que a desconstrução disfuncional dos estereótipos de gênero é parte de uma batalha incansável à promoção da equidade no mercado de trabalho.

Diante disso, é possível atinar que, no campo do empreendedorismo, como pragmática no mercado produtivo, as mulheres estão mais “espremidas” por predisposições interseccionais neste tipo de ação/trabalho. Isto é: têm enfrentamentos adicionais se comparadas ao mesmo trabalho pelos homens, como dificuldades de acesso a crédito e a subestimação de suas competências (Moletta, 2020), associadas, por exemplo, a múltiplas formas de violências, como maior vulnerabilidade à discriminação, bem como ao assédio moral e sexual.

Nessa esteira, como o preconceito de gênero tende a permear ambientes empresariais mais conservadores na sociedade patriarcal, inclina-se ainda mais à mulher a obliteração da progressão da carreira, no sentido de tangenciar parâmetros à liderança feminina nas organizações. O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2024) destaca que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho manifesta-se de maneira estrutural, limitando a inserção das mulheres em cargos de liderança e restringindo seu acesso a investimentos. Nesse ângulo, com subsídios em Bento (2015), é possível argumentar que a inclusão de diferentes identidades sexuais e de gênero no ramo do empreendedorismo não apenas enriquece o ambiente de negócios, como também promove a equidade e o respeito à diversidade.

Em contramedida, Sajonc (2017) aponta que o apoio mútuo entre mulheres empreendedoras tem sido fundamental para a superação de (o)pressões de gênero, fortalecendo redes colaborativas que promovem oportunidades de crescimento. Examinando duas redes de mulheres executivas no Brasil, dedicadas à promoção da equidade de gênero no contexto corporativo, Sajonc (2017) evidenciou que tais redes têm exercido um impacto substancial na consolidação da liderança feminina. Esse impacto manifesta-se por meio do suporte mútuo, do intercâmbio de experiências e da facilitação do desenvolvimento profissional. Ademais, essas redes matizam-se como espaços

estratégicos para a análise e o enfrentamento de desafios estruturais relacionados às desigualdades de gênero no ambiente organizacional, fortalecendo, assim, a representatividade e a influência feminina no cenário empresarial.

Por essas vias, condizente à (r)evolução de gênero diante dos ditames neopatriarcais, é possível atinar para o quanto a ousadia do empreendedorismo feminino pode ir além das disposições manobradas pela política global neoliberal e, por conseguinte, pela ideologia do capitalismo tardio/avançado. Nesse diapasão, na superação dos limites tradicionais às imposições de gênero (papéis/scripts, comportamentos, performances, valores morais e sexuais etc.), o empreendedorismo feminino arvora-se como movimento de avanço, insistência, resiliência, resistência etc., substanciado pela utopia da transformação social na vida das mulheres, uma brecha no mercado de trabalho e nos negócios que pode ajudar a reverter as condições de subalternização às quais as minorias sociais foram, historicamente, submetidas, ávidas pela reparação à qual fazem jus sob o prisma da dignidade humana.

Nesse contexto, relacionada à conjuntura empresarial, a Organização das Nações Unidas (ONU, 2024) entra em cena no empenho de promover culturas organizacionais que valorizem a paridade ou a equidade de gênero, adotando práticas e valores que mitiguem e repudiem qualquer manifestação de discriminação que reforcem opressão/ódio às mulheres.

Gênero e empreendedorismo na área da Nutrição: faces e facetas da realidade

A Nutrição, historicamente associada ao arquétipo do feminino sobre o cuidado da alimentação como nutriente maternal, consolidou-se como uma profissão predominantemente ocupada por mulheres. Souza et al. (2016) apontam que essa parametrização de gênero sobre a profissão reflete construções sociais que vinculam as mulheres ao trabalho doméstico, perpetuando estigmas de gênero na formação/profissionalização. Apesar disso, a crescente demanda por serviços nutricionais tem ampliado as oportunidades de empreendedorismo na área, permitindo maior autonomia profissional por mulheres.

No Brasil, o crescimento no número de profissionais nutricionistas conduziu à diversificação do mercado de trabalho, incentivando a atuação liberal e a criação de negócios próprios (Lumertz & Venzke, 2017). Com a cultura digital, a expansão profissional dos serviços nutricionais via internet (remoto/virtual) tem impulsionado ações profissionais, deflagrando ampliação para o alcance de novos negócios, o que oportuniza e maximiza dinâmicas apropriadas, como a oferta de consultorias online e a divulgação de serviços por meio das redes sociais (Moreira, 2021).

Em contraposição, Vasconcelos e Calado (2011) destacam que, apesar da hegemonia feminina na profissão da Nutrição, o descrédito, a desvalorização profissional e a equiparação salarial são contingenciamentos ainda ramificados, dos quais a representação “feminina” da Nutrição ainda não conseguiu desvencilhar-se em sua plenitude.

Além disso, a sobrecarga de responsabilidades familiares, em sua relação visceral com o sexismo/machismo, continua entravando muitas nutricionistas empreendedoras. Como instituição social e aparelho ideológico do Estado, a família absorve e replica aporias patriarcais, no sentido de enfincar seus domínios e julgos repressores sobre as mulheres, sendo elas próprias indutoras desta dinâmica ao longo do processo histórico-cultural, e que pode se diversificar a partir de variáveis como raça e classe, por exemplo.

De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2024), a equidade de gênero no empreendedorismo requer uma abordagem feminista interseccional que considere fatores, como raça, classe social e orientação sexual. Lerner (2019) ressalva que mulheres negras, em particular, enfrentam desafios adicionais devido à intersecção entre racismo e sexismo, fatores relacionais que se associam e que impactam seu acesso a oportunidades de maneira diferente, em comparação a mulheres brancas, por exemplo.

Dessa forma, um empreendedorismo verdadeiramente inclusivo deve adotar políticas e estratégias que garantam a equidade de gênero e, com isso, a igualdade de oportunidades às minorias sociais, fortalecendo redes de apoio e incentivando a diversidade no mercado de trabalho local.

Procedimentos metodológicos

Em termos metodológicos, trata-se de uma pesquisa aplicada, de abordagem combinada (quantitativa/qualitativa), tipificada como exploratório-descritiva, tendo o questionário misto como instrumento de coleta de dados. A população-alvo compôs-se de mulheres nutricionistas atuantes na Paraíba, registradas no Conselho Regional de Nutrição da 6ª Região (CRN-6), cuja jurisdição abrange os Estados de Pernambuco, Paraíba, Rio Grande do Norte e Alagoas. De acordo com os dados do CRN-6, atualizados até 2022, na Paraíba, havia 3.987 nutricionistas registradas (20,8%), das quais 2.001 estavam concentradas na capital, João Pessoa; 358 na Região Metropolitana, e 1.628 distribuídas pelo interior do Estado.

Considerando a extensão do universo de estudo e as limitações temporais/espaciais da pesquisa, optou-se pela seleção de um subgrupo específico, valendo-se das técnicas da amostragem não probabilística intencional ou por acessibilidade. Assim, priorizaram-se profissionais integrantes do Sindicato dos Nutricionistas da Paraíba (Sindinutri-PB), especificamente, aglutinadas em um grupo de comunicação profissional, via WhatsApp, criado e gerenciado pelo referido sindicato, desde 2016. Este grupo, surgido para favorecer a interação institucional-classista na área de Nutrição no Estado, contava, em novembro/dezembro de 2024, com 257 participantes, dos quais 239 eram mulheres.

Nessa perspectiva, condizente com as estratégias utilizadas, os critérios de inclusão/exclusão amostral foram os seguintes: a) ser mulher nutricionista, autodeclarada como “gênero feminino”; b) ser integrante do grupo de comunicação profissional do Sindinutri-PB, no WhatsApp; c) ser proprietária de empresa no setor de Nutrição, independentemente do registro formal, como pessoa jurídica (Microempreendedora Individual – MEI, Microempresa, Sociedade Limitada ou Empresa de Pequeno Porte – EPP); d) aderir voluntariamente ao estudo.

Destarte, das 37 nutricionistas que responderam ao chamamento da pesquisa por livre e espontânea vontade, 31 estavam aptas ao estudo, de acordo com os critérios de inclusão/exclusão postos. Vale reiterar que a pesquisa foi conduzida com rigor ético, garantindo o anonimato e a confidencialidade das participantes, em conformidade com as diretrizes legais para pesquisas com seres humanos.

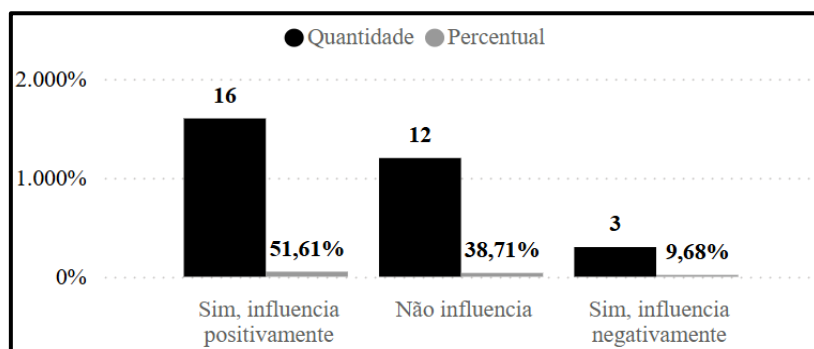
Apresentação e análise dos resultados

Com o propósito de situar o lugar social de gênero no desenvolvimento de carreiras empreendedoras de mulheres na área de Nutrição, esta investigação propiciou o entendimento entre gênero e práticas empreendedoras, destacando a atuação profissional de nutricionistas atuantes na Paraíba.

Diante desse intuito, a Figura 1 apresenta os resultados referentes ao fato de “ser mulher” influenciar na experiência empreendedora na Nutrição para a sociedade e o mercado, na avaliação das profissionais.

Figura 1

Sobre o fato de “ser mulher” influenciar na experiência como nutricionista empreendedora para a sociedade e o mercado



Diante dos resultados racionalizados pela Figura 1, para as mulheres nutricionistas, de algum modo, a sociedade e o mercado influenciam a experiência empreendedora em Nutrição, manifestando-se de diferentes formas, com prevalência para aspectos “positivos”, com 16 incidências (51,61%), 12 sujeitos (38,71%) avaliando que não influencia, e três profissionais (9,68%) apontando influências negativas.

As competências essenciais para o êxito no empreendedorismo nutricional abrangem conhecimento técnico, habilidades administrativas e aptidões interpessoais, como comunicação empática e escuta ativa (sensível). Essas características são particularmente valorizadas em áreas que exigem proximidade com o público, consolidando-se como diferenciais competitivos no tocante à fidelização de clientes e propagação do serviço “boca a boca”.

Granovetter (1973) destaca, em sua teoria, sobre a força dos laços fracos, a relevância das redes de interações sociais para o empreendedorismo, argumentando que conexões interpessoais diversificadas facilitam o acesso a oportunidades e informações estratégicas essenciais para o crescimento dos negócios. No contexto do empreendedorismo feminino na Nutrição, essas redes desempenham um papel determinante na superação de barreiras estruturais, no fortalecimento da colaboração entre profissionais e na ampliação do acesso a recursos, contribuindo para um ambiente mais equitativo e favorável ao sucesso das empreendedoras.

Assim, embora o lugar social de gênero influencie a trajetória profissional de distintas maneiras, as competências adquiridas, o cabedal de recursos e investimentos disponíveis, os suportes técnicos associados, as capacidades inovativas, as redes de apoio e relações intersubjetivas constituídas nas experiências de cada caso vão instigar, dentre outras possibilidades, as repercussões na atuação e o sucesso no mercado nutricional.

Conforme os resultados obtidos referentes à perspectiva de a profissional já ter enfrentado dificuldades específicas relacionadas ao fato de “ser mulher”, em sua trajetória como nutricionista empreendedora, verificou-se que apenas 4 (12,90%) indicaram enfrentamento de desafios associados ao gênero, enquanto 27 (87,10%) não identificaram dificuldades nesse sentido. Esse dado sugere um ambiente profissional relativamente em equilíbrio quanto às disfunções de gênero relacionadas às dificuldades enfrentadas por “ser mulher”, na realidade vivida pelas nutricionistas que compuseram a pesquisa.

Tais implicações corroboram o estudo do Sebrae (2024c) sobre empreendedoras no Distrito Federal, no qual mais de 80% das participantes afirmaram não ter percebido atitudes preconceituosas em seus negócios. No entanto, 10,84% relataram discriminação por parte de clientes, e 4,11%, por outros empresários, revelando que, embora discretas, as dificuldades quanto a “ser mulher” são reverberadas de diferentes formas, a exemplo de preconceitos e discriminações de gênero no mercado. Estudos como o de Santos e Silva (2021) apontam que empreendedoras, frequentemente, enfrentam desconfiança sobre suas competências gerenciais, como também assédio e sobrecarga de responsabilidades, fatores que dificultam sua ascensão a posições de liderança.

A discriminação de gênero no empreendedorismo também apresenta variações socioeconômicas. Pesquisa de Oliveira, Novôa, Rua, Silva e Pereira (2021) indica que mulheres de alta renda enfrentam menos inequidades de gênero em comparação àquelas que atuam em regiões de menor poder aquisitivo, indicando o quanto a variável “classe social” é vetor de impacto às questões de gênero. No contexto das nutricionistas, embora a maioria não reconheça dificuldades de gênero em suas práticas empreendedoras, as que vivenciaram obtusão por serem mulheres possivelmente compartilham experiências comuns a empreendedoras em setores tradicionalmente masculinos e/ou de dominação/prevalência de homens, especificamente, em contingentes menos abastados.

Em comparação aos achados de Lumertz (2015), que indicam satisfação profissional entre empreendedores/as apesar das barreiras de gênero, este estudo também revela um panorama semelhante: as nutricionistas empreendedoras demonstram satisfação com suas carreiras, ainda que enfrentem desafios específicos. Os dados reforçam que, apesar das dificuldades, o empreendedorismo segue como uma alternativa viável e gratificante para mulheres que investem no aprimoramento de suas competências e na construção de redes de apoio.

Complementando os dados apurados, a Figura 2 sistematiza os relatos específicos das nutricionistas que registraram enfrentamento/dificuldades por “ser mulher”, diante da gestão empreendedora que desenvolvem.

Figura 2

Relatos das nutricionistas participantes da pesquisa sobre dificuldades específicas relacionadas ao fato de “ser mulher” em suas trajetórias empreendedoras

CATEGORIA EMPÍRICA	EMPREENDEDEDORA	NARRATIVA
<i>Assédio/ importunação sexual</i>	Nutricionista 1	“[...] já enfrentei algumas dificuldades por ser mulher, como quando alguns homens tentam se aproximar de forma inadequada no ambiente profissional. Isso é desconfortável e tira o foco do trabalho , mas eu sempre tento manter o profissionalismo e seguir em frente com minha carreira”.
<i>Preconceito/ interferência alheia nas competências técnicas</i>	Nutricionista 2	“Colegas de equipe multiprofissional [geralmente homens] querendo ensinar assuntos da minha área ou dando a entender que não podemos trabalhar com casos de pacientes adolescentes agressivos”.
<i>Binômio trabalho/maternidade</i>	Nutricionista 3	“ Conciliar trabalho e filho é meu maior desafio”.
<i>Inteligência emocional</i>	Nutricionista 4	“ Ser tímida no quesito de não ter como resolver uma questão”.

Conforme explicitado, das narrativas registradas, emergem quatro categorias empíricas que, combinadas, atinam às suposições teóricas sobre a situação do empreendedorismo feminino:

a) *Assédio/importunação sexual no ambiente profissional*: o assédio moral (desqualificação/inferiorização) e o assédio sexual (objetificação do corpo) arvoram-se como um dos maiores designios vivenciados por mulheres no trabalho, conforme apontado nos estudos de Andrade e Assis (2018), Ferreira, Rezende e Cabral (2024) e Oliveira *et al.* (2024), que discutem os impactos negativos do assédio moral no trabalho (AMT) sobre a autoestima e o desempenho profissional das mulheres. Segundo Soares e Oliveira (2012), o assédio prolongado está associado a graves repercussões psicológicas, incluindo ansiedade, depressão e, em casos extremos, ideias suicidas.

b) *Preconceito/ interferência alheia nas competências técnicas*: situações de preconceito por ser mulher são reincidentes na trajetória da subalternização de gênero. Santos, Corgozinho e Mascarenhas (2023) argumentam sobre a resistência de mulheres empreendedoras para conquistar credibilidade e reconhecimento em ambientes profissionais ainda marcados por estereótipos de gênero. Mesmo em setores tradicionalmente femininos, como a Nutrição, persistem desafios associados à validação das qualificações femininas, especialmente, em contextos hierárquicos (Cardoso, 2021; Bispo, 2023).

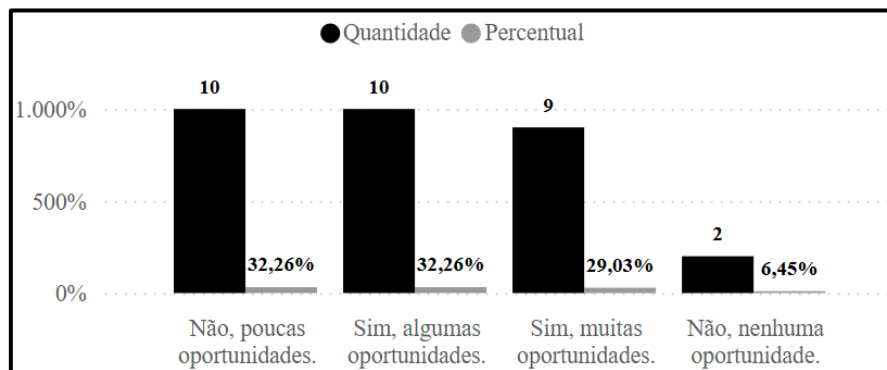
c) *Binômio trabalho/maternidade*: o equilíbrio entre as exigências profissionais e as responsabilidades maternas escancara a sobrecarga de tarefas gerada pela divisão desigual do trabalho doméstico. Estudos como os de Silva e Barbosa (2020), Oliveira (2023), Salvagni, Azambuja, Reichert e Veronese (2023) confirmam o quanto as mulheres padecem no sentido de conciliar a carreira profissional e a vida familiar, o que pode limitar o crescimento profissional, principalmente, no campo empreendedor.

d) *Inteligência emocional*: a timidez como dificuldade, diante do enfrentamento das complexidades do cotidiano empreendedor, surge como problema de gênero, de ressonância profissional. A partir de estudos como os de Brandt (2019), Emer e Vasconcellos (2021) e Marchand *et al.* (2022), percebe-se que a timidez pode impactar negativamente a comunicação, a criatividade e a tomada de decisões, particularmente, em profissões que exigem múltiplas interações interpessoais. Dessa forma, ambientes organizacionais que incentivam a expressão individual e o desenvolvimento de habilidades interpessoais podem contribuir para a superação desses desafios.

A Figura 3 retrata a avaliação das nutricionistas sobre o fato de o mercado regional oferecer oportunidades suficientes para mulheres empreendedoras neste campo de atuação.

Figura 3

Sobre o fato de o mercado regional oferecer oportunidades suficientes para mulheres nutricionistas empreendedoras



Nesse ângulo, os resultados apontam concepções divergentes quanto às oportunidades no setor, refletindo um cenário ambivalente entre otimismo e pessimismo, embora com prevalência positiva. Dez (32,26%) e nove (29,03%), perfazendo, juntas, 19 participantes, (61,29%) concebem que o mercado regional oferece “algumas” e/ou “muitas oportunidades” para mulheres nutricionistas empreendedoras. Em contrapartida, outras dez (32,26%) e duas (6,45%), somando 12 participantes (38,71%), entendem que são “poucas” as oportunidades e/ou “nenhuma”.

A percepção sobre “muitas oportunidades” no mercado é corroborada por tendências atuais, como o crescimento do setor de alimentação saudável da “geração saúde”, a cultura do cuidado com o corpo em equilíbrio com a mente/espírito (terapias holísticas), as dietas sem glúten e *low carb*, a onda *fitness*, o consumo “verde” e o veganismo, além do crescente envelhecimento e longevidade populacional etc., e essa conjuntura tem registrado expansão anual de 12,3% no Brasil, o que representa oportunidades estratégicas para nutricionistas empreendedoras.

Lumertz e Venzke (2017) destacam que a inovação e a adaptação às demandas do/a consumidor/a são fatores fundamentais para o sucesso no empreendedorismo nutricional. As profissionais que percebem mais oportunidades tendem a estar mais bem antenadas/posicionadas para antever nichos de mercado e desenvolver serviços diferenciados.

Em razão disso, a ampliação da demanda por serviços nutricionais em áreas, como saúde pública, nutrição esportiva e clínica, fortalece o potencial do empreendedorismo na Nutrição. Por outro lado, o empreendedorismo feminino não depende somente das tendências de mercado, haja vista que, às mulheres, verga o peso de múltiplas funções cotidianas, o que inclui o cuidado com o lar e com a prole. Machado, St-Cyr, Mione e Alves (2003) já haviam identificado que o equilíbrio entre trabalho e família constitui um dos maiores desafios para as mulheres empreendedoras, impactando diretamente sua satisfação e o progresso profissional.

A ausência de mentorias estruturadas e redes de suporte também impõe lacunas ao pleno desenvolvimento do potencial empreendedor de mulheres nutricionistas. O fomento de ecossistemas colaborativos que proporcionem não apenas suporte psicológico, mas também capacitação técnica e aconselhamento profissional, por exemplo, pode articular êxito na redução das disparidades de gênero no mercado de trabalho em Nutrição, ao oferecer recursos estratégicos, motivar a colaboração mútua e promover o empoderamento coletivo.

Além disso, urge a necessidade de formação continuada em gestão e finanças no empreendedorismo feminino em Nutrição. Lumertz e Venzke (2017) apontam a busca constante por capacitação e aprimoramento, em áreas como alimentação coletiva. Dessa forma, investir em desenvolvimento profissional e em redes de apoio não apenas pode mitigar as dificuldades inerentes ao empreendedorismo feminino, como também fortalecer a sustentabilidade de negócios liderados por mulheres.

Ao se apreender o fato de a nutricionista já ter sido vítima de preconceito no ambiente de trabalho em razão da condição de “ser mulher”, os resultados revelaram que 6 nutricionistas (19,35%) foram vítimas desse tipo de opressão no trabalho por “ser mulher”, enquanto 25 (80,65%) asseguraram que não passaram por esta experiência.

No que tange ao conhecimento acerca de episódios de preconceito vivenciados por outras nutricionistas empreendedoras no ambiente de trabalho, em razão da condição de “ser mulher”, os resultados da pesquisa apontam que 8 participantes (25,81%) indicaram ter ciência de tais situações, enquanto 23 (74,19%) desconhecem tal evento.

O preconceito de gênero é um desafio significativo para mulheres trabalhadoras em diversos setores produtivos, incluindo a Nutrição. Veiga, Melo, Araújo e Tavares (2024) destacam que, frequentemente, mulheres são coagidas pelo sexismo/machismo estrutural. A subestimação de suas capacidades profissionais reflete um viés recorrente da prática do machismo no trabalho, reforçando estereótipos de gênero que afetam a credibilidade e o crescimento no setor.

Silva (2024) acrescenta que a escassez de oportunidades no mercado formal é um dos principais motivadores do empreendedorismo feminino, particularmente, entre mulheres pobres, divorciadas, negras, indígenas, deficientes, mães “solo”, mães “atípicas” etc. Nessas condições, o empreendedorismo, muitas vezes, não é uma escolha, mas uma alternativa diante da exclusão social que reverbera seus tentáculos no mercado de trabalho tradicional.

De forma complementar, Aguiar, Nassif e Garçon (2023) evidenciam que empreendedoras negras enfrentam desafios adicionais devido à intersecção de marcadores sociais de classe (pobre), raça (preta) e gênero (mulher), o que acentua a vulnerabilidade socioeconômica e limita a dignidade humana.

No Brasil, um estudo do Sebrae (2023b) sobre o preconceito de gênero no empreendedorismo revelou que 24% das mulheres empreendedoras relataram discriminação em seus negócios. No Nordeste, essa taxa foi de 26%, e, na Paraíba, o índice manteve-se na média nacional, com 24%. Além disso, 42% das empreendedoras participantes afirmaram conhecer outras mulheres que enfrentaram preconceito de gênero, percentual que foi de 31% entre as paraibanas.

Comparando os resultados da pesquisa Sebrae (2023b) com os dados do presente estudo, observa-se que 19,35% das nutricionistas responderam ter sofrido preconceito, uma proporção um pouco inferior à média nacional. Já 25,81% afirmaram ter conhecimento de outras mulheres que enfrentaram discriminação, também abaixo do percentual nacional. Essa discrepância pode refletir características específicas do setor nutricional, posto que a presença feminina é expressiva, e, possivelmente, as disfunções de gênero podem ser percebidas distintamente. Mais além, também pode indicar que o preconceito é menos perceptível, ou não reconhecido uniformemente, pelas profissionais da área.

Em São Paulo, pesquisa conduzida por Freitas, Carvalho e Santos (2020) revelou que 51% das empreendedoras da amostra relataram ter sofrido algum tipo de preconceito, como frequentes comentários desqualificadores (21,5%), cujos episódios ocorreram por parte de homens, responsáveis por 67,6% dos casos relatados.

A pesquisa da SumUp (2024) também revelou que 31% das mulheres empreendedoras enfrentaram discriminação, enquanto apenas 15% dos homens relataram experiências similares. O levantamento evidenciou ainda que mulheres pretas e pardas sofrem maior incidência de preconceito (38%) em comparação com mulheres brancas e homens de qualquer raça/etnia.

A literatura também enfatiza o papel do compartilhamento de experiências femininas como estratégia de resistência ao preconceito, aos modos do que se reconhece como “sororidade”. Alberi Neto (2023), por exemplo, aponta que, em pesquisa conduzida pelo Sebrae, Rio Grande do Sul, com 50 empreendedoras de classes “C”, “D” e “E”, a solidariedade feminina emergiu como um fator fundamental para superar problemas de gênero e fortalecer trajetórias empresariais. Esse apoio coletivo não apenas pode exaurir os ecos ensurdecedores da discriminação, como impulsionar a autoconfiança e a capacitação das mulheres no mercado de trabalho.

A vitimização por assédio ou importunação sexual no exercício profissional da nutricionista não somente é deveras reveladora, como também dirime resultados anteriores sobre problemas enfrentados por mulheres trabalhadoras

no mercado de trabalho. Os dados escancaram que 15 participantes (48,39%) sofreram assédio ou importunação sexual no ambiente profissional, enquanto 16 delas (51,61%) não vivenciaram tais violações.

No que se refere à percepção das nutricionistas sobre casos de assédio ou importunação sexual sofridos por outras empreendedoras do mesmo setor, em razão da condição de “ser mulher”, os resultados da pesquisa desvelaram que 14 participantes (45,16%) têm conhecimento de casos semelhantes envolvendo outras nutricionistas, enquanto 17 (54,84%) desconhecem. O agravamento deste resultado sugere que o problema é sistemicamente arraigado na cultura androcêntrico-patriarcal, e pode ressoar ainda mais severamente do que as experiências individuais apontam.

O assédio sexual é uma questão histórica e persistente no mercado de trabalho. Um estudo global citado pela Organização das Nações Unidas (ONU, 2022), conduzido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Lloyd's Register Foundation (LRF) e a Gallup, revelou que 6,3% dos/as trabalhadores/as relataram ter sofrido violência e assédio sexual no ambiente profissional, sendo as mulheres as mais expostas a essas situações. A pesquisa destaca ainda que a violência e o assédio no trabalho são frequentemente subnotificados, em parte, devido ao medo de represálias e/ou à minimização institucional dos episódios.

O contexto específico da Nutrição não é isento desses desafios. Um artigo recente publicado na *Universa* relata o caso de uma nutricionista que denunciou um episódio de assédio, evidenciando como tais situações são frequentemente ignoradas ou minimizadas, o que contribui para a perpetuação de ambientes profissionais hostis às mulheres no setor (UOL, 2024).

Já a pesquisa de Mesquita, Silva, Bezerra, Fontinele e Neiva (2017) analisou o impacto do assédio moral na saúde mental de agentes comunitários de saúde. O estudo revelou uma forte correlação entre experiências de assédio e altos níveis de depressão e ansiedade, demonstrando os impactos negativos dessas vivências no bem-estar emocional das vítimas.

Pode-se arguir que o compartilhamento de experiências de violências entre mulheres deflagra papel decisivo na sororidade, resistência, apoio emocional e encorajamento para denunciar abusos. Um exemplo de grande repercussão foi o caso de uma nutricionista que sofreu assédio em um elevador em Fortaleza. A denúncia a esse episódio viralizou nas redes sociais, ampliando o debate sobre a segurança das mulheres no ambiente profissional (GZH, 2023).

Além disso, a cultura organizacional arraigada, a invisibilidade de diretrizes de gênero na gestão de pessoas, o silenciamento de políticas para a diversidade como vertente empresarial, o conservadorismo partidário e o ódio às minorias sociais pelas empresas etc. dificultam o combate ao assédio moral/sexual e a demais tipos de violência, o que contribui para a hiperlegitimação dos preceitos patriarcais, bem como para perpetrar a cultura da subalternização aos gêneros não masculinizados no mercado de trabalho.

Faz-se preciso disseminar experiências exitosas, a exemplo do projeto da Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento da Violência de Gênero (CDGEN, n.d.) da Universidade Federal de Santa Catarina, referência no enfrentamento ao machismo e à opressão de gênero, oferecendo espaço seguro e acolhedor para mulheres relatarem suas vivências e construir uma rede de apoio mútua. Além disso, a Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, elaborada pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM, n.d.), vinculada à Presidência da República, enfatiza a importância de políticas públicas específicas para coibir a violência de gênero, reforçando a necessidade de visibilidade e apoio institucional para a efetividade das ações preventivas e protetivas.

Portanto, o combate ao assédio sexual no trabalho requer esforço conjunto, envolvendo empresas, instituições de ensino, órgãos reguladores e sociedade civil. A implementação de “tolerância zero”, canais de denúncia eficientes e ações educativas etc. são passos fundamentais para o respeito mútuo nas relações laborais e a garantia de ambientes de trabalho mais seguros e equânimes para as mulheres na Nutrição e em outros ramos trabalhistas.

Considerações finais

O lugar social de gênero no desenvolvimento de carreiras empreendedoras por mulheres nutricionistas atuantes na Paraíba indica relevos na conjuntura de gênero, ora pendentes à equidade, ora tangenciando inequidades na experiência profissional.

A participação das mulheres na esfera pública cidadã, como conquista do movimento feminista ao longo do processo histórico, pluralizou o mercado de trabalho, especialmente, na iniciativa e na gestão do empreendedorismo. No Brasil, com ascendente crescimento nas últimas décadas do século XX e início do século XXI, o empreendedorismo foi impulsionado por fatores macro e microestruturais intermediados, como influência geopolítica de blocos econômicos, globalização cultural, crises econômicas, necessidade de sobrevivência dos sujeitos, aprimoramento nos rendimentos mensais das famílias, consolidação profissional, atendimento a novos nichos e demandas de mercado setorializados, autonomia e poder de decisão etc., associados à capacidade de reinvenção, inovação, protagonismo, dentre outros fatores.

No entanto, no caso do empreendedorismo feminino, em detrimento do empoderamento da mulher articulado à sua autonomia, há de se registrar o quanto desproporções socioestruturais de espectros ideológico-doutrinários ainda impõem significativos óbices aos padrões de gênero, especialmente, ao reconhecimento e respeito à mulher no cerne da sociedade sexista-patriarcal, o que obstaculiza as potencialidades empreendedoras por intermédio do papel social de gênero na tessitura da sociedade brasileira.

Nesse quadro, há de se considerar também que mulheres nutricionistas, como profissionais liberais advindas da formação superior, oferecem serviços ainda elitizados para a maior parte da população brasileira, o que deduz à conseguinte lógica e distintivo pressuposto, segundo os quais tanto a formação para a atuação profissional quanto o usufruto dos serviços ainda fazem parte de privilégios socioeconômicos que nem todos/as conseguem alcançar.

O reconhecimento desse cenário torna-se indispensável para a análise de conjuntura do empreendedorismo feminino na Nutrição, protagonizado, a rigor, por mulheres advindas das classes mais abastadas da população, talvez, com ínfima parcela pertencente às camadas marginalizadas, cujas mulheres conseguiram ascender, seja por mérito ou via políticas afirmativas. Estas “furam a bolha” da condição socioeconômica e, então, conseguem se graduar, ofertando serviços nutricionais a quem dispõe de recursos financeiros, e não necessariamente à população de cuja realidade mais pobre são advindas.

Diante desse panorama, as experiências ou vivências de gênero tornam-se relativas, haja vista que, associadas às suas distinções como mulher, outras condições relacionadas podem fazer diferença no quadro das histórias laborais no mercado de trabalho, a exemplo de marcadores, como classe, raça, sexualidade etc.

Faz-se oportuno grafar que, embora o gênero ressoe na jornada empreendedora das nutricionistas, o sucesso profissional também está fortemente vinculado, dentre outras instâncias, ao conhecimento técnico em escala de aprendizagem contínua, à apreensão de novos serviços e mercados, às habilidades administrativas, à capacidade de estabelecer conexões empáticas, interativas, sinceras e mais fluidas com o público-alvo.

Em associação, “fatores internos”, como responsabilidades familiares, especialmente a maternidade, conciliação entre vida pessoal e profissional, inteligência emocional, resiliência, capacidade de superação/inovação etc., matizam a consolidação no mercado empreendedor. Já “fatores externos”, como aconselhamento e consultorias em negócios, acompanhamento e recursos por parte do Estado, financiamento por órgãos credores etc., ratificam o empenho pela busca do sucesso, à guisa de mercados mais inclusivos, equitativos, colaborativos e respeitosos.

Entre as limitações do estudo, ressalta-se a amostra discreta no número de participantes, o que restringe a generalização dos achados. Além disso, a concentração geográfica da pesquisa na Paraíba aponta para a necessidade de investigações inter-regionais, permitindo parametrizar especificidades locais/nacionais. Propõe-se, assim, a realização de pesquisas futuras com amostras mais ampliadas e/ou metodologias mais qualitativas que aprofundem a interpretação sobre o fenômeno.

Portanto, na condição de área germinante em oportunidades, a Nutrição mantém-se como campo fértil a partir do qual o empoderamento de mulheres empreendedoras pode colher bons frutos. Semear a luta por intermédio de

reivindicações classistas referentes ao fortalecimento político da profissão, a exemplo do piso salarial nacional, encampa demarcações profícuas para o empreendedorismo feminino, um lampejo de luz na utopia libertária da luta política das mulheres, historicamente vitimizadas pela sociedade patriarcal, contra a subalternização.

Referências

- Aguiar, H. M. de, Nassif, V. M. J., & Garçon, M. M. (2023). Os desafios da empreendedora negra na gestão de seus negócios. *Future Studies Research Journal: Trends and Strategies*, 15(1), e0648–e0648. <https://doi.org/10.24023/FutureJournal/2175-5825/2023.v15i1.648>.
- Alberi, Neto (2023). *Mulheres contam seus desafios para empreender na periferia*. GZH. <https://gauchazh.clicrbs.com.br/economia/noticia/2023/03/mulheres-contam-seus-desafios-para-empreender-na-periferia-clfcyv05q001i016bt6bcr7wu.html>.
- Andrade, C. B., & Assis, S. G. (2018). Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: Revisão de literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 43, e11. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012917>.
- Bento, B. (2015). *Homem não teve a dor: Queixas e perplexidades masculinas* (2ª ed.). EDUFRN.
- Bispo, A. A. (2023). *Vivendo a desigualdade de gênero: Histórias de vida de mulheres no mercado de trabalho* (Monografia de Graduação). Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão. <https://ri.ufs.br/handle/riufs/19739>.
- Brandt, A. T. (2019). *Barreiras da timidez sobre a prática de atividade física* (Monografia de Graduação). Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Instituto de Biociências, Rio Claro. <http://hdl.handle.net/11449/203786>.
- Cardoso, H. M. (2021). *Os desafios de gênero e raça enfrentados pelas mulheres em seus ambientes de trabalho* [Monografia de Graduação]. Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, Minas Gerais. <http://www.monografias.ufop.br/handle/35400000/3790>.
- Carvalho, M. E. P. de, Andrade, F. C. B. de & Junqueira, R. D. (2009). *Gênero e diversidade sexual: um glossário*. Escolas Plurais. Editora Universitária.
- Conselho Federal de Nutrição. (2016). *Perfil das(os) nutricionistas no Brasil*. <http://pesquisa.cfn.org.br/>.
- Conselho Federal de Nutrição. (2018). *Inserção profissional dos nutricionistas no Brasil* (1ª ed.). <https://dashboard.univinte.edu.br/download/livros/9e05084c06bf2a393c3ac51ba7decb64.pdf>.
- Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento da Violência de Gênero. (n.d.). *Projeto de enfrentamento ao machismo e à violência de gênero*. Universidade Federal de Santa Catarina. <https://cdgen.ufsc.br>.
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2024). *Promovendo a igualdade de gênero: Desafios e perspectivas na negociação coletiva e no acesso e progressão de carreiras profissionais*. Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. <https://www.dieese.org.br/pesquisaDIEESE/2024/igualdadeGenero.pdf>.
- Emer, J., & Vasconcellos, S. L. de. (2021). Criatividade, timidez e empregabilidade. *Revista Alcance*, 28(3), 355–373. <https://www.redalyc.org/journal/4777/477768949005/477768949005.pdf>.
- Ferreira, L. D., Rezende, E. E. M., & Cabral, M. L. V. (2024). Assédio sexual da mulher no ambiente de trabalho. *Revista ft. Ciências Sociais Aplicadas*, 29(140). <https://revistaft.com.br/assedio-sexual-da-mulher-no-ambiente-de-trabalho/>.
- Ferreira, M. P., Santos, J. C., & Serra, F. R. (2010). *Ser empreendedor: Pensar, criar e moldar a nova empresa – Exemplos e casos brasileiros*. Saraiva.
- Freitas, L. C. de, Carvalho, R. O. de, & Santos, F. R. dos. (2020). O perfil e características das mulheres empreendedoras da cidade de São Carlos e Região. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Micro e Pequenas Empresas*, 5(2), 147–164. <https://revistas.editoraenterprising.net/index.php/regmpe/article/view/241>.

- Global Entrepreneurship Monitor. (2024a). *Empreendedorismo no Brasil 2023*. ANEGEPE & SEBRAE. <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2024/09/Livro-BR-2023-2024-vF-Web-comprimido-1.pdf>.
- Global Entrepreneurship Monitor. (2024b). *GEM: Empreendedorismo no Brasil 2023*. Relatório Executivo. ANEGEPE & SEBRAE. <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2024/03/Relatorio-Executivo-GEM-BR-2023-2024-Diagramacao-v5-1.pdf>.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380. <https://snap.stanford.edu/class/cs224w-readings/granovetter73weakties.pdf>.
- Greene, P. G., Hart, M. M., Gatewood, E. J., Brush, C. G., & Carter, N. M. (2003). Women entrepreneurs: Moving front and center: An overview of research and theory. *Coleman White Paper Series*, 3(1), 1–47. https://www.academia.edu/download/92070574/e_women.pdf.
- Grupo Mulheres do Brasil. (n.d.). *Somos diversidade*. <https://www.grupomulheresdobrasil.org.br/nossa-historia/>.
- GZH. (2023, fevereiro). *Sobe para sete número de pacientes que afirmam ser vítimas de nutricionista suspeito de crime sexual em Viamao*. <https://gauchazh.clicrbs.com.br/seguranca/noticia/2023/02/sobe-para-sete-numero-de-pacientes-que-afirmam-ser-vitimas-de-nutricionista-suspeito-de-crime-sexual-em-viamao-clecxcxk0040017lkt7xial.html>.
- Hisrich, R. D., & Peters, M. P. (2009). *Empreendedorismo* (7ª ed.). Editora Bookman.
- Lerner, G. (2019). *A criação do patriarcado: História da opressão das mulheres pelos homens*. Cultrix.
- Lumertz, C. R. (2015). *Empreendedorismo em nutrição: Estudo observacional do perfil do nutricionista atuante no mercado empreendedor* [Monografia de Graduação]. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/127211>.
- Lumertz, C. R., & Venzke, J. G. (2017). Empreendedorismo em nutrição: Estudo observacional do perfil do nutricionista atuante no mercado empreendedor. *Revista de Iniciação Científica, Tecnológica e Artística*, 6(6), 14–30. http://www1.sp.senac.br/hotsites/blogs/revistainiciacao/wp-content/uploads/2017/09/2-220_IC_ARTIGOREVISADO.pdf.
- Machado, H. V., St-Cyr, L., Mione, A., & Alves, M. C. M. (2003). O processo de criação de empresas por mulheres. *RAE Eletrônica*, 2(2), 1–22. <https://doi.org/10.1590/S1676-56482003000200007>.
- Magalhães, T. (2024). Exclusivo: Desafios do empreendedorismo feminino no Nordeste. *Investindo por aí*. <https://investindoporai.com.br/exclusivo-desafios-do-empreendedorismo-feminino-no-nordeste/>.
- Marchand, D. L. P., Carvalho, L. S. R., Leal, D. D. S., Câmara, S. G., Madazio, G., Behlau, M., & Cassol, M. (2022). Impactos da percepção comunicacional e da timidez autorreferidos na avaliação ao falar em público de estudantes universitários. *CoDAS*, 35(1), e20210225. Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia. <https://doi.org/10.1590/2317-1782/20212021225pt>.
- Mesquita, A. A., Silva, A. S., Bezerra, H. R., Fontinele, T. P., & Neiva, Y. P. (2017). Assédio moral: Impacto sobre a saúde mental e o envolvimento com trabalho em agentes comunitários de saúde. *Revista Psicologia e Saúde*, 9(1), 3–17. <https://www.redalyc.org/journal/6098/609864854002/609864854002.pdf>.
- Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. (n.d.). *Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres*. Presidência da República. <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/arquivos-diversos/sev/pacto/documentos/politica-nacional-enfrentamento-a-violencia-versao-final.pdf>.
- Moletta, J. (2020). *Relação entre empreendedorismo feminino e qualidade de vida: Análise em uma rede de mulheres empreendedoras no interior do Paraná* [Dissertação de Mestrado]. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa. <https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/4994>.
- Moreira, C. A. (2021). *Empreendedorismo digital: Avaliação do impacto das redes sociais na área da nutrição clínica* [Dissertação de Mestrado]. Instituto Politécnico de Lisboa, Portugal. <https://repositorio.ipl.pt/bitstreams/adb5895b-08cf-4d0f-bb10-400f58195f32/download>.

- Oliveira, A. N. de, Novôa, N. F., Rua, O. M. M. M. de L., Silva, H. A. da, & Pereira, C. M. M. de A. (2021). Empreendedorismo de Mulheres de Baixa Renda: Estudo de Caso do Programa Mulheres Mil no IF Sudeste MG–Campus Barbacena. *Revista Valore*, 6, 81-103. <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/778>.
- Oliveira, F. R. de. (2023). *Mulheres empreendedoras, maternidade e conflitos: Histórias de vida* [Monografia de Graduação]. Universidade Federal de Santa Maria, Palmeira das Missões, RS. <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/32683/TCCG-ADM-2023-OLIVEIRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Oliveira, L. R. de. (2023). *Desafios enfrentados por mulheres nos microempreendimentos individuais de cosméticos* [Dissertação de mestrado]. Centro Universitário Campo Limpo Paulista, São Paulo. https://unifaccamp.edu.br/mestrado/administracao/arquivo/Documentos/producao_discente/LeandroRobertOliveira.pdf.
- Organização das Nações Unidas do Brasil. (2022). OIT: *Violência e assédio no trabalho afetam uma em cada cinco pessoas*. <https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%A2ncia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas>.
- Organização das Nações Unidas do Brasil. (2024). *Princípios do empoderamento das mulheres*. <http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios--de-empoderamento-das-mulheres>.
- Sajonc, R. C. (2017). *Redes e equidade de gênero no mundo empresarial: um estudo exploratório de duas experiências lideradas por mulheres executivas* [Dissertação de Mestrado]. Centro Universitário FEI, São Paulo. <https://repositorio-api.fei.edu.br/server/api/core/bitstreams/64db533a-2505-4edb-a642-c9099ca49bae/content>.
- Salvagni, J., Azambuja, M., Reichert, F. M., & Veronese, M. V. (2023). Maternidade e mercado de trabalho: A trajetória das mulheres no desenvolvimento de carreiras. *Confluências: Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito*, 25(1), 18-42. <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/258977>.
- Santos, L. A., Corgozinho, P. H. M., & Mascarenhas, M. P. (2023). As dificuldades do empreendedorismo feminino. *Intrépido: Iniciação Científica*, 2(1). <https://periodicos.famig.edu.br/index.php/intrepido/article/view/410>.
- Santos, O. G. dos, Pedroso Filho, F., Mont’Alverne, L. C. L. de, Tavares, K. P., & Oliveira, A. C. (2024). Empreendedorismo como estratégia transformadora para mulheres em situação de violência doméstica e familiar. *Lumen et Virtus*, 15(39), 1807-1822. <https://periodicos.newsciencepubl.com/LEV/article/view/155>.
- Santos, R. da S., & Silva, R. (2021). Os fatores condicionantes para o empreendedorismo feminino local: um olhar para os empreendimentos em São José do Belmonte-PE. *Cadernos de Gestão e Empreendedorismo*, 9(1), 1–15. <https://pdfs.semanticscholar.org/79f7/03bb6554afef828c2464aa5f7565992b41d5.pdf>.
- Scott, J. (1995). Gênero: Uma categoria útil de análise histórica de Joan Scott. *Educação & Realidade*, 20(2), 71–99. <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/257862/000037108.pdf>.
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. (2021). *Sebrae DELAS Mulher de Negócios*. Sebrae. <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sc/sebraeaz/sebrae-delas-mulher-de-negocios%2Cb1a7b16268bda610VgnVCM1000004c00210aRCRD>.
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. (2022). *Mercado de alimentação saudável, tendências e oportunidades*. Sebrae. <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/mercado-de-alimentacao-saudavel-tendencias-e-oportunidades,03642a38eb171810VgnVCM100000d701210aRCRD>.
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. (2023a). *Banco da Mulher Empreendedora: Saiba tudo sobre o programa*. Sebrae. <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/al/artigos/banco-da-mulher-empreendedora-saiba-tudo-sobre-o-programa%2C81e5da12e43b7810VgnVCM1000001b00320aRCRD>.
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. (2023b). *Características dos(as) empreendedores(as): Empreendedorismo feminino. Especial – Completo*. Sebrae.

https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2023/11/Apresentacao_Empreendedorismo-Feminino-2023VF_COMPLETO.pdf.

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. (2024a). *Relatório técnico: Enciclopédia do empreendedorismo feminino*. Sebrae. <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2024/10/Relatorio-Enciclopedia-do-Empreendedorismo-Feminino-v20241002.pdf>.

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. (2024b). *Empreendedorismo feminino no Brasil: Desafios e o Sebrae Delas*. Sebrae. <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ba/artigos/empreendedorismo-feminino-no-brasil-desafios-e-o-sebrae-delas,811d29c0c96cd810VgnVCM1000001b00320aRCRD>.

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. (2024c). *Movimente: Mulheres, empreendedorismo e inovação*. Sebrae. https://movimente.df.sebrae.com.br/assets/download/movimente/Livro_Movimente.pdf.

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. (2024d). *Futuro do empreendedorismo no Brasil pode ser feminino, jovem e negro*. Sebrae. <https://agenciasebrae.com.br/dados/futuro-do-empreendedorismo-no-brasil-pode-ser-feminino-jovem-e-negro/>.

Silva, B., & Barbosa, E. (2020). Empreendedorismo materno: desafios frente à conciliação de papéis. *Puçá: Revista de Comunicação e Cultura na Amazônia*, 6(1), 223–245. <https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/puca/article/view/2821>.

Silva, G. B. C. (2024). *Mulheres negras empreendedoras e os desafios diante da precarização do trabalho: Estudo de caso com mulheres residentes na cidade de Varginha, Minas Gerais* [Monografia de Graduação]. Universidade Federal de Alfenas, Varginha. https://sistemas.unifal-mg.edu.br/app/lib/classes/arquivo.php?acao=download&nomePasta=piepex/discente/arquivosTCP&nomeArquivo=MULHERES_NEGRAS_EMPREENDEDORAS_E_OS_DESAFIOS_DIANTE_DA_PRECARIZACAO_DO_TRABALHO_ESTUDO_DE_CASO_COM_6671a9046bd66.pdf.

Soares, A., & Oliveira, J. A. (2012). Assédio moral no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 195–202. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200002>.

Souza, L. K. C. S., Campos, F. M., Kraemer, F. B., Machado, P. A. N., Carvalho, M. C. V. S., & Prado, S. D. (2016). Gênero e formação profissional: Considerações acerca do papel feminino na construção da carreira de nutricionista. *Demetra: Food, Nutrition & Health/Alimentação, Nutrição & Saúde*, 11(3), 773-88. <https://doi.org/10.12957/demetra.2016.23426>.

SumUp. (2024). *Pesquisa: Empreendedorismo feminino*. SumUp. https://assets.ctfassets.net/txhaodyqr481/2eRZ0Qz4kpQOcnye0fiUVW/3279e6e04de8049261117f20502c5933/Pesquisa_SumUp_-_Empreendedorismo_Feminino_2024.pdf.

UOL. (2024). *Vítima sobre Justiça negar prisão de empresário por assédio: “Retrocesso”*. Universa. <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2024/04/16/nutricionista-relato-decisao-reu-ceara.htm>.

Vasconcelos, F. A. G. de, & Calado, C. L. de A. (2011). Profissão nutricionista: 70 anos de história no Brasil. *Revista de Nutrição*, 24(4), 605–617. <https://doi.org/10.1590/S1415-52732011000400009>.

Veiga, H. M. S., Melo, K. B. de, Araújo, R. de S. & Tavares, M. C. (2024). Barreiras e vieses cognitivos enfrentados por empreendedoras negras: um estudo teórico. *RELACult - Revista Latino - Americana de Estudos em Cultura e Sociedade*, 10(3). <https://periodicos.claec.org/index.php/relacult/article/view/2415>.