



INSTITUTO FEDERAL | Campus
Paraíba João Pessoa

INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS (UAG)
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

CAROLINA CAMPOS MEIRA ALVES PEIXOTO

“Alimentando sonhos, nutrindo ideais”:
O EMPREENDEDORISMO FEMININO NA ATUAÇÃO DE MULHERES
NUTRICIONISTAS NO MERCADO PARAIBANO

João Pessoa – PB
2025

CAROLINA CAMPOS MEIRA ALVES PEIXOTO

“Alimentando sonhos, nutrindo ideais”:
**O EMPREENDEDORISMO FEMININO NA ATUAÇÃO DE MULHERES
NUTRICIONISTAS NO MERCADO PARAIBANO**



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC) apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração, do Instituto Federal da Paraíba (IFPB), como requisito institucional para a obtenção do grau acadêmico de **BACHARELA EM ADMINISTRAÇÃO**.

Orientador: Prof. Dr. José Washington de Moraes Medeiros

**JOÃO PESSOA – PB
2025**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *campus* João Pessoa

P379a Peixoto, Carolina Campos Meira Alves.

“Alimentando sonhos, nutrindo ideais”: o empreendedorismo feminino na atuação de mulheres nutricionistas no mercado paraibano / Carolina Campos Meira Alves Peixoto. – 2025.

397 f. : il.

TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2025.

Orientação : Prof. Dr. José Washington Morais Medeiros.

1. Empreendedorismo feminino. 2. Nutrição. 3. Formação profissional em nutrição. 4. Práticas empreendedoras em saúde. 5. Mercado de trabalho – Paraíba. I. Título.

CDU 005.342-055.2(813.3)(043)

Bibliotecária responsável: Lucrecia Camilo de Lima – CRB 15/132



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA

FOLHA DE APROVAÇÃO

CAROLINA CAMPOS MEIRA ALVES PEIXOTO

Matricula: 20211460048

**ALIMENTANDO SONHOS, NUTRINDO IDEAIS: O EMPREENDEDORISMO FEMININO NA
ATUAÇÃO DE MULHERES NUTRICIONISTAS NO MERCADO PARAIBANO**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em **12/03/2025**
no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB),
Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional
para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Resultado: APROVADO

João Pessoa, 19:30.

BANCA EXAMINADORA:

(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Dr. José Washington de Moraes Medeiros

Orientador(a)

Dra. Maria da Conceição Monteiro Cavalcanti

Examinador(a) interno(a)

Dr. Karoline Fernandes Siqueira Campos

Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- **Jose Washington de Morais Medeiros**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 15/03/2025 11:06:25.
- **Maria da Conceicao Monteiro Cavalcanti**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 15/03/2025 16:34:45.
- **Karoline Fernandes Siqueira Campos**, COORDENADOR(A) DE CURSO - FUC1 - CCSBA-JP, em 15/03/2025 17:00:59.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 15/03/2025. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 682157

Verificador: 5c0c677d3a

Código de Autenticação:



Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, JOÃO PESSOA / PB, CEP 58015-435
<http://ifpb.edu.br> - (83) 3612-1200

CAROLINA CAMPOS MEIRA ALVES PEIXOTO

“Alimentando sonhos, nutrindo ideais”:
**O EMPREENDEDORISMO FEMININO NA ATUAÇÃO DE MULHERES
NUTRICIONISTAS NO MERCADO PARAIBANO**



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC) apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração, do Instituto Federal da Paraíba (IFPB), como requisito institucional para a obtenção do grau acadêmico de **BACHAREL/A EM ADMINISTRAÇÃO**.

Aprovado em ____ de ____ de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. José Washington de Morais Medeiros
Instituto Federal da Paraíba – UAG/IFPB
(*Orientador*)

Profa. Dra. Karoline Fernandes Siqueira Campos
Instituto Federal da Paraíba – UAG/IFPB
(*Examinadora*)

Profa. Dra. Maria da Conceição Monteiro Cavalcanti
Instituto Federal da Paraíba – UAG/IFPB
(*Examinadora*)

*A Deus, que me proporcionou luz e sabedoria para escrever
este trabalho.*

*À minha mãe, modelo a ser seguido, um exemplo de amor,
carinho, resiliência e perseverança.*

*Aos meus queridos filhos, Martín e Matteo, luz dos meus dias,
pela compreensão e carinho durante este período o qual não
pude dedicar-lhes a devida atenção.*

*Aos meus amigos e colegas de curso, pelo incentivo, pelos
sorrisos, e por não me deixarem desistir, mesmo nos
momentos de maior dificuldade, contribuindo para o meu
crescimento e aprendizagem...*

DEDICO!

AGRADECIMENTOS

- ♥ Agradeço primeiramente a Deus, minha base de superação, cuja presença influencia e auxilia em minhas escolhas, responsável por me guiar durante todo o curso, abrindo caminhos e me fornecendo força e confiança frente aos desafios e adversidades, a fim de prosseguir e alcançar meus objetivos, vencendo os obstáculos e não me deixando desistir, mesmo quando a caminhada pareceu pesada demais.
- ♥ Ao meu pai Lourival (*in memoriam*), cuja ausência física jamais apagou a força de sua presença em minha vida. Dedico este trabalho à sua memória, fonte inesgotável de inspiração, amor e força. Foram os valores que ele transmitiu e o exemplo de sua trajetória que me deram coragem para superar desafios e perseverar em minha jornada acadêmica. Este é um tributo à sua influência eterna, em tudo o que sou e conquistei.
- ♥ À minha mãe, pelo incentivo, por nunca me deixar faltar nada, por sempre torcer por mim e fazer o possível e o impossível para que eu prosseguisse na caminhada. Se hoje estou aqui é porque a senhora nunca se deixou abater pelas críticas e dificuldades, e lutou comigo com “unhas e dentes”.
- ♥ Aos meus amados filhos, Martín e Matteo, tesouros da minha vida! Com a doçura no olhar, fazem-me, diariamente, lutar por um mundo melhor. Embora não tenham idade suficiente, buscaram compreender as várias horas em que estive ausente por causa do desenvolvimento deste trabalho. Agradeço pela espontaneidade e pelo amor incondicional, que sempre me estimularam nos momentos mais difíceis.
- ♥ Ao meu esposo, Maxwell, por ser meu incentivador, por também compreender minhas ausências, pelos esforços em me ajudar, e pelo companheirismo ao longo desse ciclo de estudos.
- ♥ Ao meu orientador e exemplo de mestre, Professor Dr. José Washington de Moraes Medeiros, por todo o incentivo, auxílio, disponibilidade, reflexões e aprendizados no processo de elaboração do trabalho, fornecendo-me conhecimento, motivação e ensinamentos. Agradeço pela parceria, afeto, paciência e profissionalismo, pois todo o apoio e atenção dedicados a mim foram imprescindíveis para a concretização deste trabalho. Obrigada por tudo que representas: “Algumas pessoas marcam a nossa vida para sempre, umas porque nos vão ajudando na construção, outras porque nos apresentam projetos de sonho e outras ainda porque nos desafiam a construí-los” (Soares, 2014, p. 5). Que Deus o ilumine sempre!

- ♥ À minha comadre, Catharina Ramos, e aos meus compadres, Lucas Gonçalves e Remo Peixoto, expressei minha profunda gratidão pelas inestimáveis trocas de ideias, pela constante ajuda mútua e pelo apoio irrestrito ao longo de todo o curso. Vossa amizade, carinho e presença tornaram-se ainda mais essenciais nos momentos desafiadores dos últimos semestres, especialmente, quando vacilei em acreditar na possibilidade de prosseguir. Com certeza, o fardo se torna mais leve e significativo graças à presença de pessoas como vocês.
- ♥ Aos professores de todas as disciplinas cursadas ao longo da minha trajetória acadêmica, expressei minha profunda gratidão pelo compartilhamento de saberes, pela dedicação e pelo compromisso com a excelência na formação acadêmica, aspectos que foram fundamentais para o meu desenvolvimento pessoal e crescimento profissional.
- ♥ Aos amigos e colegas de curso que, direta ou indiretamente, contribuíram para o desenvolvimento deste trabalho. Agradeço pelo suporte, sorrisos, conquistas, trocas de experiências e esclarecimentos de dúvidas. Juntos conseguimos avançar e ultrapassar os obstáculos acadêmicos diários.
- ♥ A todas as colegas nutricionistas que participaram deste estudo, por se disponibilizarem a contribuir com a pesquisa. Gratidão imensa!
- ♥ Às professoras Karoline Fernandes e Maria da Conceição, membros da banca examinadora deste trabalho, expressei minha mais profunda gratidão pela generosidade e disposição em integrar este momento significativo. Suas valiosas contribuições, por meio de reflexões e observações pertinentes, não apenas enriquecem esta pesquisa, mas também representam um gesto de solidariedade acadêmica e sororidade de gênero, evidenciando o compromisso coletivo com o fortalecimento da presença feminina no meio científico.

“Empreendedores são aqueles que entendem que há uma pequena diferença entre obstáculos e oportunidades e são capazes de transformar ambos em vantagem”.
(Maquiavel)

“O problema da questão de gênero é que ela prescreve como devemos ser em vez de reconhecer como somos.”
(Chimamanda Ngozi Adichie)

“A liberdade da mulher é a medida de evolução de uma sociedade”.
(Michael Oliveira)

"A coisa mais corajosa que você pode fazer é pensar por si mesma. Em voz alta."
(Coco Chanel)

RESUMO

O empreendedorismo feminino tem ganhado ainda mais destaque no século XXI, porém, ainda pouco explorado em Nutrição, campo formativo e profissão histórica e amplamente dominado por mulheres. Isso posto, este estudo *objetivou averiguar o empreendedorismo feminino, sob a perspectiva de mulheres nutricionistas atuantes no mercado de trabalho paraibano*. Em termos metodológicos, a pesquisa classificou-se como aplicada, com abordagem combinada (quantitativa/qualitativa), e caráter descritivo-exploratório. Contou com um universo de 239 mulheres nutricionistas, das quais 143 eram registradas no Conselho Regional de Nutrição da 6ª Região (CRN-6), e atendiam aos critérios de seleção à pesquisa, sobretudo, no que concerne a serem empreendedoras (proprietárias de empresas) no setor. A partir de uma amostragem não probabilística intencional ou por acessibilidade, a amostra final foi composta por 31 nutricionistas, participantes de um grupo virtual de interação instantânea criado e gerido pelo Sindicato de Nutricionistas da Paraíba (SINDINUTRI-PB). Os dados foram coletados por meio de um questionário misto, configurado via *Google Forms*, e aplicado às mulheres que aderiram natural e espontaneamente à investigação. Como resultados, constatou-se que as práticas empreendedoras são impulsionadas pelo senso de equidade de gênero, desejo de autonomia, independência financeira, flexibilidade e realização pessoal, com predominância de atuações em consultórios clínicos privados, e expansão para atendimentos remotos. Apesar do otimismo com áreas emergentes, como Nutrição Estética e Esportiva, as profissionais enfrentam desafios, como captação de clientes, gestão financeira e conciliação entre vida pessoal e profissional. Barreiras relacionadas ao gênero, como preconceito e dificuldades de acesso a redes de apoio e financiamento, também foram registradas como entraves. A formação acadêmica revelou-se insuficiente para preparar as nutricionistas para a gestão de negócios, evidenciando a necessidade de inclusão de conteúdos de empreendedorismo e inovação nos currículos. Sendo assim, o empreendedorismo feminino em Nutrição reflete a interação entre demandas mercadológicas, motivações pessoais e desafios estruturais da sociedade patriarcal, destacando a necessidade de independência e suporte institucional. Sugere-se, por fim, o incremento de políticas públicas, cujas ações e iniciativas formativas sejam voltadas à capacitação e à inclusão, promovendo ambientes de negócios mais equitativos e sustentáveis para mulheres no setor de saúde, especificamente, em Nutrição.

Palavras-chave: empreendedorismo feminino; práticas empreendedoras em saúde; Nutrição; formação profissional em Nutrição; mercado de trabalho na Paraíba.

ABSTRACT

Female entrepreneurship has gained increasing prominence in the 21st century, yet it remains underexplored in the field of Nutrition, a historically female-dominated profession. Given this context, this study *aimed to investigate female entrepreneurship from the perspective of female nutritionists working in the labor market of Paraíba, Brazil*. Methodologically, the research was classified as applied, with a combined quantitative and qualitative approach, and a descriptive-exploratory character. The study universe comprised 239 female nutritionists, of whom 143 were registered with the Regional Nutrition Council of the 6th Region (CRN-6) and met the selection criteria, particularly regarding being entrepreneurs (business owners) in the sector. Using a non-probabilistic intentional or accessibility-based sampling method, the final sample consisted of 31 nutritionists who participated in a virtual instant interaction group created and managed by the Union of Nutritionists of Paraíba (SINDINUTRI-PB). Data were collected through a mixed questionnaire, configured via *Google Forms*, and applied to women who voluntarily and spontaneously joined the study. The results indicated that entrepreneurial practices are driven by gender equity awareness, the desire for autonomy, financial independence, flexibility, and personal fulfillment, with a predominant presence in private clinical offices and an expansion towards remote services. Despite optimism regarding emerging areas such as Aesthetic and Sports Nutrition, professionals face challenges related to client acquisition, financial management, and balancing personal and professional life. Gender-related barriers, including prejudice and difficulties in accessing support networks and funding, were also reported as obstacles. Academic training proved insufficient in preparing nutritionists for business management, highlighting the need to incorporate entrepreneurship and innovation content into curricula. Thus, female entrepreneurship in Nutrition reflects the interplay between market demands, personal motivations, and structural challenges within a patriarchal society, underscoring the necessity of independence and institutional support. Finally, it is suggested that public policies be strengthened to promote training and inclusion initiatives, fostering more equitable and sustainable business environments for women in the healthcare sector, particularly in Nutrition.

Keywords: female entrepreneurship; entrepreneurial practices in health; Nutrition; professional training in Nutrition; labor market in Paraíba.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1:	Comparação entre pesquisa qualitativa e quantitativa.....	52
Quadro 2:	Linha do tempo relativa à evolução do termo “empreendedorismo”	80
Quadro 3:	Características dos/das empreendedores/as de sucesso.....	83
Quadro 4:	Características do/a empreendedor/a.....	85
Quadro 5:	Por que ensinar empreendedorismo?.....	99
Quadro 6:	Fatores que dificultam a criatividade do/a empreendedor/a.....	129
Quadro 7:	Análise sobre o tema “Empreendedorismo no ensino superior”	138
Quadro 8:	Relatos das nutricionistas participantes da pesquisa sobre a possibilidade de retornarem a empregos regidos pela CLT.....	190
Quadro 9:	Relatos das nutricionistas participantes da pesquisa sobre os desafios específicos relacionados ao gênero.....	234
Quadro 10:	Reflexões e experiências compartilhadas: narrativas de nutricionistas empreendedoras sobre sua trajetória profissional.....	333

LISTA DE MAPAS

Mapa 1:	Distribuição geográfica das mulheres Donas de Negócio, por UF, no Brasil.....	32
Mapa 2:	Pessoas em idade de trabalhar, situadas no Estado da Paraíba/PB.....	34
Mapa 3:	Percentual de mulheres entre vereadoras eleitas no Brasil, em 2020.....	39
Mapa 4:	Estados abrangidos pelo Conselho Regional de Nutricionistas da 6ª Região (CRN-6).....	60
Mapa 5:	Distribuição das Donas de Negócio por grandes Regiões, no Brasil (4º Trimestre de 2023)..	90

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1:	Perfil das Donas de negócio na Paraíba em 2023, conforme gênero e raça/cor.....	32
Gráfico 2:	Variação percentual de mulheres Donas de Negócio, em relação ao trimestre anterior – Brasil, 2012-2023.....	33
Gráfico 3:	População total e subdividida por gênero no Estado da Paraíba/PB, no 3º trimestre de 2024.....	33
Gráfico 4:	Mulheres Donas de Negócio por Raça/Cor, por trimestre, no Brasil, entre 2012-2023.....	36
Gráfico 5:	Proporção de mulheres em posições gerenciais no G20, por país, em 2021, segundo a ONU.....	36
Gráfico 6:	Percentual de mulheres entre candidaturas a deputada federal eleitas no Brasil, em 2020, segundo o TSE.....	39
Gráfico 7:	Distribuição percentual de mulheres em cargos de gerência no Brasil, em 2022.....	41
Gráfico 8:	Distribuição de homicídios por local de ocorrência.....	42
Gráfico 9:	Mapeamento geográfico dos/as nutricionistas registrados/as no CRN-6.....	61
Gráfico 10:	Distribuição total de nutricionistas inscritas no CRN-6.....	61
Gráfico 11:	Distribuição total de nutricionistas, por sexo, nos Estados abrangidos pelo CRN-6.....	61
Gráfico 12:	Mapeamento geográfico das nutricionistas atuantes na PB, registradas pelo CRN-6.....	62
Gráfico 13:	Distribuição total de nutricionistas, por sexo, na Paraíba.....	63
Gráfico 14:	Distribuição dos Donos de Negócio por grandes Regiões e por gênero, no Brasil (4º Trimestre de 2023)	90
Gráfico 15:	Mulheres Donas de Negócio por Grandes Regiões, por Trimestre, no Brasil, (2012-2023).....	91
Gráfico 16:	Histórico das mulheres (negras ou não) em cargos de liderança entre 1999 e 2023.....	115
Gráfico 17:	Área de atuação dos/as nutricionistas brasileiros/as no Brasil, em 2016.....	151
Gráfico 18:	Mapeamento das áreas de atuação dos/as nutricionistas registrados na Paraíba, em dezembro de 2024.....	155
Gráfico 19:	Proporção de negócios na área de nutrição com registro de CNPJ Ativo.....	161
Gráfico 20:	Estado civil das nutricionistas empreendedoras.....	163
Gráfico 21:	Proporção de filhos(as)	163
Gráfico 22:	Participação do/a cônjuge no negócio empreendedor.....	167
Gráfico 23:	Distribuição etária das nutricionistas empreendedoras no mercado de trabalho.....	170
Gráfico 24:	Autodeclaração de raça/etnia entre as nutricionistas empreendedoras.....	173
Gráfico 25:	Origem da formação acadêmica: Instituições públicas e privadas.....	176
Gráfico 26:	Municípios de atuação das nutricionistas no Estado da Paraíba.....	178
Gráfico 27:	Tempo de graduação das nutricionistas empreendedoras.....	180
Gráfico 28:	Experiências laborais prévias ao empreendedorismo.....	182
Gráfico 29:	Influência de experiências profissionais na decisão de empreender.....	183
Gráfico 30:	Outros vínculos empregatícios entre nutricionistas empreendedoras.....	185

Gráfico 31:	Perspectiva de retorno ao emprego formal com carteira assinada.....	187
Gráfico 32:	Principais razões para o início de empreendimentos na área de Nutrição.....	192
Gráfico 33:	Práticas empreendedoras relevantes para a trajetória profissional das nutricionistas.....	200
Gráfico 34:	Principais competências para o sucesso empreendedor das nutricionistas.....	204
Gráfico 35:	Competências que demandam aperfeiçoamento pessoal das nutricionistas.....	211
Gráfico 36:	Desafios enfrentados pelas nutricionistas ao empreenderem na área de nutrição.....	217
Gráfico 37:	Consciência sobre impacto do gênero na experiência empreendedora em nutrição.....	230
Gráfico 38:	Incidência de desafios de gênero na trajetória empreendedora das nutricionistas.....	232
Gráfico 39:	Percepção das nutricionistas sobre as oportunidades no mercado regional.....	237
Gráfico 40:	Preconceitos enfrentados no empreendimento por ser mulher.....	241
Gráfico 41:	Percepção de preconceito contra outras mulheres no setor.....	241
Gráfico 42:	Incidência de assédio ou importunação sexual na profissão de nutricionista.....	245
Gráfico 43:	Percepção de assédio ou importunação sexual contra outras mulheres.....	245
Gráfico 44:	Evolução das áreas de interesse e atuação na nutrição: formação inicial, prática atual, intenções futuras e áreas de não interesse.....	248
Gráfico 45:	Distribuição das atuais áreas de atuação das nutricionistas empreendedoras.....	252
Gráfico 46:	Tempo de atuação no empreendedorismo em nutrição.....	260
Gráfico 47:	Descrição das áreas de atuação dos empreendimentos liderados por nutricionistas.....	264
Gráfico 48:	Distribuição percentual dos empreendimentos em Nutrição, por área de atuação.....	264
Gráfico 49:	Presença de sociedade nos negócios das nutricionistas empreendedoras.....	268
Gráfico 50:	Administração de tempo entre gestão e atividades técnicas.....	271
Gráfico 51:	Recebimento de auxílios para abertura e expansão dos empreendimentos na Nutrição.....	274
Gráfico 52:	Fontes de suporte na abertura e expansão de negócios por nutricionistas empreendedoras.....	275
Gráfico 53:	Verificação do aporte financeiro inicial para o estabelecimento do negócio.....	281
Gráfico 54:	Estágio atual do retorno financeiro sobre investimento inicial das empresas.....	283
Gráfico 55:	Avaliação do interesse das nutricionistas na expansão da carteira de clientes.....	286
Gráfico 56:	Avaliação do nível de satisfação das nutricionistas com seus negócios.....	288
Gráfico 57:	Avaliação do contato das nutricionistas em relação ao tema Empreendedorismo na Paraíba, em dezembro de 2024.....	293
Gráfico 58:	Distribuição percentual da avaliação da qualidade da formação recebida em Empreendedorismo pelas nutricionistas na Paraíba, em dezembro de 2024.....	295
Gráfico 59:	Distribuição percentual da avaliação da carga horária recebida pelas nutricionistas na formação em Empreendedorismo na Paraíba, em dezembro de 2024.....	306
Gráfico 60:	Avaliação da necessidade de capacitação em empreendedorismo após início do negócio.....	311
Gráfico 61:	Interesse das nutricionistas em cursos de empreendedorismo adicionais.....	314
Gráfico 62:	Avaliação da percepção das nutricionistas empreendedoras sobre a relevância da preparação acadêmica em Gestão, Administração e Empreendedorismo nas Instituições de Ensino Superior.....	317
Gráfico 63:	Relevância das atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão no desenvolvimento de competências em gestão: uma análise das percepções de nutricionistas empreendedoras.....	320
Gráfico 64:	Relevância da oferta de cursos de pós-graduação em Empreendedorismo e Inovação na área de Nutrição: perspectivas das profissionais.....	322
Gráfico 65:	Propostas para o aprimoramento da formação acadêmica em Nutrição com foco no Empreendedorismo: análise de preferências das profissionais.....	325
Gráfico 66:	Sugestões para nutricionistas empreendedoras: estratégias relevantes para o sucesso no mercado.....	328
Gráfico 67:	Disposição para compartilhar experiências profissionais como nutricionista empreendedora: uma perspectiva individual.....	331

LISTA DE FIGURAS

Figura 1:	As conquistas do gênero feminino no Brasil.....	109
Figura 2:	Princípios de empoderamento das mulheres.....	114
Figura 3:	Retrato sociodemográfico dos/as nutricionistas no Brasil (2016)	150

LISTAS DE TABELAS

Tabela 1:	Taxa de homicídios dolosos por cor ou raça.....	42
Tabela 2:	Áreas de atuação dos/as nutricionistas registrados (AL/PE/PB/RN), em dezembro de 2024...	153
Tabela 3:	Distribuição percentual da atuação dos/as nutricionistas na Paraíba, em dezembro de 2024...	156
Tabela 4:	Perfil sociodemográfico das 31 nutricionistas empreendedoras atuantes na Paraíba, em dez. de 2024.....	160

Tabela 5:	Caracterização geral dos empreendimentos paraibanos, em dezembro de 2024.....	259
Tabela 6:	Percentual de suporte obtido para abertura e expansão da empresa.....	276
Tabela 7:	Avaliação geral do contato com o tema empreendedorismo na Paraíba e da qualidade da formação recebida pelas nutricionistas, dezembro de 2024.....	292
Tabela 8:	Avaliação da carga horária/tempo recebida pelas nutricionistas em relação à preparação para o empreendedorismo, dezembro de 2024.....	305

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMT: Assédio Moral no Trabalho
ANEGEPE: Associação Nacional de Estudos em Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas
APPCC: Análise de Perigos e Pontos Críticos de Controle
ASN: Agência Sebrae Nacional
AVEA: Ambientes Virtuais de Ensino e Aprendizagem
CEP: Comitê de Ética em Pesquisa
CFN: Conselho Federal dos Nutricionistas
COVID-19: Infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, potencialmente grave, de elevada transmissibilidade e de distribuição global.
CNAE: Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNI: Confederação Nacional das Indústrias
CNPJ: Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas
CRN 6: Conselho Regional de Nutricionistas integrantes da 6ª Região
DCN: Diretrizes Curriculares Nacionais
DIEESE: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DN: Donos/as de Negócios – Empregadores e Trabalhadores por conta própria
EBO: Empreendedorismo Estabelecido
ENANI: Estudo Nacional de Alimentação e Nutrição Infantil
EPP: Empresa de Pequeno Porte
FAPESP: Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo
FPEDUQ: Frente parlamentar pela inclusão e qualidade na educação particular
GEM: *Global Entrepreneurship Monitor*
IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES: Instituição de Ensino Superior
IFPB: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba
INEP: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
LGBTQIAPN+: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros e Travestis, *Queers*, Intersexos, Assexuais, Agêneros, Pansexuais, dentre outras manifestações de gênero e sexualidade.
LRF: *Lloyd's Register Foundation*
MDIC: Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços
ME: Microempresa.
MEI: Microempreendedor Individual
MEMP: Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte
MPA: Movimento Pessoas à Frente
MPE: Micro e Pequenas Empresas
OCDE: Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ODS: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT: Organização Internacional do Trabalho
ONG: Organização Não Governamental
ONU: Organização das Nações Unidas
PAT: Programa de Alimentação do Trabalhador
PB: Estado da Paraíba - Brasil
PIB: Produto Interno Bruto
POPMR: Programa Organização Produtiva de Mulheres Rurais
PME: Pequenas e Médias Empresas
PNADc: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios contínua

PNAE: Programa Nacional de Alimentação Escolar
PNS: Pesquisa Nacional de Saúde
RASEAM: Relatório Anual Socioeconômico da Mulher
SEBRAE: Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
TCC: Trabalho de Conclusão de Curso
TDIC: Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação
TEA: Taxa de empreendedorismo inicial
TTE: Taxa de empreendedorismo total
TSE: Tribunal Superior Eleitoral
UFPB: Universidade Federal da Paraíba
UFCG: Universidade Federal de Campina Grande
WEP: Princípios de Empoderamento das Mulheres

SUMÁRIO

1	“PARA ALÉM DA BATA BRANCA”: PREÂMBULO SOBRE O EMPREENDEDORISMO FEMININO EM NUTRIÇÃO.....	17
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA.....	17
1.2	A RELEVÂNCIA DA INVESTIGAÇÃO.....	23
1.3	RACIONALIZANDO DESA(FIOS) (IN)VISÍVEIS: PROBLEMATIZAÇÃO DA PESQUISA.....	29
1.4	OBJETIVOS.....	47
1.4.1	Objetivo geral.....	47
1.4.2	Objetivos específicos.....	47
1.4.3	A estrutura do texto.....	47
2	EXPLORANDO O CAMPO, SITUANDO OS CAMINHOS: TRAÇANDO A ROTA METODOLÓGICA.....	50
2.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	50
2.1.1	Quanto à classificação.....	51
2.1.2	Quanto à abordagem.....	52
2.1.3	Quanto à tipologia da pesquisa.....	54
2.2	UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA.....	59
2.2.1	Quanto ao universo da investigação.....	59
2.2.2	Quanto à amostragem da pesquisa: critérios da investigação.....	63
2.2.3	Quanto à amostra do estudo: sujeitos da investigação.....	66
2.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	67
2.3.1	Limitações do método.....	71
2.3.2	Tratamento dos dados.....	73
3	DINÂMICAS DO EMPREENDEDORISMO: CONTEXTOS, DESAFIOS E PERSPECTIVAS REGIONAIS.....	76
3.1	EXPLORANDO HORIZONTES: FUNDAMENTOS DO EMPREENDEDORISMO E SUAS MULTIDIMENSÕES.....	76
3.2	“PERFIS QUE INSPIRAM”: CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS DO/A EMPREENDEDOR/A DE SUCESSO.....	82
3.3	O BRASIL EMPREENDE? POTENCIAIS TERRITÓRIOS DE INOVAÇÃO.....	87
3.4	ASPIR(AÇÕES) REGIONAIS: SINGULARIDADES DO EMPREENDEDORISMO NO NORDESTE.....	89
3.5	“DO CAMPUS AO MERCADO”: A EDUCAÇÃO COMO ALAVANCA PARA O EMPREENDEDORISMO.....	94
4	“EMPREENDEDORISMO DE SAIAS”: A (R)EVOLUÇÃO DO GÊNERO FEMININO.....	104
4.1	DESVENDANDO CONEXÕES: OS ESTUDOS DE GÊNERO E O EMPREENDEDORISMO FEMININO.....	104
4.2	TRILHAS HISTÓRICAS: A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO.....	107
4.3	EMPREENDER PARA TRANSFORMAR: A MULHER NO CENÁRIO DO EMPREENDEDORISMO.....	112

4.4	GÊNERO E NUTRIÇÃO: ENTRE DESAFIOS E CONQUISTAS.....	117
4.5	DIVERSIDADE E EQUIDADE DE GÊNERO: CAMINHOS PARA A INCLUSÃO POR INTERMÉDIO DO EMPREENDEDORISMO.....	122
4.5.1	Fundamentos conceituais e contexto sociocultural: a base para a inclusão no empreendedorismo.....	123
4.5.2	Equidade e Interseccionalidade: o desafio de incluir a diversidade no empreendedorismo.....	126
4.5.3	Repercussões socioeconômicas da diversidade e equidade no empreendedorismo: perspectivas para uma inclusão transformadora.....	127
4.5.4	Políticas e práticas para a promoção da inclusão.....	130
5	DESVENDANDO O PERFIL DA NUTRICIONISTA EMPREENDEDORA: UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO.....	135
5.1	EMPREENDEDORISMO E NUTRIÇÃO: UM MERCADO DE POSSIBILIDADES.....	135
5.2	ENTRE BALANÇAS E BALANÇOS: O PAPEL DO EMPREENDEDORISMO NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	137
5.2.1	Sem Fronteiras: Empreendedorismo como ponte entre o saber universitário e o mercado.....	137
5.2.2	Dos sabores às estratégias: o empreendedorismo na formação do/a nutricionista.....	141
5.2.3	Diretrizes Nacionais do Ensino Superior: competências e habilidades na formação do/a nutricionista.....	144
5.3	IDENTIDADE EM CONSTRUÇÃO: O PERFIL PROFISSIONAL DA NUTRICIONISTA.....	147
5.4	MAPEANDO POSSIBILIDADES: ÁREAS DE ATUAÇÃO DO/A NUTRICIONISTA.....	149
5.4.1	Desbravando horizontes: atuação do/a nutricionista no cenário nacional.....	149
5.4.2	Cartografando oportunidades: atuação do/a nutricionista no contexto paraibano.....	154
6	“A VOZ DAS NUTRICIONISTAS”: REVELANDO O EMPREENDEDORISMO FEMININO EM NUTRIÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO PARAIBANO.....	159
6.1	CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DAS NUTRICIONISTAS EMPREENDEDORAS.....	159
6.2	DESVELANDO PRÁTICAS DE EMPREENDEDORISMO NA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DAS MULHERES.....	191
6.3	O LUGAR SOCIAL DE GÊNERO NO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS EMPREENDEDORAS DE MULHERES NUTRICIONISTAS.....	229
6.4	CARACTERIZANDO OS EMPREENDIMENTOS E AS ÁREAS DE ATUAÇÃO DAS NUTRICIONISTAS EMPREENDEDORAS.....	247
6.5	OBJETIVANDO O CONHECIMENTO SOBRE EMPREENDEDORISMO APREENDIDO NO DECORRER DA FORMAÇÃO ACADÊMICA EM NUTRIÇÃO.....	291
7	“UMA PAUSA, SEM DESFECHO”: O EMPREENDEDORISMO FEMININO EM NUTRIÇÃO E A SUPERAÇÃO DAS BARREIRAS DE GÊNERO.....	336

REFERÊNCIAS.....	340
APÊNDICE A.....	385
APÊNDICE B.....	397

1 “PARA ALÉM DA BATA BRANCA”: PREÂMBULO SOBRE O EMPREENDEDORISMO FEMININO EM NUTRIÇÃO

O primeiro capítulo do presente estudo introduz o tema central da pesquisa, que aborda o empreendedorismo feminino na área da Nutrição, com foco no Estado da Paraíba. Inicialmente, contextualiza-se a importância dessa temática, destacando sua relevância tanto para o desenvolvimento profissional das nutricionistas quanto para a ampliação das oportunidades no mercado de trabalho.

Ademais, são apresentados os objetivos gerais e específicos que norteiam a investigação, delimitando o escopo da análise e direcionando a abordagem adotada ao longo do estudo. Também são expostas as motivações que sustentam a pesquisa, distribuídas em quatro dimensões: pessoal, científica, organizacional e social. Tais perspectivas refletem não apenas a pertinência acadêmica do tema, mas também sua contribuição para a valorização e o fortalecimento da atuação empreendedora das nutricionistas.

Destarte, este capítulo inicial estabelece as bases para o aprofundamento da discussão, permitindo uma compreensão estruturada sobre os desafios e oportunidades do empreendedorismo feminino na Nutrição, especialmente no contexto paraibano.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA

No século XXI, o empreendedorismo consolidou-se como um fenômeno social e objeto de estudos acadêmicos, devido ao seu impacto na vida subjetivo-pessoal, na economia local e no desenvolvimento regional. Associado à inovação e à criação de negócios, sua influência vai além de práticas comerciais, configurando-se como um vetor de transformação social (Rocha; Freitas, 2014).

No Brasil, os pequenos negócios representam cerca de 99% dos empreendimentos, e empregam mais de 16,1 milhões de trabalhadores, correspondendo a 30% do Produto Interno Bruto (PIB) nacional (Sebrae, 2023a; 2023b). Essa realidade enfatiza a importância estratégica das micro e pequenas empresas (MPEs) na geração de renda e na redução das desigualdades sociais, destacando o papel essencial do empreendedorismo no fortalecimento da economia sustentável.

Embora o conceito de empreendedorismo esteja em constante evolução, Landström, Harirchi e Aström (2012) destacam que ainda não há um consenso em relação a seus princípios e definições, uma vez que sua aplicação varia de acordo com diferentes contextos, setores e

intenções. Nesse sentido, Medeiros (2017) reforça essa perspectiva ao argumentar que o empreendedorismo vai além da criação de novas empresas, abrangendo também o desenvolvimento de ideias, negócios e inovações em diversas áreas de atuação.

Nesse contexto, Baggio e Baggio (2014, p. 26), deliberam o empreendedorismo como

[...] a arte de fazer acontecer com criatividade e motivação. Consiste no prazer de realizar com sinergismo e inovação qualquer projeto pessoal ou organizacional, em desafio permanente às oportunidades e riscos. É assumir um comportamento proativo diante de questões que precisam ser resolvidas. O empreendedorismo é o despertar do indivíduo para o aproveitamento integral de suas potencialidades racionais e intuitivas. É a busca do auto-conhecimento [*Sic.*] em processo de aprendizado permanente, em atitude de abertura para novas experiências e novos paradigmas.

Quanto ao perfil empreendedor, Rocha e Freitas (2014) revelam que este tem sido objeto de pesquisas acadêmicas como forma de identificar as características e competências comuns encontradas em indivíduos que atuam de acordo com as prerrogativas empreendedoras estipuladas na literatura. Nesse sentido, Medeiros (2017) enfatiza que o perfil empreendedor é caracterizado pela disposição em assumir riscos e vislumbrar oportunidades amplas, utilizando o potencial individual para reconfigurar cenários.

Tal visão é complementada por Baggio e Baggio (2014, p. 27), que advertem que a pessoa de qualquer faixa etária pode ser empreendedora, pois “ser empreendedor significa possuir, acima de tudo, o impulso de materializar coisas novas, concretizar ideias e sonhos próprios e vivenciar características de personalidade e comportamento não muito comuns nas pessoas”, reforçando que o empreendedorismo transcende aspectos técnicos, envolvendo também características subjetivas e sociais.

Notoriamente, em concomitância a este fenômeno social, as conquistas e transformações nos papéis de gênero têm se intensificado desde o final do século XIX, atravessando todo o século XX, impulsionadas pela demanda por mão de obra gerada pela Revolução Industrial, com repercussões no destaque da mulher na formação, na profissionalização, na participação política etc.

Desta feita, com a implementação do Plano Real, em 1994, o Brasil vivenciou um processo de transformação econômica e social significativo, com reflexos diretos no mercado de trabalho e nas relações de gênero. Eccel e Grisci (2011) destacam que o avanço da globalização e o desenvolvimento das tecnologias digitais da informação e comunicação ampliaram as oportunidades de atuação das mulheres no mercado de trabalho, inclusive, no setor empresarial.

Todavia, apesar desses avanços, esse processo não ocorreu de maneira homogênea, uma vez que ainda persistem dessimetrias ou desigualdades socioculturais estruturais entre os gêneros, como o acesso limitado a cargos de liderança e as disparidades salariais, reflexos sintomáticos do patriarcado como sistema de poder que regulamenta e legitima a dominação masculina como lastro do androcentrismo.

Lerner (2019) corrobora a história das mulheres e o poder do patriarcado, ressaltando que, em pleno século XXI, é mais comum que as mulheres ocupem cargos que almejam, quando comparado a períodos anteriores. Contudo, essa não foi a realidade predominante ao longo da história, já que, em grande parte do tempo, as mulheres foram excluídas dos processos decisórios e da construção dos rumos de si mesmas e da humanidade, permanecendo, frequentemente, relegadas aos bastidores ou secundarizadas ao protagonismo das transições e mudanças históricas pelas quais percorrem a realidade de mundo. Tais obstáculos refletem a complexidade das dinâmicas de gênero nas organizações, e evidenciam que os progressos na inserção feminina coexistem com barreiras que dificultam a equidade (relações de paridade) no ambiente corporativo.

Por essas vias, a luta das mulheres por formação educativa, profissionalização, trabalho e condições de vida dignas tem sido, ao longo da história, uma força motriz da luta política de gênero (feminismo), em prol de transformações socioculturais profundas, impactando não apenas suas vidas individuais, mas também a dinâmica de suas famílias e comunidades, isto é, uma nova forma de pensar-agir a partir da qual a “revolução da subalternidade” constituísse a tônica da transgressão, o lugar de fala, a vez da ação, a reviravolta feminina como autonomia histórica incondicional.

Apesar dos preconceitos historicamente enraizados pelo patriarcado como consequência da subalternidade e programação estratégica de exclusão do gênero “frágil”, as mulheres têm conquistado, gradativamente, espaço em diversos setores da atividade econômica, desafiando as opressões históricas e desviando de barreiras sociais, culturais e institucionais, inclusive, no campo da gestão e dos negócios, especificamente, do empreendedorismo. Contudo, de acordo com o Sebrae (2024a), ao ingressarem no universo empresarial, enfrentam desafios adicionais, incluindo os desafios na progressão da carreira, a equidade salarial com os homens quando exercem a mesma função, a sobrecarga das responsabilidades domésticas e familiares, aliada a um ambiente de negócios frequentemente hostil e marcado por preconceitos de gênero, motivo pelo qual a desqualificação e a desvalorização, o desrespeito sexista, a misoginia, a objetificação dos corpos, o assédio moral e sexual etc. intensificam o menosprezo histórico-cultural que homogeneíza as relações intersubjetivas com agravo para a figura da mulher.

Em decorrência, mesmo nos tempos atuais, amplos e significativos estudos realizados pelo Sebrae (2024a) relevam o quanto as mulheres enfrentam barreiras adicionais quando protagonizam o empreendedorismo como estratégia de negócios, incluindo, a sobrecarga de responsabilidades domésticas, a discriminação e o preconceito no ambiente empresarial, seja no relacionamento com clientes, fornecedores ou concorrentes. Além disso, elas dedicam quase o dobro de horas às tarefas familiares em comparação aos homens, o que afeta negativamente sua autoconfiança e desempenho profissional, levando ao questionamento de sua competência, e evidenciando a necessidade de um ambiente mais equitativo e acolhedor para as mulheres empreendedoras (Sebrae, 2024a).

Nesse contexto, há de se destacar que não se trata de um problema de “igualdade de gênero”, mas sim de “equidade de gênero”, haja vista que as condições de vida da mulher (de formação, de profissionalização, de trabalho etc.) parecem ainda pautadas nos ditames patriarcais de subalternidade e opressão. Carvalho, Andrade e Junqueira (2009, p. 14), explicitam que “equidade de gênero significa igual valorização de atributos considerados masculinos e femininos, seja na vida individual, seja nas práticas sociais”, o que implica em reestruturação profunda nas formações societais e suas constituições normativas na formação do pensamento e da ação. Em outras palavras, tal pressuposto enfatiza o progresso em direção ao tratamento paritário entre os gêneros, refletindo na evolução cultural da sociedade, por meio da superação das dinâmicas de poder impostas pelo patriarcado.

Diante desse contexto, para o sistema de poder patriarcal, “ser mulher” não se constitui, por si só, no fator limitante, mas sim na herança cultural e histórico-social associada ao gênero “falho”, submisso, inerte, subserviente etc., proveniente de estruturas regulatórias que tipificam a representação, o papel e a funcionalidade da mulher para a manutenção do próprio regime patriarcal. Tal cenário é reforçado pelo conceito de androcentrismo, que, conforme elucidam Carvalho, Andrade e Junqueira (2009, p. 7),

[...] refere-se ao sistema cultural baseado em normas e valores que promovem sujeitos masculinos, a masculinidade e, especialmente, o modelo hegemônico de masculinidade, excluindo as mulheres de posições de privilégio e poder, assim como os homens cujas expressões de gênero não estão em conformidade com o modelo de masculinidade dominante – por exemplo, por serem vistos como menos másculos, afeminados, fracos, dóceis etc., não são considerados ‘homens de verdade’ e, por isso, pela lógica androcêntrica, também são colocados em patamares hierárquicos inferiores, marginalizados, estigmatizados ou excluídos.

Dessa forma, os estudos de gênero permanecem atuais e indispensáveis para compreender e combater práticas discriminatórias, especialmente, aquelas relacionadas às identidades sexuais e de gênero dissidentes do padrão heterossexual (como *gays*, lésbicas, bissexuais etc.), bem como contra os chamados gêneros subalternos (como mulheres, travestis, transexuais etc.). Ao reforçar o respeito à pluralidade das identidades humanas, os estudos de gênero contribuem para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, em que a identidade dos indivíduos é reconhecida em sua totalidade, e não limitada por estigmas sociais (Paiva, 2023).

Sendo assim, no cenário contemporâneo, a luta política das mulheres tem quebrado barreiras e conquistado resultados ao alcançar, por exemplo, posições de liderança em corporações públicas e privadas, reformulando as dinâmicas organizacionais, mitigando reparações históricas e fomentando sociedades mais inclusivas, equitativas e justas. Mesmo diante dos perigos da extrema direita e do fascismo, antagônicos ao movimento político das mulheres; mesmo diante das ameaças reais do machismo e sua fase limitante de violência, mesmo diante do ódio em forma de feminicídio, que têm crescido exponencialmente no Brasil, a marcha das mulheres rumo aos horizontes de sua emancipação de gênero jamais será contida.

Isso posto, Silva *et al.* (2024) ressalva que o crescimento da posição de destaque das mulheres nas organizações sinaliza não apenas transformações nas estruturas organizacionais, como também avanços em direção à maior diversidade e representatividade nos espaços de poder. Paralelamente, o empreendedorismo apresenta um cenário ainda mais promissor, configurando-se como um campo dinâmico e favorável para a (r)evolução feminina.

O Relatório Executivo do *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2024) projeta um cenário em que as empresas brasileiras serão predominantemente lideradas por mulheres, refletindo uma transformação significativa no protagonismo feminino no setor. Conforme o estudo, 54,6% do empreendedorismo potencial no Brasil pertence ao público feminino, sinalizando um avanço notável no fortalecimento da participação das mulheres no mercado de trabalho formal.

No campo da Nutrição, especificamente, essa tendência ilustra os avanços nas relações de gênero, impulsionados por marcos legais como a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), que consolidou a isonomia entre homens e mulheres. No entanto, Alves e Cavenaghi (2013) já alertavam, há mais de uma década, que, apesar dessas conquistas, barreiras estruturais ainda restringem as oportunidades para mulheres empreendedoras, revelando desigualdades persistentes, uma espécie de (o)pressão programada para agir e reagir a cada passo e a cada

conquista de gênero, o que implica dizer que a luta continua, apesar do progresso conquistado pelo feminismo (a luta política das mulheres), até o presente momento.

Ao longo dos tempos, o número de nutricionistas empreendedoras no Brasil tem crescido de forma consistente, concentrando-se principalmente nas áreas de alimentação coletiva e nutrição clínica. Contudo, novas configurações no mercado de trabalho já eram evidentes há mais de uma década, conforme apontado por Nóbrega *et al.* (2012), com a transição de uma atuação centrada exclusivamente na saúde para um enfoque mais amplo, abrangendo o âmbito organizacional. Essa evolução demanda a aquisição de conhecimentos específicos em gestão e a ampliação de competências profissionais, permitindo maior versatilidade e adaptabilidade diante de um mercado setorizado e, ao mesmo tempo, global, em constante transformação.

No contexto da Nutrição, o empreendedorismo feminino emerge como uma estratégia de emancipação econômica e enfrentamento de desigualdades, permitindo que nutricionistas se posicionem como líderes em saúde. Esse cenário tem promovido práticas inovadoras, como consultorias personalizadas, desenvolvimento de produtos alimentícios e serviços tecnológicos no setor de saúde etc. Apesar desses avanços, desafios significativos persistem, especialmente, no que se refere ao acesso ao crédito e à ausência de redes de apoio robustas, como aponta o Sebrae (2023c; 2023k). Esses entraves não apenas dificultam a expansão dos negócios liderados por mulheres, especificamente nutricionistas, mas também evidenciam a necessidade de políticas públicas e iniciativas institucionais que fortaleçam a atuação feminina no setor empreendedor, promovendo a equidade de gênero e o desenvolvimento sustentável.

Apesar da relevância do empreendedorismo, a formação acadêmica em Nutrição, ofertada pelas universidades brasileiras, tende a não acompanhar as demandas do mercado, apresentando lacunas significativas na formação/capacitação empreendedora. Tal carência é evidenciada pela baixa ênfase no desenvolvimento estratégico em negócios, essencial para o sucesso em um mercado dinâmico e competitivo. Segundo Plucenio (2018), os cursos de graduação na área, frequentemente, negligenciam práticas curriculares voltadas para o desenvolvimento de competências gerenciais e inovadoras. Essa carência/lacuna é ainda mais eloquente em contextos regionais, como o da Paraíba, onde desafios estruturais, como o acesso restrito ao crédito e a informalidade dos negócios, limitam as oportunidades para mulheres empreendedoras, apesar de seu potencial evidente.

A adoção de metodologias ativas, como arcabouço didático-pedagógica para a formação em Nutrição, é uma das soluções apontadas pela literatura para superar essas limitações. Souza (2018) enfatiza a necessidade de integrar práticas dinâmicas no ensino de Nutrição, permitindo

que os/as graduandos/as assumam um papel ativo no processo de aprendizagem, especificamente, relacionado à constituição de negócios na área. Luz *et al.* (2015) corroboram essa visão, destacando que a integração entre teoria e prática é essencial para formar profissionais mais preparados para os desafios do mercado, a exemplo do empreendedorismo, uma ação profícua para profissionais liberais na área de saúde, como é o caso da Nutrição.

Diante desse panorama, torna-se imperativo investigar de que forma as mulheres nutricionistas empreendedoras têm mobilizado suas competências, em termos práticos, para superar as limitações estruturais da formação e os desafios interpostos pelo mercado, buscando entender o papel transformador do empreendedorismo feminino no setor da Nutrição. Esse campo, caracterizado pela expressiva participação feminina na formação e na ação profissional, não apenas reflete a inserção das mulheres em segmentos estratégicos, mas também revela sua capacidade de inaugurar novas perspectivas e dinâmicas mercadológicas, destacando o impacto positivo da atuação empreendedora em contextos organizacionais e sociais.

Nesse sentido, o presente estudo propõe-se encampar o empreendedorismo feminino contextualizado pelo desenvolvimento socioeconômico, com ênfase para as lacunas na formação acadêmica encadeadas aos desafios enfrentados no mercado de trabalho em Nutrição, considerando as transformações nas relações de gênero, o fortalecimento do empoderamento feminino, bem como as oportunidades que caracterizam a trajetória de mulheres nutricionistas empreendedoras. Tal perspectiva assume significância ao cotejar as complexidades das dinâmicas culturais e socioeconômicas contemporâneas, fornecendo subsídios para pensar a realidade diante da conjuntura de políticas públicas e estratégias educacionais que fomentem um ambiente de negócios mais inclusivo e equitativo, alinhado às demandas do setor alimentício e de saúde.

1.2 A RELEVÂNCIA DA INVESTIGAÇÃO

Em que pese a conjuntura explicitada, a relevância do presente estudo reside em dois prismas: *a)* em primeiro plano, corresponde à importância estratégica e crescente do empreendedorismo no Brasil e no mundo, evidenciado pelo aumento no número de empresas sendo abertas e pela reestruturação de negócios já existentes; *b)* em correspondência, também diz respeito à formação profissional, pautada nas orientações das diretrizes curriculares nacionais que enfatizam a inserção de temas relacionados ao empreendedorismo na formação superior em saúde.

De acordo com Venzke e Bregolin (2020), nos cursos de Nutrição, observa-se uma necessidade constante de inovação, visando atender às demandas e atribuições das diversas áreas de atuação do/a nutricionista. Santos (2021) assevera que esse movimento contribui para uma melhor integração profissional e maior efetividade no desempenho de suas funções. A familiarização com o mercado de trabalho ainda durante a formação acadêmica é um diferencial importante na preparação do/a nutricionista, cuja experiência incide no desenvolvimento de competências, habilidades e atitudes decisórias essenciais, como proatividade, trabalho em equipe, gestão e liderança, incentivando uma formação mais completa e alinhada às demandas profissionais (Venzke; Bregolin, 2020).

No entanto, uma vez que a literatura, a exemplo de Lumertz e Venzke (2017), constata a inexpressiva iniciativa de educação empreendedora para nutricionistas, além de uma aparente escassez de pesquisas sobre empreendedorismo, especificamente, inter-relacionadas à área de Nutrição no país, é imprescindível considerar certa apatia e/ou obsolescência na forma de abordagem deste fenômeno, o que reforça a necessidade de aprofundar o entendimento do tema nesse campo. Soma-se a isso o fato de que o empreendedorismo feminino em Nutrição, embora em crescimento, enfrenta desafios significativos encrostados em uma estrutura social de poder predominantemente androcêntrica, sedimentando uma cultura de opressões, manifestada em violências em forma de preconceitos e discriminações sexistas contra a mulher.

Nesta seara, este estudo contribui para uma melhor compreensão do papel de gênero no empreendedorismo em Nutrição, cujo recorte recai na inserção das mulheres nutricionistas no Estado da Paraíba no mercado empreendedor, além de identificar os desafios e oportunidades enfrentados em suas trajetórias. Ademais, os resultados poderão reiterar a necessidade de políticas públicas educacionais, no sentido de chamar atenção para reformas curriculares e/ou ajustes em projetos pedagógicos que promovam maior inclusão e suporte às mulheres empreendedoras na área de Nutrição, bem como fomentar oportunidades de formação continuada e aprimoramento da formação em Nutrição e Saúde, em diferentes níveis.

Diante deste panorama, de maneira mais situada, a justificativa para a realização deste estudo fundamenta-se, então, nos seguintes aspectos:

a) O surgimento da ideia da pesquisa

A partir das considerações sobre a relevância do empreendedorismo e do crescimento da competitividade na profissão de nutricionista, um fenômeno impulsionado pela crescente demanda e preocupação com saúde e qualidade de vida na sociedade contemporânea, motivou-se o desenvolvimento deste estudo.

Diante deste cenário, reconheceu-se a necessidade de explorar temas como empreendedorismo e inovação, anteriormente relegados tão-somente a segmentos corporativos, mas que agora se tornam cada vez mais relevantes na Nutrição, essenciais para a atuação competitiva das nutricionistas no mercado.

Dessa forma, empreender deixou de ser um diferencial e, atualmente, além da competência, as profissionais da área precisam aprender a lidar com o mercado, e demandar com precisão programada e contínua a gestão adequada da carreira.

O empreendedorismo, nesse contexto, surge como uma alternativa de destaque para as mulheres que ensinam conciliar vida profissional e pessoal, enquanto constroem negócios próprios e inovadores em saúde. O ponto de partida para o estudo, pois, foi a lacuna identificada na formação acadêmica de cursos de graduação em Nutrição do Estado da Paraíba, em especial, nas instituições públicas de ensino superior, a exemplo da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) e da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), quanto ao incentivo ao empreendedorismo, com aparente baixa inserção e/ou aprofundamento do fenômeno na matriz curricular obrigatória.

Adicionalmente, diante das crescentes conquistas equânimes das mulheres no mercado de trabalho e da busca por maior autonomia econômico-política, surge a necessidade de explorar o empreendedorismo feminino no contexto nutricional. Nesse sentido, a autora encontrou inspiração em um estudo similar realizado por Lumertz (2015), que analisou o perfil de nutricionistas empreendedoras no Sul, Sudeste e Centro-Oeste do Brasil. Tal pesquisa abrangeu profissionais proprietárias de empresas registradas (Pessoa Jurídica) nos Estados do Rio Grande do Sul, São Paulo e Distrito Federal, identificando características relevantes desse grupo amostral. A partir dessa referência, foi proposta uma adaptação metodológica que enfatizasse as especificidades regionais, com foco no mercado empreendedor da Paraíba, especificamente, nas nutricionistas atuantes nessa localidade.

Ademais, em um contexto no qual a profissão de nutricionista vem se expandindo para além da área clínica e hospitalar, passando a abranger setores como consultorias, alimentação coletiva e empreendedorismo, torna-se imperativo investigar de que forma essas profissionais estão se posicionando no mercado como empreendedoras, e quais são os principais obstáculos e facilitadores em seu desenvolvimento profissional (Nóbrega *et al.*, 2012). Tal abordagem oferta a possibilidade de compreender as dinâmicas regionais e setoriais que moldam a atuação dessas profissionais, com foco no fortalecimento do empreendedorismo no campo da Nutrição.

b) A razão pessoal

Para a autora, a escolha do tema advém de uma vivência de gênero na edificação do “ser mulher”, com formação e prática profissional como nutricionista, fruto do ensino superior público brasileiro, e estudante de graduação em Administração pelo Instituto Federal da Paraíba (UAG/IFPB).

Em síntese, a autora ressentiu a carência de conhecimentos empreendedores (teóricos/práticos) como fator diferencial e necessário para a atuação profissional em saúde, razão pela qual a escolha do tema marcou com propriedade a adequação da pesquisa como “parte que faltava” na formação em Nutrição.

Esse contato direto com as dificuldades e desafios do mercado para nutricionistas reforçou a motivação de investigar mais a fundo como o empreendedorismo efetivar resultados profícuos na área, auxiliando na construção de uma carreira sólida e bem-sucedida para quem escolhe a Nutrição como profissão.

A pesquisa reflete, então, o interesse da autora em buscar soluções para a capacitação e especialização de nutricionistas, a fim de que possam explorar novos nichos de mercado, e adaptar-se à crescente demanda por serviços e produtos diversificados e específicos, a exemplo do veganismo e/ou “consumo verde” como tendência civilizatória, advindos de hábitos alimentares mais saudáveis.

Assim, o aprofundamento neste tema contribui diretamente para o desenvolvimento acadêmico e profissional da autora, ao mesmo tempo em que traz uma perspectiva prática sobre a gestão e inovação no setor de Nutrição.

c) A razão científica

Em que pese as razões já argumentadas, este estudo oferece uma relevante contribuição para o campo científico, particularmente, para as Ciências da Administração, no que se refere à compreensão do empreendedorismo, intercambiado por eixos como gestão, gênero, Nutrição e mercado de trabalho paraibano.

A literatura aponta que estudos de gênero relacionados ao empreendedorismo são fundamentais para compreender as diferenças estruturais e culturais (patriarcais) que influenciam as mulheres a seguirem este caminho. Segundo pesquisa de Roper e Scott (2009), mulheres empreendedoras tendem a priorizar a qualidade de vida e a inovação social em seus empreendimentos, o que torna seus negócios essenciais para o desenvolvimento sustentável das economias locais, bem como para a autorrealização como sujeito histórico.

No Brasil, dados do *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2024) indicam que as mulheres representam cerca de 51% dos novos negócios no país, um número significativo, que

reforça a relevância de promover estudos que compreendam as particularidades do empreendedorismo feminino, isto é, da aproximação entre os estudos de gênero e a Administração. Em complemento, Brush, De Bruin e Welter (2009) revelam que o empreendedorismo feminino apresenta características distintas, incluindo, formas de gestão mais colaborativas, maior preocupação com a qualidade de vida e impactos sociais, e diferentes motivações para iniciar negócios. Tais aspectos são importantes para compreender como as nutricionistas podem inovar no setor de saúde e, conseqüentemente, no bem-estar individual e coletivo.

Em contraponto, as investigações acadêmico-científicas sobre o empreendedorismo (feminino) na área de Nutrição revelam-se escassas, limitadas e, mais além, ultrapassadas. Tal constatação emerge de levantamentos preliminares conduzidos a partir de buscas bibliográficas em publicações relacionadas ao tema, especificamente, nas bases de dados *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), Biblioteca Virtual em Saúde, *Google Scholar*, *Semantic Scholar* e no Portal de Periódicos da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior). Os descritores ou palavras-chave utilizadas como eixo indexador de busca foram: “Empreendedorismo e Nutrição”; “Gestão e Nutrição/nutricionistas”; “Empreendedorismo feminino em Nutrição”; “*Entrepreneurship in Dietetics*”; “*Dietitians entrepreneurs*” e “*Women’s Entrepreneurship Nutrition*”.

A pesquisa proposta visa, portanto, ajudar no combate aos lapsos desta lacuna acadêmica, fornecendo dados atualizados que poderão apoiar futuras investigações na compreensão das particularidades do empreendedorismo feminino entre nutricionistas, incentivando novas abordagens em cursos de graduação e no desenvolvimento de competências empreendedoras na área da saúde.

Ao apresentar um panorama detalhado sobre o perfil das nutricionistas empreendedoras na Paraíba, e seus respectivos empreendimentos, em suas distintas atuações, este estudo é essencial para revelar as especificidades desse grupo, possibilitando o entendimento das interseções entre as práticas empreendedoras e as demandas específicas do mercado, assim como o impacto desse segmento na economia local e nas políticas públicas.

Além disso, fornece fundamentos para a formulação de programas de apoio e iniciativas educacionais que visem promover o empreendedorismo feminino na área da Nutrição, incentivando a inserção e a permanência de mulheres no mercado de forma sustentável e inclusiva, a partir do desenvolvimento de competências (“saber”) necessárias para alcançarem

o sucesso, alinhando tais ações aos objetivos de equidade de gênero e desenvolvimento socioeconômico, dimensões de alcance que a área da Administração tanto preza.

d) A razão organizacional

No âmbito organizacional, a presente investigação humildemente pode matizar recursos para subsidiar o aprimoramento dos currículos acadêmicos em Nutrição, sinalizando às Instituições de Ensino Superior (IES) a urgência por competências (“saber”) empreendedoras em suas estruturas curriculares, como política pedagógica de formação profissional em saúde. O desenvolvimento dessas competências é fundamental para o êxito das práticas profissionais no mercado de trabalho competitivo atual, e pode ser essencial para a formação de profissionais mais preparadas, com habilidades relacionadas à visão estratégica e inovadora, criticidade e aplicação prática (“saber fazer”).

Em longo prazo, espera-se que o estudo inspire outras instituições a adotarem programas pedagógicos que promovam o empreendedorismo, beneficiando, assim, a sociedade e a economia, além das próprias profissionais de Nutrição. Tal desenvolvimento tende a influenciar o aumento da criação de novas empresas, a redução dos fracassos nos negócios gestados, e a diminuição da quantidade de pessoas de nível superior qualificadas e, paradoxalmente, sem emprego e/ou renda.

e) A razão social

O presente estudo possui uma relevante dimensão social ao explorar a inserção de mulheres nutricionistas no mercado empreendedor, circunstanciado pela formação empreendedora para o desenvolvimento profissional, bem como a geração de soluções voltadas ao atendimento de demandas específicas em saúde.

Ao abordar as questões de gênero no empreendedorismo feminino em Nutrição, a pesquisa destaca os desafios e barreiras estruturais e culturais enfrentados pelas mulheres, refletindo as desigualdades históricas que ainda permeiam o mercado de trabalho. Nesse contexto, o estudo contribui para ampliar a compreensão sobre como as nutricionistas têm recorrido e praticado o empreendedorismo como uma ferramenta de emancipação pessoal, político-econômica, empoderamento social e transformação das relações laborais.

Na contemporaneidade, dada a crescente expansão da oferta de cursos e, conseqüentemente, do número de nutricionistas no Brasil, o mercado de trabalho tem sofrido grandes (re)configurações. Aliada a uma tendência de atuação autônoma e à carência de projetos e pesquisas que abordem o empreendedorismo no setor da Nutrição, contribuindo para

a diversidade de serviços e produtos no setor, o estudo é fundamental quando defende a inovação e o desenvolvimento econômico, associando empreendedorismo e gênero.

Este cenário reforça a necessidade de pesquisas que avaliem práticas empreendedoras já na formação universitária, possibilitando que futuras/os profissionais adquiram competências estratégicas e gerenciais para criar negócios sustentáveis, especializados e com alto impacto social, gerando valor para as comunidades em que atuam. A relação entre gênero e empreendedorismo, pois, torna-se essencial para a compreensão do papel das mulheres na transformação do setor.

Nesse sentido, o estudo busca evidenciar como as práticas empreendedoras podem potencializar a presença feminina em posições de liderança, fomentar a equidade de gênero e ampliar a oferta de serviços que atendam a uma população com hábitos alimentares cada vez mais diversificados e conscientes. Ao abordar esses aspectos, o trabalho alinha-se a uma perspectiva de responsabilidade social, incentivando a implementação de soluções inovadoras que sejam adaptadas às demandas atuais, e que contribuam para a construção de comunidades mais saudáveis e economicamente dinâmicas e resilientes.

Portanto, ao investigar a formação e a gestão empreendedora na atuação de mulheres nutricionistas no mercado local, a pesquisa também envereda por novas oportunidades de negócios, resvalando sobre a inovação no setor e, sobretudo, destacando aspectos como a inclusão, a equidade de gênero e o empoderamento feminino. Ao gerar valor neste âmbito, o estudo mantém-se sensível tanto às profissionais quanto às disposições pelas quais a sociedade se readapta aos novos tempos, reforçando a relevância de fomentar pragmáticas empreendedoras mais equitativas, inclusivas, sustentável e eficazes diante da utopia da justiça social.

1.3 RACIONALIZANDO DESA(FIOS) (IN)VISÍVEIS: PROBLEMATIZAÇÃO DA PESQUISA

O empreendedorismo, além de força motriz para o desenvolvimento das sociedades locais, também se configura como uma estratégia eficaz para superar crises econômicas, e sua escassez de oportunidades.

Direcionando o ângulo para a questão de gênero, com destaque para as mulheres, nos últimos anos, o empreendedorismo feminino tem ganhado destaque, e se consolidando no cenário socioeconômico e cultural brasileiro, especialmente, como uma ferramenta de inclusão social, transformação cultural e superação de barreiras estruturais de gênero (Mapa de

Empresas, 2024). Desta feita, o empreendedorismo feminino também se arvora como luta política de gênero na conjuntura do feminismo, na medida em que reconhece e enfrenta opressões estruturais históricas que sucumbem o protagonismo das mulheres diante do sistema de forças patriarcal e seu poder cerceador.

Em sintonia com estes parâmetros, de acordo com os levantamentos do *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2024), o Brasil apresenta uma das maiores taxas de empreendedorismo feminino no mundo, refletindo em significativa reviravoltas no empoderamento da mulher, bem como nas estruturas familiares, econômicas e sociais do país. Essa realidade destaca a relevância de se estudar o fenômeno em áreas como a Nutrição, uma profissão histórica e predominantemente feminina (CFN, 2016; Brasil, 2018), cuja realidade de gênero dá-se naturalmente, assim como outras áreas profissionais, a exemplo do Serviço Social e da Pedagogia, por exemplo. Todavia, apesar de avanços, as mulheres ainda enfrentam desafios macroestruturais que limitam sua permanência e ascensão no mercado de trabalho.

Conforme dados compilados do Censo Demográfico 2022, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), a população brasileira é composta por, aproximadamente, 104,54 milhões de mulheres, o equivalente a 51,5% dos habitantes do país, representando a maioria populacional. Contudo, apesar dessa predominância numérica, elas correspondem a pouco mais de um terço do total de empreendedores consolidados no Brasil (Negócios SC, 2024).

Como sabido, o empreendedorismo, no Brasil, é impulsionado tanto por oportunidade quanto por necessidade. De acordo com o boletim do Mapa de Empresas no Brasil, referente ao 2º quadrimestre de 2024, entre os/as mais de 11,5 milhões de Microempreendedores/as Individuais (MEIs) com CNPJ ativo¹ – o que representou uma queda de 0,2% em relação ao primeiro quadrimestre de 2024 e um aumento de 6,6% em relação ao segundo quadrimestre de 2023 –, a maioria (50,8%) encontram-se na faixa etária entre 21 e 40 anos, e 45,4% são mulheres, o que corresponde a aproximadamente 5,31 milhões de empreendimentos femininos registrados até agosto de 2024, praticamente o dobro do contingente referido nos últimos dez anos. Esse dado reflete um aumento significativo em relação à última década. No entanto, a maioria dessas empreendedoras encontra-se em setores de menor rentabilidade econômica, enfrentando dificuldades relacionadas ao acesso ao crédito e à formalização de seus negócios (Mapa de Empresas, 2024). Esse dado reflete um aumento significativo em relação à última década.

¹ O Mapa de Empresas considera como MEIs ativos apenas as inscrições com “situação cadastral ativa” no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ).

Ainda de acordo com o *Global Entrepreneurship Monitor* – GEM (2024a, p. 4),

O empreendedorismo inicial (TEA) se desdobra em: empreendedores nascentes, que são aqueles envolvidos na estruturação ou que já eram proprietários de um negócio, porém não haviam recebido remuneração por mais de três meses; e os empreendedores novos, que são aqueles que já recebiam remuneração proveniente de seu novo negócio por um período superior a três meses e inferior a 3,5 anos. A partir daí são considerados empreendedores estabelecidos (EBO). Ressalte-se ainda que o empreendedorismo total (TTE) pode ser considerado o conjunto de todos os empreendedores, ou seja, aqueles cujos empreendimento encontram-se em estágio inicial ou estabelecido.

Ademais, conforme o Relatório Executivo da pesquisa *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2024b), 30,1% da população adulta brasileira está envolvida na criação ou manutenção de negócios próprios. Entre as mulheres, a Taxa de Empreendedorismo Inicial (TEA) foi de 14,7%, com 53,2% motivadas por oportunidade, e 45,3% por necessidade. Embora haja superioridade nas taxas masculinas, essa evolução evidencia o papel das mulheres como agentes de desenvolvimento econômico e transformadoras culturais (GEM, 2024c), sem precedentes na história do país.

Informações obtidas da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNADc, conduzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2024a), permitem um acompanhamento constante do cenário empreendedor, facilitando a elaboração de informações úteis para tomadas de decisões.

Ainda de acordo com dados levantados pela PNAD Contínua, em sua análise do 4º trimestre de 2023, e apresentados no Painel de Empreendedorismo Feminino referentes às Donas de Negócios no Brasil, segundo o Sebrae (2024c), neste ano em específico, as mulheres representavam 33,9% das Donas de Negócios no Brasil (mapa 1). Na Paraíba, esse índice constava como ligeiramente menor, alcançando 32,65% (154.367,87 pessoas), conforme consta no gráfico 1.

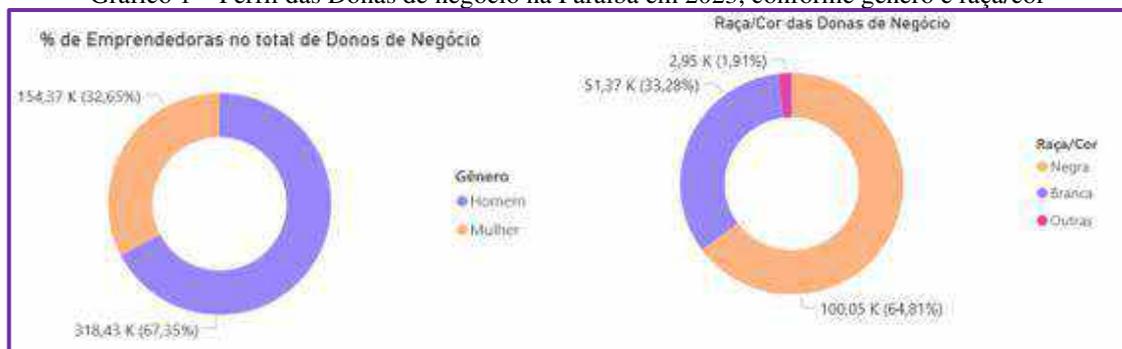
Mapa 1 – Distribuição geográfica das mulheres Donas de Negócio, por UF, no Brasil



Fonte: Sebrae (2024b)

Quanto ao perfil das empreendedoras paraibanas, observou-se por meio deste levantamento que: 72,97% possuíam negócios sem CNPJ; apenas 12,51% possuíam sócios; 89,85% trabalhavam por conta própria; 64,81% autodeclaravam-se como negras, e 33,28% como brancas (gráfico 1); a maior parte (60.320,98) cursou até o nível médio de ensino, e se encontrava na faixa etária entre 35 e 44 anos (42.475,76). Além disso, a maioria das empreendedoras na região (68,29%) encontrava-se em situação de informalidade, com rendimentos médios de, até, um salário mínimo. Tal realidade é agravada pela sobrecarga de trabalho e responsabilidades/tarefas domésticas, uma vez que 84.582 mulheres na Paraíba são chefes de domicílio. Ademais, 96,67% administravam apenas um negócio; 77,07% possuíam um empreendimento com 2 anos ou mais de existência; 40,74% tinham carga de trabalho semanal de 14 a 40 horas, e 27,54% de 40 a 45 horas (Sebrae, 2024c).

Gráfico 1 – Perfil das Donas de negócio na Paraíba em 2023, conforme gênero e raça/cor



Fonte: Sebrae (2024c)

Antes da Pandemia do Sars-Cov (Covid 19), o número de mulheres liderando negócios apresentava um crescimento médio anual de 2,6%. Contudo, após a pandemia, esse ritmo foi significativamente acelerado, atingindo um expressivo aumento de 8,6% no quarto trimestre de

2020, o maior registrado na série histórica, conforme ilustrado no gráfico 2, adiante. Nos trimestres subsequentes, o crescimento retornou a patamares mais próximos dos observados antes da pandemia, embora tenha sido registrada uma leve retração de 0,8% em 2022 (Sebrae, 2024d). Esses dados refletem o impacto direto do contexto pandêmico na dinâmica do empreendedorismo feminino, demonstrando tanto a resiliência quanto os desafios enfrentados pelas mulheres à frente de negócios em um cenário de adversidades econômicas e sociais.

Gráfico 2 – Variação percentual de mulheres Donas de Negócio, em relação ao trimestre anterior – Brasil, 2012-2023



Fonte: Sebrae (2024d)

Conforme apurado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2024a), ainda de acordo com os dados da PNADc, dentre as 176.446 mil pessoas do país em idade de trabalhar, as mulheres continuam a ser maioria. No 3º trimestre de 2024, elas representaram 51,7% dessa população, mantendo um padrão similar aos resultados observados em trimestres anteriores.

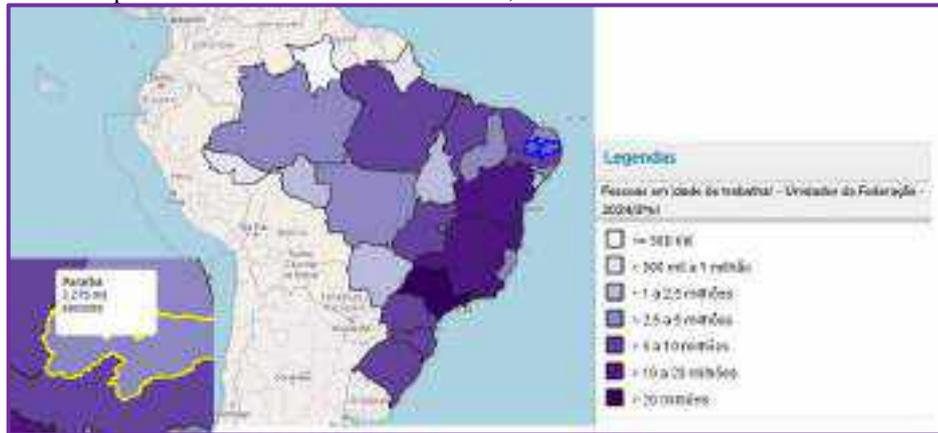
Gráfico 3 – População total e subdividida por gênero no Estado da Paraíba/PB, no 3º trimestre de 2024



Fonte: PNADc (IBGE, 2024b)

Centrando-se em uma população total composta por 4.098 mil pessoas na Paraíba (gráfico 3), constatou-se que 2.005 mil são homens e 2.093 mil são mulheres. No Estado, 3.276 mil pessoas estão em idade de trabalhar, conforme demonstra o mapa 2, a seguir.

Mapa 2 – Pessoas em idade de trabalhar, situadas no Estado da Paraíba/PB



Fonte: PNADc (IBGE, 2024b)

Apesar dos avanços conquistados pelas mulheres no mercado de trabalho, elas permanecem sub-representadas em posições de liderança, enfrentam desigualdade salarial e, constantemente, têm suas competências profissionais desvalorizadas, consequência do machismo, do sexismo e do androcentrismo, amplamente disseminados na sociedade patriarcal.

Conforme asseveram Carvalho, Andrade e Junqueira (2009, p. 31), o machismo, definido como “a crença de que os homens são superiores às mulheres”, é uma manifestação do sexismo que discrimina, restringe e desqualifica as mulheres. Esse “chauvinismo masculino”, enraizado na cultura androcêntrica da sociedade patriarcal, perpetua estereótipos de gênero ao rotular formações, cargos e profissões como inerentemente binários – “masculinos” ou “femininos”, subordinando as mulheres a papéis pré-estabelecidos que atendem aos ditames patriarcais como prescrições de conduta para os gêneros. Em razão deste aspecto, historicamente, conforme apregoa Paiva (2023), a liderança é um dos espaços de poder considerados como pertencentes ao universo masculino.

Para detalhar melhor a questão da liderança organizacional em relação aos gêneros, dados da terceira edição do estudo de Estatística de Gênero, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2024c), revelam que apenas 39,3% dos cargos gerenciais no Brasil são ocupados por mulheres. Ademais, mesmo possuindo níveis de escolaridade mais elevados, as mulheres recebem, em média, apenas 78,9% do rendimento masculino (Borges, 2024), uma desproporção abissal que reflete a calcificação da subordinação de gênero na cultura patriarcal e seus desdobramentos no cerne das organizações, o que reforça a inequidade.

Assim, na conjuntura da sociedade brasileira, a situação é ainda mais desafiadora para mulheres não brancas, que enfrentam uma combinação de marcadores sociais interseccionados, ou seja, carregam formas de desigualdades que se acrescem, exprimindo pesos reforçados de discriminações associadas. Por exemplo, uma mulher (gênero) + negra (raça) + pobre (classe) + idosa (etarismo) + lésbica (sexualidade desviante) + cadeirante (deficiência física) + mãe solo (chefe de família) etc. sofre opressões sobrepostas como sujeito histórico, maculando sua existência ao longo da vida por intermédio de violências estruturantes que reforçam sua condição enquanto minoria social.

Diante deste quadro, é possível dizer que tudo isso é reflexo de uma histórica exclusão e marginalização social, um *déficit* advindo da sociedade escravocrata, colonialista e patriarcal não reparado historicamente, e que sucumbe ao mito da “democracia racial” no Brasil, com fortes implicações no mercado de trabalho. Com isso, os indicadores evidenciam as barreiras histórico-sociais que limitam o pleno acesso das mulheres a posições de destaque e poder, demandando políticas públicas e iniciativas institucionais que promovam a equidade de gênero e a valorização das competências femininas.

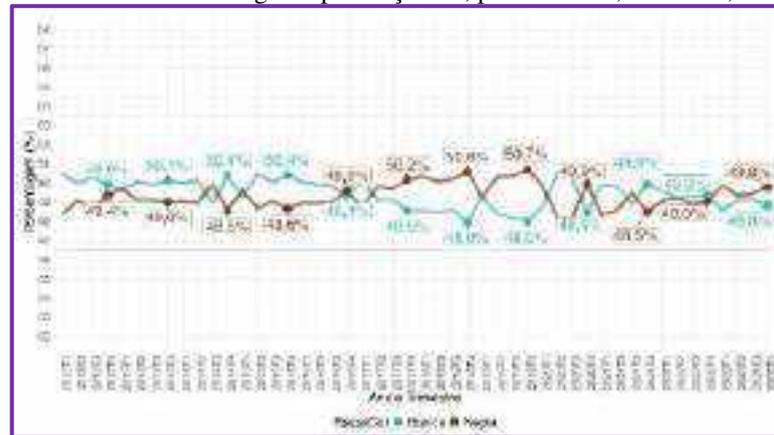
Ao final de 2023, mulheres brancas e negras investiam no empreendedorismo como trabalho principal em proporções semelhantes, já que quase metade das mulheres Donas de Negócio (49,8%) autodeclararam-se negras (gráfico 4), evidenciando a expressiva representatividade desse grupo diante do universo feminino empreendedor no Brasil. Esse dado indica que o empreendedorismo se tem mostrado “via de acolhimento” relativamente equilibrada para mulheres negras e brancas, permitindo que ambos os grupos encontrem nesse espaço oportunidades de inserção e protagonismo no mercado de trabalho.

No entanto, a maior presença da mulher negra nesse contexto foi consolidada apenas a partir de 2016, refletindo avanços na inclusão e diversidade, mas também ressaltando desafios históricos de gênero enfrentados por esse grupo na conquista de espaço no mercado empreendedor (Sebrae, 2024d). Sendo as mulheres negras uma população historicamente vulnerável no mercado de trabalho, entende-se que o empreendedorismo adquire um significado ainda mais relevante para elas, representando uma oportunidade de autonomia econômica e acesso a novas possibilidades ontológicas e socioculturais.

Contudo, durante a pandemia, esse grupo foi particularmente afetado, registrando uma queda na participação no empreendedorismo, considerando que foram mais afetadas no acesso ao crédito em instituições bancárias, em relação a empreendedoras brancas. Esse fenômeno reflete as desigualdades estruturais que amplificaram os impactos da crise sobre a população

negra e ameríndia, especialmente entre as mulheres, evidenciando os desafios adicionais enfrentados por elas nesse contexto.

Gráfico 4 – Mulheres Donas de Negócio por Raça/Cor, por trimestre, no Brasil, entre 2012-2023



Fonte: Sebrae (2024d)

Integrantes dos principais Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU) no Brasil, temáticas como “diversidade” e “igualdade de gênero no ambiente corporativo” têm avançado de forma gradual (Bolzani, 2024) na conjuntura de mundo.

Conforme destacado por Nalin (2024), em matéria publicada no jornal O Globo, um estudo inserido na publicação “Criando sinergias entre a Agenda 2030 e o G20 - caderno Desigualdades”, apresenta um panorama das desigualdades entre os países membros do G20. A análise foi realizada com base em dados coletados de fontes como o Banco Mundial, a ONU e a Unesco, abrangendo sete indicadores globais vinculados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS, da Agenda 2030 da ONU. A referida pesquisa focou no ano de 2021, em específico, por este ser o período mais recente para o qual há dados comparáveis entre as nações do G20.

Os resultados, revelados no gráfico 5, indicam que a proporção de mulheres em cargos de liderança no Brasil (38,8%) superou a média dos países membros do G20, que é de 30,58%. O Brasil ocupou o terceiro lugar no *ranking*, atrás apenas da Rússia (46,2%) e dos Estados Unidos (41,4%), que lideraram as taxas de participação feminina em cargos de liderança, em 2021. Esses números evidenciam que, embora um país possa ser economicamente rico, ainda assim pode apresentar expressivas inequidades ou desigualdade de gênero em posições de liderança corporativa (Nalin, 2024).

Gráfico 5 – Proporção de mulheres em posições gerenciais no G20, por país, em 2021, segundo a ONU



Fonte: Nalin (2024)

Em consonância, com base nos dados do IBGE (2024), verifica-se que, ao longo de um período de 11 anos, a proporção de mulheres ocupando cargos gerenciais no Brasil apresentou um crescimento discreto, considerando a análise do país em sua totalidade. Quando segmentado por cor/raça, as mulheres brancas ocupam mais posições de liderança do que as mulheres negras ou pardas. Em termos de setor econômico, elas estão predominantemente no setor de serviços. Em uma análise mais global, segundo Nalin (2024), é possível perceber que cada país enfrenta desafios específicos para aumentar a participação feminina em posições de alto escalão.

De acordo com Bolzani (2024), embora pesquisas já apontem que organizações com equipes mais diversificadas ou heterogêneas tendem a alcançar desempenhos superiores em suas práticas corporativas, a maioria das empresas ainda enfrenta desafios substanciais para atingir patamares adequados de equidade entre homens, mulheres e demais gêneros plurais, especialmente, no que tange à representatividade feminina em posições de liderança estratégica. A autora supracitada destaca ainda que, conforme levantamento realizado pela empresa B3, abrangendo um universo de 343 empresas, constatou-se que, até 2023, mais da metade (55%) das corporações com ações negociadas na bolsa de valores brasileira não contava com mulheres ocupando cargos na diretoria estatutária.

Apesar disso, observou-se uma leve melhora em comparação a 2022, quando esse percentual era de 61%. No âmbito dos conselhos de administração, a ausência da participação feminina também se destaca: em 2023, mais de um terço dessas empresas (36%) não possuía mulheres em seus conselhos, uma evolução mínima frente ao índice de 37% registrado no ano anterior. Finalmente, os dados revelam um cenário preocupante de desigualdade de gênero que persiste de forma ampla no mercado de trabalho.

Um estudo realizado pela McKinsey, em 2020, discutido por Bolzani (2024), revelou que empresas com maior diversidade de gênero apresentam desempenho superior: 55% dessas organizações alcançaram resultados operacionais ou EBITDA (lucro antes de juros, impostos, depreciação e amortização) acima da média do setor. Em contraste, entre as empresas com baixa diversidade, apenas 29% obtiveram resultados similares.

Diante disso, é possível atinar que tais dados reforçam a correlação positiva entre diversidade de gênero e sucesso financeiro nas organizações, razão pela qual se deflagra o fato de que a recusa pela diversidade de gênero e sexualidade nas organizações dá-se muito mais por questões político-ideológicas e patriarcais, que ainda se põem acima da rentabilidade.

Conforme o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – RASEAM (Brasil, 2024a), a política permanece como um dos campos sociais mais refratários à inclusão feminina, refletindo profundas barreiras estruturais e culturais que obstaculizam a participação das mulheres nesse âmbito. Essa resistência se manifesta tanto na baixa taxa de sucesso eleitoral quanto na prevalência da violência política de gênero, uma prática que busca intimidar, deslegitimar e excluir as mulheres do espaço político por meio de múltiplas violências à condição de gênero (“ser mulher”): ataques verbais, ameaças e discriminações, perpetuando desigualdades históricas, e restringindo a presença feminina em posições de poder e decisão.

Tal desproporção, além de silenciar vozes femininas, reforça um sistema patriarcal que ainda domina as estruturas institucionais, dificultando a construção de uma sociedade mais igualitária. Esse cenário impacta negativamente a representatividade feminina em instâncias de decisão, comprometendo a inclusão de perspectivas diversas e o avanço da equidade de gênero na esfera pública. Assim, combater essas práticas exige esforços conjuntos entre governos, instituições e sociedade civil, para a formulação de políticas que promovam um ambiente político mais inclusivo e respeitoso, essencial para a consolidação de uma democracia plural e justa (Brasil, 2024a).

Apesar de as mulheres representarem 52,7% do eleitorado brasileiro, de acordo com dados extraídos do Tribunal Superior Eleitoral (TSE Mulheres, 2024), e do recente aumento da representatividade na Câmara Federal, a presença de deputadas ainda é limitada. Conforme informações sobre os parlamentares em exercício, a ocupação de assentos por mulheres passou de 14,8% em setembro de 2020 para 17,9% em novembro de 2023.

Entretanto, segundo o IBGE (2024c), o Brasil ocupa apenas a 133^a posição mundial em termos de representação feminina, em um ranking de 186 países, sendo o último colocado entre os países da América Latina. Em contraste, países como Ruanda (61,3%), Cuba (55,7%) e

Nicarágua (51,7%) lideram o ranking global (Borges, 2024), evidenciando uma significativa lacuna na equidade de gênero na política brasileira.

Gráfico 6 – Percentual de mulheres entre candidaturas a deputada federal eleitas no Brasil, em 2020, segundo o TSE



Fonte: IBGE (2021)

De acordo com dados apurados pelo Tribunal Superior Eleitoral (IBGE, 2021), ilustrados no gráfico 6, constatou-se que, em 2018, 32,2% das candidaturas ao cargo de deputado/a federal eram compostas por mulheres, representando um leve aumento em relação aos 31,8% registrados em 2014, embora ainda próximos ao limite mínimo estabelecido por lei.

De acordo com o IBGE (2024c), em 2022, esse percentual subiu para 35,0%, evidenciando um progresso gradual na representatividade feminina nas candidaturas a esse cargo legislativo. Anteriormente a isso, o IBGE (2021) já registrava o descompasso entre a proporção de candidatas e deputadas em exercício pode ser atribuído, segundo estudos eleitorais, a fatores como a falta de apoio material às candidaturas femininas, inclusive, dentro dos partidos políticos, e ao maior sucesso eleitoral dos candidatos que já eram parlamentares. Em 2018, entre as candidaturas para o cargo de deputado/a federal com receita superior a 1 milhão de reais, apenas 18,0% eram de mulheres.

Mapa 3 – Percentual de mulheres entre vereadoras eleitas no Brasil, em 2020



Fonte: IBGE (2021)

Conforme pesquisa conduzida pelo IBGE (2024c) e igualmente citada por Borges (2024), no ano de 2023, verificou-se que apenas 16,1% das cadeiras nas câmaras de vereadores/as eram ocupadas por mulheres. Já em 2020, segundo o mapa 3 (IBGE, 2021), somente 16,0% dos/as eleitos/as eram mulheres, o que representou um aumento inferior a 3 pontos percentuais em relação a 2016.

Regionalmente, a menor presença feminina no legislativo municipal foi registrada na Região Sudeste, onde apenas 14,2% dos vereadores eram mulheres, enquanto a Região Nordeste apresentou a maior representatividade, com 16,9% de vereadoras (IBGE, 2024c). No que diz respeito ao poder executivo local, em 2020, apenas 12,1% das prefeituras eram lideradas por mulheres. Entre as prefeitas eleitas, 66,9% eram mulheres brancas (Borges, 2024; IBGE, 2024c).

Os resultados das eleições de 2022 apresentam avanços modestos, mas significativos, em relação ao desempenho das mulheres no cenário político brasileiro, especialmente, quando comparados aos dados de 2018. Observou-se um incremento percentual de 12,4% no total de candidatas, com destaque para o aumento expressivo em categorias como presidente (100%), deputada federal (38,3%), governadora (21,4%) e vice-governadora (18,6%). Apesar disso, a taxa de sucesso das mulheres ainda se mantém alarmantemente baixa. Das 8.852 candidatas em 2022, apenas 293 foram eleitas, representando uma taxa de apenas 3,3% (Brasil, 2024a).

Ademais, enquanto houve uma diminuição no número de senadoras eleitas, de 6 para 4, e de vice-governadoras, de 7 para 6, verificou-se um crescimento de 100% no número de governadoras, com as eleições em Pernambuco e Rio Grande do Norte, paradoxalmente, Estados do Nordeste, Região historicamente tida como “machista”. O aumento percentual também foi observado entre deputadas federais (18,2%) e estaduais (17,0%), mas os números absolutos permanecem limitados e insuficientes para alcançar a paridade de gênero nos Parlamentos brasileiros (Brasil, 2024a).

De acordo com Fonseca e Hemerly (2024), em 2022, as principais atividades econômicas em que havia predomínio de mulheres em comparação aos homens em cargos de liderança relacionavam-se às áreas ligadas ao cuidado, como Educação, Saúde e serviços sociais, com as mulheres ocupando 69,4% e 70,0% dos cargos de liderança nessas áreas, respectivamente (IBGE, 2024c).

Em termos de rendimento, os homens nesses cargos recebiam, em média, R\$ 8.378, enquanto as mulheres ganhavam R\$ 6.600, o que representa 78,8% do rendimento masculino, o que mais uma vez reforça que a integração à posição gerencial de liderança necessariamente

não implica em equidade de gênero em termos de justiça social. As menores disparidades salariais foram observadas nas atividades de Transporte, Armazenagem e Correio (51,2%), e Saúde humana e serviços sociais (60,9%) (IBGE, 2024c).

Em suma, conforme o gráfico 7, ao longo de dez anos, a presença feminina em cargos superiores cresceu em 8 dos 15 grupos de atividades analisados pelo IBGE, os quais consideram as seções da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE).

Gráfico 7 – Distribuição percentual de mulheres em cargos de gerência no Brasil, em 2022



Fonte: Fonseca e Hemerly (2024)

Tais indicadores permitem examinar características presentes nas instituições no que concerne aos papéis de gênero, e como refletem os princípios da justiça social, alinhando-se aos objetivos da Agenda 2030 da ONU, como parte dos esforços globais para fomentar o desenvolvimento sustentável e a equidade (IBGE, 2021).

De acordo com o IBGE (2024c), na ausência de um observatório regular de vitimização que fornecesse dados oficiais sobre a incidência da violência contra as mulheres, a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) abordou o tema em suas edições de 2019 e 2022. Em 2019, 6,0% das mulheres brasileiras com 18 anos ou mais relataram ter sofrido violência psicológica, física ou sexual por parceiro íntimo nos 12 meses anteriores à pesquisa, com destaque para Roraima (8,5%), Sergipe (8,4%) e Mato Grosso do Sul (8,2%) como os Estados da federação com maiores percentuais. Mulheres jovens, entre 18 e 29 anos, foram as mais atingidas (9,2%), e a violência foi mais prevalente entre mulheres pretas ou pardas (6,3%) em comparação às brancas (5,7%).

Além disso, a violência sexual, embora menos frequente, afetou 0,5% das mulheres, sendo o grupo etário de 18 a 29 anos o mais vulnerável (1,3%). A lei do feminicídio (Lei nº

13.104/2015) trouxe avanços na tipificação penal, mas a contabilização das mortes de mulheres por essa motivação ainda enfrenta desafios estruturais, uma vez que depende de interpretação e atribuição oficial (IBGE, 2021; 2024c), o que pode resvalar em negligência e subnotificação por parte do Estado.

Gráfico 8 – Distribuição de homicídios por local de ocorrência



Fonte: IBGE (2021)

Segundo o IBGE (2024c), os dados da PNS também destacam que a violência de gênero ocorre, majoritariamente, no contexto doméstico, ou seja, no próprio lar. Conforme a pesquisa, no ano de 2019, em 72,8% dos casos reportados de violência física contra mulheres, a agressão aconteceu dentro do lar, com 85% dos casos envolvendo agressores conhecidos, como parceiros, parentes ou amigos.

No entanto, de acordo com o gráfico 8, a proporção de homicídios cometidos contra a mulher no domicílio é significativamente maior do que a proporção de homens que sofrem do mesmo crime, representando 30,4% contra 11,2%, respectivamente (IBGE, 2021).

Tabela 1 – Taxa de homicídios dolosos por cor ou raça

Ano	Taxa de homicídios dolosos perpetrados contra mulheres (100 mil hab.)			
	No domicílio		Fora do domicílio	
	Branca	Preta ou parda	Branca	Preta ou parda
2017	3,7	5,9	2,0	4,2
2018	3,1	5,4	1,7	3,0
2019	3,1	5,2	1,4	2,8
2020	3,8	5,9	1,8	3,8
2021	3,8	7,3	1,4	3,1

Fonte: IBGE (2024c)

Entre 2017 e 2021, conforme a tabela 1, as mulheres pretas ou pardas apresentaram taxas de homicídio mais elevadas que as mulheres brancas, tanto dentro quanto fora do lar.

(IBGE, 2024c). De forma mais incisiva, o IBGE (2021) registra que as mortes de mulheres pretas ou pardas foram 34,8% mais frequentes em residências e 121,7% mais altas fora do domicílio, evidenciando gritantes desigualdades sociais e suposto ódio racial, o que reforça a necessidade de políticas públicas para enfrentar essa violência de forma abrangente.

No contexto regional brasileiro, dados da PNADc de 2021, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), revelam que na Região Nordeste, as mulheres dedicaram às atividades domésticas 4,2 horas a mais por semana em comparação aos homens. Entre 2016 e 2022, a diferença na carga horária entre os gêneros reduziu-se em apenas 36 minutos (Borges, 2024). No panorama setorial por raça, identificou-se que as empresárias negras concentram-se, predominantemente, em atividades comerciais ligadas ao setor alimentício, enquanto sua presença em áreas voltadas a atividades científicas e técnicas é significativamente menor (Brasil, 2024b).

No Nordeste, onde a área da Nutrição tem grande relevância, as mulheres enfrentam ainda mais restrições ao crédito e maiores taxas de informalidade. Além disso, apenas 24% dos negócios liderados por mulheres negras são formalizados, em comparação a 41% das mulheres brancas. Essa disparidade reflete desafios estruturais invisíveis que afetam diretamente a capacidade de crescimento e sustentabilidade das nutricionistas empreendedoras (Brasil, 2024b).

A Nutrição, por ser uma profissão historicamente ocupada por mulheres, merece atenção especial (Brasil, 2018a). Dados do Conselho Federal de Nutrição (CFN, 2016), em pesquisa intitulada “Inserção Profissional dos Nutricionistas no Brasil”, revelaram que, de uma amostra de 1.104 nutricionistas empregadas/os, 94,1% das profissionais registradas eram do gênero feminino. Além disso, 68,6% eram brancas/os, 22,4% pardas/os e 4,4% negras/os; 80,9% têm entre 25 e 44 anos; 56,4% possuem cônjuge ou companheiro/a; 62,5% estudaram em instituições privadas; 72% estão formadas/os há cinco anos ou mais; e 73,2% possuem pós-graduação (Brasil, 2018a). Esses dados tornam ainda mais pertinente o estudo sobre o empreendedorismo feminino na Nutrição, posto que tal estudo permite situar melhor como essas mulheres estão lidando com os desafios e oportunidades que o mercado impõe/oferece.

Há mais de uma década, em estudo estatístico realizado por Vasconcelos e Calado (2011), das cinco profissões da área da saúde contempladas, quais sejam, Nutrição, Medicina, Enfermagem, Odontologia e Farmácia, constatou-se que a Nutrição foi a que apresentou o menor contingente de profissionais, o que resultava na maior taxa de habitantes por profissional. A pesquisa ainda expôs que, em função do lançamento de maior número de profissionais no mercado, impulsionado pelo processo crescente de especialização e divisão do trabalho do/a

nutricionista no Brasil, verificado nos últimos anos, seria possível observar a necessidade de redistribuição geográfica dos/as profissionais, além de modificações no mercado e nas áreas de atuação do/a nutricionista, no Brasil.

Ao contrário do cenário educacional contemporâneo, estudos anteriores realizados pelo *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2014) indicavam que, em virtude de uma estrutura tradicional de ensino, os sujeitos eram predominantemente orientados a buscar empregos no setor público ou privado. Essa tendência, pois, negligenciava o empreendedorismo como alternativa de carreira, frequentemente, associado a altos níveis de risco.

No entanto, nos últimos anos, o/a profissional liberal atuante na Nutrição passou a se destacar como um/a especialista organizacional, necessitando desenvolver habilidades não apenas técnicas, mas também gerenciais, assumindo papel de empreendedor/a. Conforme Nóbrega *et al.* (2012), o aprimoramento das competências gerenciais nas organizações torna-se fator determinante para o reposicionamento estratégico no mercado de trabalho, uma vez que o/a gestor/a será capaz de executar as ações em um nível de habilidade que seja suficiente para alcançar o sucesso desejado. Corroborando este entendimento, um estudo realizado por Roncon e Munhoz (2009) discorre sobre a dificuldade de se conseguir emprego diante da instabilidade do mercado profissional de todas as áreas, inclusive, na saúde, alertando para a necessidade de se redesenhar a carreira, abrir um negócio próprio, ou mesmo continuar como assalariado, mas agir e pensar como empreendedor/a, ou seja, (re)definir metas, diante da obstinação e propositura de ideias inovadoras.

No campo específico da Nutrição, o empreendedorismo surge como uma resposta às limitações do mercado formal e como oportunidade de inovação em áreas como consultorias, produção de alimentos e serviços tecnológicos em saúde. Todavia, a ausência ou escassez de preparo para a atuação empreendedora durante a formação acadêmica é um obstáculo expressivo. Ainda que a legislação e as diretrizes curriculares dos cursos superiores de formação em Nutrição contemplem competências gerenciais, há uma lacuna na abordagem prática em empreendedorismo, como destacado em estudos recentes e nos relatórios anuais do GEM, anteriormente discutidos.

Ao rapidamente perscrutar a matriz curricular do Curso de Bacharelado em Nutrição da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), observou-se que as disciplinas obrigatórias relacionadas à administração estão concentradas entre o 4º e o 5º períodos. Entre essas, destacam-se “Administração e Planejamento em Saúde Coletiva” (45 horas) e “Administração em Unidades de Alimentação e Nutrição” (90 horas), ambas voltadas para a área de gestão. Disciplinas como “Marketing em Nutrição” (30 horas), no entanto, aparecem apenas na matriz

optativa. Na Universidade Federal de Campina Grande (UFCG – Campus Cuité), a estrutura curricular apresenta similaridades, com maior enfoque em disciplinas de gestão, como “Gestão de Unidades de Alimentação Coletiva I” (60 horas), “Gestão de Unidades de Alimentação Coletiva II” (60 horas) e “Fundamentos em Gestão da Qualidade” (30 horas).

Já em instituições privadas de ensino superior, identificou-se uma inserção mais significativa, embora ainda limitada, de conteúdos como empreendedorismo, marketing e administração de sistemas de informação nas matrizes curriculares, tanto em modalidades presenciais quanto em Educação à Distância (EAD). Na modalidade presencial da Universidade Estácio (Polo João Pessoa), disciplinas obrigatórias incluem “Planejamento de Carreira e Sucesso Profissional” (36 horas), “Exercício Profissional de Nutrição” (36 horas) e “Marketing Aplicado à Nutrição” (36 horas). Eletivas como “Gestão Ambiental na Saúde” (36 horas) e “Tecnologia da Informação em Nutrição” (36 horas) também estão disponíveis. Na modalidade semipresencial, destacam-se as disciplinas “Marketing e Sistema de Informação” (33 horas) e “Administração e Plano de Marketing em Nutrição” (33 horas), ambas obrigatórias. Na Faculdade Três Marias (Polo João Pessoa), o curso de Bacharelado em Nutrição na modalidade EAD contempla disciplinas como “Meio Ambiente e Sustentabilidade”, “Empreendedorismo” e “Marketing”, compondo uma abordagem interdisciplinar na formação acadêmica.

Nos polos presenciais do Centro Maurício de Nassau – UNINASSAU (João Pessoa e Campina Grande), e em polos EAD localizados em Cajazeiras, Patos, Santa Luzia e Bayeux, disciplinas como “Nutrição: Profissão e Carreiras” (60 horas), “Empreendedorismo” (40 horas) e “Políticas Públicas de Alimentação e Nutrição” (60 horas) aparecem como componentes obrigatórios da matriz curricular. Na Faculdade Internacional da Paraíba (FPB), a disciplina “Vida e Carreira” (60 horas) é obrigatória, enquanto no Centro Universitário de João Pessoa (UNIPÊ), “Princípios de Administração e Marketing” (EAD, 80 horas) integra a estrutura curricular. De forma semelhante, no Centro Universitário Facisa (UNIFACISA), disciplinas como “Gestão e Empreendedorismo” e “Economia da Alimentação e Nutrição” também são obrigatórias, destacando uma abordagem prática e gerencial na formação acadêmica.

A criação da Estratégia Nacional de Empreendedorismo Feminino – “Estratégia Elas Empreendem”, em 2024, coordenada pelo Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte (MEMP), representa uma importante iniciativa governamental para fomentar negócios liderados por mulheres. Essa estratégia visa ampliar a renda, a produtividade e a sustentabilidade dos empreendimentos femininos, enfrentando desafios estruturais por meio da promoção de maior acesso ao crédito, capacitação empreendedora, inclusão tecnológica e políticas de equidade de gênero. Além disso, busca facilitar o acesso das

mulheres a serviços públicos de apoio ao empreendedorismo e incentivar a produção de dados e a disseminação de informações sobre o tema.

Todavia, a concretização plena dessas iniciativas exige uma articulação integrada entre instituições públicas e privadas. Essa colaboração é especialmente relevante no setor de Nutrição, que apresenta um amplo potencial para a inovação e para o impacto socioeconômico, tanto na geração de emprego quanto na transformação de práticas de mercado. A implementação bem-sucedida da “Estratégia Elas Empreendem” demanda não apenas a criação de políticas públicas eficazes, mas também o engajamento de diversos atores sociais para garantir que as medidas adotadas alcancem os resultados esperados e promovam um ambiente empreendedor mais inclusivo e equitativo (Brasil, 2024b).

Considerando a ascensão feminina no universo empreendedor, especialmente no campo da Nutrição, adverte-se que essa evolução ainda enfrenta desafios significativos. Entre esses, destacam-se as barreiras associadas às múltiplas responsabilidades tradicionalmente atribuídas às mulheres, que precisam equilibrar as demandas profissionais com as atividades domésticas, além da desigualdade salarial entre homens e mulheres, mesmo quando o nível educacional e de formação das mulheres é estatisticamente superior.

Nesse sentido, diante de uma perspectiva de formação empreendedora para nutricionistas e graduandos/as em Nutrição, torna-se essencial realizar uma pesquisa que evidencie as dificuldades enfrentadas pelas nutricionistas empreendedoras, analisando suas características como empresárias diante desses desafios, e traçando o perfil profissional no cenário do empreendedorismo feminino na área de Nutrição.

Dessa forma, ainda persistem inúmeros entraves decorrentes de uma cultura profundamente enraizada no androcentrismo, cuja tradição histórica posiciona a mulher em situação de subordinação em relação à supremacia masculina. A necessidade de compreender como mulheres, sobretudo nutricionistas, lidam com os desafios e oportunidades do empreendedorismo no Estado da Paraíba torna-se, pois, essencial. Essa problemática revela a necessidade de repensar a formação de nutricionistas e o suporte ofertado às empreendedoras, especialmente, em Estados situados na região Nordeste do Brasil, como a Paraíba, onde o mercado empreendedor ainda apresenta características específicas.

Neste âmbito, visando fortalecer o papel de mulheres nutricionistas como agentes de transformação no mercado e na sociedade, além de buscar compreender como estas profissionais inseridas no mercado paraibano têm gestado o empreendedorismo como estratégia voltada à inserção, crescimento e transformação, a presente investigação visa contribuir para o entendimento desse fenômeno, destacando a importância de reformas curriculares e suporte

estrutural. Assim, a pesquisa representa um passo essencial para fundamentar estratégias, políticas públicas e práticas educacionais que promovam um ambiente mais inclusivo e equitativo.

Frente a esse contexto, a presente pesquisa foi orientada pela seguinte questão-problema: *Como se apresenta o empreendedorismo feminino, a partir de mulheres nutricionistas atuantes no mercado de trabalho paraibano?*

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo Geral

- Averiguar o empreendedorismo feminino, a partir de mulheres nutricionistas atuantes no mercado de trabalho paraibano.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Construir o perfil sociodemográfico das nutricionistas.
- Discutir as práticas de empreendedorismo demandadas na experiência profissional das mulheres.
- Situar o lugar social de gênero no desenvolvimento de carreiras empreendedoras de mulheres, na área de Nutrição.
- Caracterizar os empreendimentos e as áreas de atuação nos quais atuam nutricionistas empreendedoras.
- Dimensionar o conhecimento sobre empreendedorismo adquirido no decorrer da formação acadêmica em Nutrição.

1.4.3 A estrutura do texto

Para uma melhor compreensão da produção textual, este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) foi construído em capítulos (seções), a partir da seguinte estrutura:

Sob o título “*Explorando o campo, situando os caminhos: traçando a rota metodológica*”, o segundo capítulo descreve a metodologia da pesquisa, especificando a classificação (aplicada), a abordagem combinada (qualitativa e quantitativa), bem como a tipologia exploratória e descritiva do estudo. Discute ainda o universo, a amostragem e a

amostra da investigação, culminando nas técnicas e estratégias de coleta e análise de dados utilizadas, devidamente argumentando/justificando a escolha de cada etapa do método para alcançar os objetivos propostos.

O terceiro capítulo, intitulado “*Dinâmicas do empreendedorismo: contextos, desafios e perspectivas regionais*”, reflete os princípios do empreendedorismo, abordando suas bases conceituais e suas múltiplas dimensões de entendimento e aplicação. Ao articular os princípios basilares do empreendedorismo com os distintos contextos regionais e educacionais, este capítulo apresenta uma estrutura conceitual robusta, permitindo ao leitor compreender a relevância e os desdobramentos desse campo em cenários multifacetados e dinâmicos.

Sob o título “*‘Empreendedorismo de Saias’: A (R)Evolução do Gênero Feminino*”, o quarto capítulo apresenta uma análise aprofundada acerca da inserção das mulheres no mercado de trabalho e no universo empreendedor, investigando de que maneira as dinâmicas de gênero influenciam suas trajetórias e oportunidades. Dessa forma, propõe-se uma reflexão crítica e abrangente sobre as interseções entre gênero e empreendedorismo, elucidando os desafios e avanços que permeiam essa esfera. Ao destacar os impactos dessas dinâmicas na reconfiguração dos cenários social e econômico, o capítulo oferece uma base essencial para a compreensão do empreendedorismo feminino como vetor de transformação.

O quinto capítulo intitulado “*Desvendando o perfil da nutricionista empreendedora: uma perspectiva de gênero*”, investiga o impacto do empreendedorismo na trajetória profissional no campo da Nutrição, com especial enfoque nas questões de gênero. Por meio de uma análise detalhada, examinam-se as dinâmicas que configuram o mercado de trabalho da Nutrição, bem como as competências essenciais para que os/as profissionais se sobressaíam em um ambiente cada vez mais competitivo e dinâmico. Destarte, o capítulo proporciona uma visão abrangente e crítica acerca do perfil da nutricionista empreendedora, evidenciando o empreendedorismo como um instrumento estratégico para a superação de desafios, a mitigação de barreiras estruturais e a conquista de reconhecimento e êxito profissional.

Com o título “*‘A voz das nutricionistas’: Revelando o Empreendedorismo Feminino em Nutrição no mercado de trabalho paraibano*”, o sexto capítulo apresenta e analisa os dados coletados, fornecendo uma visão detalhada sobre o perfil das nutricionistas empreendedoras na Paraíba. São discutidas as práticas, desafios e aspirações das profissionais, com ênfase na identificação de tendências e particularidades deste mercado.

Sob o título “*‘Uma pausa, sem desfecho’: o Empreendedorismo Feminino em Nutrição e a superação das barreiras de gênero*”, o último capítulo sintetiza os resultados obtidos, relacionando-os aos objetivos inicialmente traçados. Apresenta também sugestões para futuras

pesquisas e recomendações para o desenvolvimento de políticas de ensino e formação empreendedora no setor da Nutrição, além de discutir o impacto potencial das conclusões para a prática profissional.

2 EXPLORANDO O CAMPO, SITUANDO OS CAMINHOS: TRAÇANDO A ROTA METODOLÓGICA

2.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Neste capítulo, encontram-se detalhados os aspectos metodológicos que fundamentam o presente estudo, definindo os caminhos e as estratégias utilizados para alcançar os objetivos propostos.

A metodologia adotada busca articular e organizar os procedimentos necessários para dimensionar as práticas e desafios enfrentados por mulheres nutricionistas no campo do empreendedorismo, seguindo as diretrizes do método científico.

Conforme Prodanov e Freitas (2013, p. 126), o método científico é caracterizado por “um conjunto de processos ou operações mentais que devemos empregar na investigação. É a linha de raciocínio adotada no processo de pesquisa.” Assim, este capítulo discute o percurso metodológico como base estruturante e lógica para o desenvolvimento da pesquisa, permitindo uma aproximação sistemática e fundamentada da questão central interposta como problema de pesquisa.

É fundamental, portanto, abordar a estrutura lógica e metodológica que sustenta a linha de raciocínio adotada para a realização da pesquisa, considerando que o método científico não constitui uma fórmula enrijecida e/ou estanque, mas se compõe como sistema estruturado de procedimentos lógico-rationais e estratégicos que, ao longo do tempo, demonstrou ser eficiente na construção do conhecimento.

Acerca do método científico, Cervo, Bervian e Silva (2007, p. 28) destacam o seguinte aspecto:

O método não é um modelo, fórmula ou receita que, uma vez aplicada colhe, sem margem de erro, os resultados previstos ou desejados. É apenas um conjunto ordenado de procedimentos que se mostram eficientes, ao longo da história, na busca do saber. O método científico, é, pois, um instrumento de trabalho. O resultado depende de seu usuário.

Nesse sentido, o rigor dos procedimentos e as estratégias reunidas para a edificação da presente pesquisa perquiriram o entendimento sobre o perfil, as motivações e as barreiras enfrentadas por nutricionistas mulheres que empreendem, enfatizando sua trajetória profissional e as relações sociais que influenciam seu percurso no mercado de trabalho na Paraíba.

Dessa forma, o presente capítulo oferece uma visão estruturada sobre os processos metodológicos adotados, convergindo para sistematizar o fenômeno do empreendedorismo feminino em Nutrição.

2.1.1 Quanto à classificação

Para Zanella (2012, p. 98), “é importante salientar que cada escolha ou decisão tem influência em todo processo investigativo”. Em suma, a autora reforça a importância de pensar estrategicamente sobre cada decisão nas etapas que envolvem os processos da pesquisa, pois todas as escolhas/decisões afetam o curso e a qualidade da pesquisa em sua integralidade.

De forma complementar, Zanella (2013a, p. 31), explana que “a pesquisa tem por finalidade conhecer e explicar os fenômenos que ocorrem no mundo”. Segundo a autora, isso implica dizer que a investigação é motivada por questionamentos acerca de fatos e fenômenos que demandam compreensão. A partir de uma dúvida inicial, o processo de pesquisa é estruturado, envolvendo tanto atividades operacionais quanto intelectuais específicas, cujas especificidades fazem parte da metodologia científica.

Silveira e Córdova (2009) destacam que a seleção do método de pesquisa mais adequado é indispensável para a condução de uma investigação científica. Segundo as autoras, a pesquisa classificada como “aplicada” tem como finalidade principal a produção de conhecimentos voltados à utilização prática, direcionados à resolução de problemas específicos. Nesse sentido, essa modalidade investigativa envolve a busca por verdades e interesses vinculados a contextos locais, enfatizando a aplicação direta dos resultados obtidos. Em contrapartida, a pesquisa classificada como “básica” é aquela que almeja gerar conhecimentos novos, úteis para o avanço da Ciência, sem aplicação prática prevista, envolvendo verdades e interesses universais.

Em soma, Gil (2017) ressalta que a pesquisa básica consiste em estudos voltados para suprir lacunas existentes no conhecimento, enquanto a pesquisa aplicada, por outro lado, concentra-se na obtenção de informações direcionadas a uma situação particular, englobando investigações elaboradas com o propósito de solucionar problemas identificados nas sociedades em que os pesquisadores estão inseridos.

É importante salientar que esse tipo de pesquisa aplicada tem um referencial teórico como base para analisar a realidade a ser estudada. As realidades a serem estudadas podem ser uma ou mais organizações [públicas, privadas, prestadoras de serviço, industriais, não governamentais, fundações, organizações da sociedade civil de interesse público – OCIPS – etc.], uma pessoa ou um grupo de pessoas, um programa ou um projeto que está sendo

desenvolvido em uma organização, dentre muitas outras situações que ali ocorrem (Zanella, 2013a, p. 33).

Desse modo, quanto à natureza, esta pesquisa foi classificada como aplicada, com a finalidade de situar o entendimento de uma determinada realidade empírica. Diante desta classificação, tornou-se indispensável, para garantir a obtenção de dados válidos e relevantes para a compreensão do objeto de estudo em sua dimensão prática, distinguir a abordagem utilizada pelo estudo.

2.1.2 Quanto à abordagem

Zanella (2013b) esclarece que a escolha da abordagem e do tipo de pesquisa influencia diretamente na definição dos/as sujeitos participantes, ou seja, aqueles que fornecerão as informações necessárias para a investigação. Da mesma forma, Silveira e Córdova (2009) asseguram que, conforme as características do estudo, poderão ser selecionadas distintas modalidades de pesquisa, sendo possível aliar fatores qualitativos ao quantitativos. A partir da classificação anterior apontada (pesquisa aplicada), tornou-se imperativa a utilização dos subsídios da abordagem combinada para o desenvolvimento do estudo em questão, ou seja, incorporando-se tanto métodos qualitativos quanto quantitativos, no que concerne à coleta e à análise dos resultados.

No quadro 1, a seguir, Fonseca (2002) apresenta uma avaliação das diferenças entre as abordagens qualitativa e quantitativa na pesquisa científica, destacando pontos-chave que orientam sua aplicação em diferentes contextos investigativos.

Quadro 1 – Comparação entre pesquisa qualitativa e quantitativa

Aspecto	Pesquisa Quantitativa	Pesquisa Qualitativa
Enfoque na interpretação do objeto	Menor	Maior
Importância do contexto do objeto pesquisado	Menor	Maior
Proximidade do pesquisador em relação aos fenômenos estudados	Menor	Maior
Alcance do estudo no tempo	Instantâneo	Intervalo maior
Quantidade de fontes de dados	Uma	Várias
Ponto de vista do pesquisador	Externo à organização	Interno à organização
Quadro teórico e hipóteses	Definidas rigorosamente	Menos estruturadas

Fonte: Fonseca (2002, p. 21)

De acordo com Beuren (2012), a pesquisa qualitativa possibilita uma análise aprofundada do objeto de estudo, focando em detalhes o que um estudo quantitativo não pode captar através da lógica da mensuração. Fonseca (2002) complementa que, diferentemente da

abordagem qualitativa, a pesquisa quantitativa permite a quantificação de resultados. Nessa abordagem, as amostras costumam ser amplas e representativas, o que possibilita que os resultados reflitam, de maneira geral, toda a população estudada.

Assim, Fonseca (2002, p. 20) elucida o seguinte entendimento:

A pesquisa quantitativa se centra na objetividade. Influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros. A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, etc. A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente.

Para Silveira e Córdova (2009), a pesquisa quantitativa, fundamentada no pensamento positivista lógico, valoriza o raciocínio dedutivo, as regras da lógica e a medição de variáveis específicas da experiência humana. Em contrapartida, pesquisadores/as que utilizam da abordagem qualitativa divergem da ideia de que todas as ciências devem seguir um modelo único de pesquisa, defendendo que as ciências sociais possuem características específicas, as quais exigem metodologias adaptadas à complexidade e singularidade de fenômenos humanos, em sociedade. Esse posicionamento valoriza a subjetividade, o contexto e as interações sociais como elementos fundamentais para a compreensão das dinâmicas humanas, diferenciando-se, assim, das abordagens tradicionalmente aplicadas às ciências naturais.

Os pesquisadores que utilizam os métodos qualitativos buscam explicar o **porquê das coisas**, exprimindo o que convém ser feito, mas não quantificam os valores e as trocas simbólicas nem se submetem à prova de fatos, pois os dados analisados são não-métricos (suscitados e de interação) e se valem de diferentes abordagens (Silveira; Córdova, 2009, p. 32 – *grifos nossos*).

Desse modo, a pesquisa qualitativa preocupa-se com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, isto é, sem representatividade numérica entre universo e amostra, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais para além das mensurações – os *sentidos*, os *significados*, os *porquês* das coisas no mundo. Eis, portanto, a explicação sumária que objetiva a razão de ser da pesquisa qualitativa.

Já sob a percepção de Zanella (2011; 2013a), a abordagem qualitativa encampa a realidade, de acordo com a perspectiva dos sujeitos participantes, sem medir ou utilizar elementos estatísticos para a coleta e análise dos dados. A abordagem quantitativa, no entanto, atenta para a representatividade numérica, ou seja, busca a medição objetiva e a quantificação

dos resultados da investigação, elaborando-os em dados estatísticos. Sendo assim, Fonseca (2002) ressalta que a utilização conjunta ou combinada da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher e complementar mais informações do que se poderia conseguir isoladamente, maximizando o entendimento sobre o fenômeno.

Silveira e Córdova (2009) também corroboram desta concepção, destacando a possibilidade, conforme as características da pesquisa, de selecionar distintas modalidades de abordagem para um mesmo estudo, sendo possível aliar ou combinar a essência sobre a busca de sentido das coisas (abordagem qualitativa) à parametrização matemático-estatística da realidade (abordagem quantitativa).

Tomando por base Creswell e Clark (2013), Santos *et al.* (2017, p. 3) explana o seguinte:

A partir da vinculação entre pesquisa quantitativa e qualitativa, os estudos de métodos mistos promovem o entendimento sobre o fenômeno de escolha de uma forma que não se obteria com a utilização de somente uma abordagem. Para isso, no planejamento de uma pesquisa de métodos mistos deve-se considerar quatro aspectos principais: distribuição de tempo, atribuição de peso, a combinação e a teorização.

Costa e Costa (2011; 2012; 2017) argumentam que para que uma pesquisa seja classificada como "qualiquantitativa", é necessário que tenha início com uma abordagem qualitativa. A partir dos resultados obtidos nessa etapa inicial, o/a pesquisador/a pode formular hipóteses a serem testadas quantitativamente. Esta abordagem de pesquisa tende a ser mais demorada, e costuma ser aplicada em fenômenos de maior complexidade. Inicialmente, busca-se compreender uma determinada realidade para, em um segundo momento, avançar para a sua explicação.

Diante do exposto, justifica-se a abordagem combinada, isto é, quantitativa e qualitativa, como a mais ideal para esta pesquisa, ajustada à tipologia discutida a seguir.

2.1.3 Quanto à tipologia da pesquisa

Conforme Zanella (2013a, p. 39), “é importante ressaltar que os tipos de pesquisa quanto aos procedimentos de coleta de dados não são excludentes, isto é, um procedimento não exclui a possibilidade de outro tipo estar presente na mesma pesquisa”.

Em sintonia, Cervo, Bervian e Silva (2007, p. 60) aclaram a seguinte perspectiva:

Qualquer espécie de pesquisa, em qualquer área, supõe e exige uma pesquisa bibliográfica prévia, quer para o levantamento do *estado da arte* do tema, quer para a fundamentação teórica ou ainda para justificar os limites e as contribuições da própria pesquisa. Além disso, os trabalhos realizados pelos alunos para complementar os programas curriculares são, geralmente, pequenas pesquisas bibliográficas.

Via de regra, toda pesquisa científica inicia-se a partir de uma pesquisa bibliográfica, a qual permite à pessoa pesquisadora conhecer o que já se estudou acerca do tema (Fonseca, 2002). Assim, para a presente pesquisa, foram realizados levantamentos bibliográficos, utilizando-se de fontes acadêmico-científicas.

Nesse aspecto, a fundamentação teórica do trabalho foi construída a partir de materiais publicados, como livros, artigos de periódicos científicos, teses, dissertações etc., fontes essenciais para cercar o objeto de estudo e suas implicações no campo da Nutrição, no sentido de situar o estudo em relação às pesquisas já realizadas.

Sendo assim, o atual estudo foi tipificado com base na taxionomia proposta por Vergara (1998), a qual a categoriza sob dois critérios principais: quanto aos fins e quanto aos meios. Nesse aspecto, quanto aos fins, a pesquisa tipificou-se como “descritiva”, “exploratória e “aplicada”. Em contrapartida, quanto aos meios, trata-se de pesquisa, ao mesmo tempo, “bibliográfica” e de “campo”.

a) Descritiva, por fornecer um panorama detalhado e organizado do cenário estudado, concentrando-se em descrever/narrar aspectos específicos, como competências empreendedoras, desafios enfrentados e estratégias adotadas pelo nutricionistas empreendedoras, sem a intenção de estabelecer relações de causa e efeito.

b) Exploratória por investigar um tema ainda pouco explorado no contexto regional, já que a literatura sobre o empreendedorismo de nutricionistas brasileiras, nordestinas, paraibanas é escassa, servindo, este estudo, como base preliminar para futuras pesquisas.

c) Aplicada por transcender a mera curiosidade acadêmica, e buscar soluções práticas para problemas concretos e específicos, ou seja, por possuir uma finalidade prática, buscando gerar conhecimento que pode ser utilizado para identificar os desafios enfrentados pelas nutricionistas, visando-se auxiliar na elaboração de políticas públicas, programas de capacitação ou estratégias para impulsionar o empreendedorismo feminino no mercado local, como a criação de cursos ou incentivos financeiros.

d) Bibliográfica, por se apoiar em teorias e investigações prévias, visando explorar os principais conceitos, modelos teóricos e lacunas de conhecimento presentes no campo de estudo.

e) *De campo*, por coletar dados diretamente com as nutricionistas paraibanas, por meio da aplicação dos questionários *online*, uma mobilização necessária para dimensionar a realidade do grupo pesquisado e obter informações primárias. A pesquisa de campo, pois, foi fundamental para coletar dados específicos e contextualizados, amparando o registro das práticas empreendedoras das nutricionistas, no cenário local.

A combinação dos *fins* e dos *meios* como atmosferas tipológicas da investigação refletiu o rigor metodológico circunscrito na complexidade e na riqueza da pesquisa.

Fonseca (2002) conceitua pesquisa científica como o resultado de um inquérito ou análise detalhada, conduzida com o propósito de solucionar um problema, recorrendo a procedimentos científicos, nos quais se investiga uma pessoa ou grupo capacitado (sujeitos da investigação), abordando um aspecto da realidade (objeto da investigação), no sentido de comprovar experimentalmente hipóteses (investigação experimental), ou para descrevê-la (investigação descritiva), ou para explorá-la (investigação exploratória).

Segundo Gil (2017, p. 33), “toda pesquisa tem seus objetivos, que tendem, naturalmente, a ser diferentes dos objetivos de qualquer outra”. Todavia, quanto aos propósitos ou objetivos mais gerais, as pesquisas podem ser classificadas em exploratórias, descritivas e explicativas.

Gil (2008) argumenta que as pesquisas descritivas, assim como as exploratórias, figuram entre as mais frequentemente conduzidas por pesquisadores da área social, sobretudo aqueles/as interessados/as na aplicação prática de seus estudos. Além do mais, essas modalidades investigativas estão entre as mais demandadas por diversas entidades, incluindo instituições de ensino, empresas do setor comercial, partidos políticos e outras organizações afins. Sob esse contexto, “pode-se afirmar que a maioria das pesquisas realizadas com propósitos acadêmicos, pelo menos num primeiro momento, assume o caráter de pesquisa exploratória, pois neste momento é pouco provável que o pesquisador tenha uma definição clara do que irá investigar” (Gil, 2017, p. 33).

Nessa perspectiva, o presente estudo caracterizou-se como exploratório e descritivo, posto que, na visão de Gil (2002; 2008; 2017), a pesquisa exploratória tem como propósito central o desenvolvimento e/ou aprimoramento de conceitos e ideias, além da identificação de novas perspectivas que permitam maior compreensão e familiaridade com o problema em análise. Seu objetivo pode ser esclarecer o problema ou auxiliar na formulação de hipóteses, caracterizando-se por um planejamento significativamente mais flexível em relação a outros tipos de pesquisa, o que possibilita a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato ou fenômeno estudado.

Por outro lado, as pesquisas descritivas buscam, essencialmente, tracejar as características de uma determinada população ou fenômeno, ou então, explorar/investigar o estabelecimento de possíveis relações entre as variáveis estudadas.

Lakatos e Marconi (2017, p. 221) delineiam estudos exploratório-descritivos combinados, explicando-os da seguinte forma:

[...] estudos exploratórios que têm por objetivo descrever completamente determinado fenômeno, como, por exemplo, o estudo de um caso para o qual são realizadas análises empíricas e teóricas. Podem ser encontradas tanto descrições quantitativas e/ou qualitativas quanto acumulação de informações detalhadas como as obtidas por intermédio da observação participante. Dá-se precedência ao caráter representativo sistemático e, em consequência, os procedimentos de amostragem são flexíveis.

Zanella (2011; 2012; 2013a; 2013b) defende que a pesquisa exploratória tem a finalidade de ampliar o conhecimento acerca de um determinado fenômeno. Segundo a autora, esse tipo de pesquisa, aparentemente simples, explora a realidade buscando maior conhecimento, para depois planejar uma pesquisa descritiva.

Já quanto à pesquisa descritiva, revela-se que se constitui como ferramenta narrativa que mapeia a realidade estudada, suas características e seus problemas. Fonseca (2012) também argumenta sobre a pesquisa descritiva como uma ferramenta de registro dos fatos da realidade, conhecendo-a e interpretando-a por meio da observação, do registro e da análise dos fenômenos (variáveis). Ela procura responder questões do tipo “o que ocorre” na vida social, política, e econômica, sem, no entanto, interferir nessa realidade.

De acordo com Prodanov e Freitas (2013, p. 54):

Quanto aos procedimentos técnicos, ou seja, a maneira pela qual obtemos os dados necessários para a elaboração da pesquisa, torna-se necessário traçar um modelo conceitual e operativo dessa, denominado de design, que pode ser traduzido como delineamento, uma vez que expressa as ideias de modelo, sinopse e plano. O delineamento refere-se ao planejamento da pesquisa em sua dimensão mais ampla, envolvendo diagramação, previsão de análise e interpretação de coleta de dados, considerando o ambiente em que são coletados e as formas de controle das variáveis envolvidas. O elemento mais importante para a identificação de um delineamento é o procedimento adotado para a coleta de dados.

Dessa forma, segundo as autorias referidas, é possível classificar os delineamentos de pesquisa em dois grupos principais: o primeiro, que utiliza as chamadas fontes documentais ou fontes de papel (como a pesquisa bibliográfica e documental), e o segundo, que obtém seus

dados diretamente de pessoas (como a pesquisa experimental, pesquisa *ex-post-facto*, o levantamento, a pesquisa de campo, o estudo de caso, a pesquisa-ação e a pesquisa participante).

Sabendo-se que os procedimentos que caracterizam a atual pesquisa foram orientados para a análise do perfil do empreendedorismo feminino no mercado paraibano, com ênfase nas características, desafios e oportunidades enfrentados pelas mulheres empreendedoras em Nutrição na região, assim como os fatores que têm influenciado sua inserção e permanência no cenário empresarial local, pode-se afirmar que, para o desenvolvimento do estudo, considerando a abordagem discutida previamente, ele pode ser classificado como um estudo empírico (de campo/aplicado). Esta classificação permitiu, por meio da coleta de dados diretamente na realidade recortada, obter informações práticas que permitiram imergir no contexto das mulheres nutricionistas empreendedoras no mercado paraibano.

Segundo Vergara (1998, p. 45-46), a pesquisa de campo é uma “investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo. Pode incluir entrevistas, aplicação de questionários, testes e observação participante ou não”. Já Fonseca (2002, p. 32), explana que “a pesquisa de campo caracteriza as investigações em que para além da pesquisa bibliográfica e/ou documental, se coletam dados junto de pessoas, utilizando diversos tipos de pesquisa (*ex-post-facto*, pesquisa ação, pesquisa participante, etc.)”.

Em soma, além de Lakatos e Marconi (2017, p. 219), Freitas e Prodanov (2013, p. 59) elucidam que a “pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema para o qual procuramos uma resposta [...]”. Trata-se de uma classificação empírica de pesquisa, em virtude de cercar-se de uma pragmática, isto é, de um problema prático, que ocorre em uma dada realidade, em um contexto real e tangível, um campo natural e concreto, que pode ser refutado, racionalizado, compreendido de maneira lógica.

Destarte, a pesquisa empírica ou de campo ou aplicada, consiste na observação e coleta de dados referentes a fatos e fenômenos provenientes de ocorrências naturais, espontâneas, a partir de uma questão (problema) a ser investigada. Ela se caracteriza pelo registro de mudanças relevantes para a hipótese que se deseja confirmar ou pela apresentação de novos fatos (Fonseca, 2012). Trata-se, assim, de um “retrato” que documenta as características do fenômeno estudado, dentro daquela realidade específica e naquele determinado período de tempo ou época, em especial.

Portanto, tais autorias trazem definições que especificam a pesquisa de campo como uma abordagem investigativa empírico-prática, focada na coleta de dados diretamente do

ambiente onde o fenômeno ocorre, com o objetivo de perquirir questões reais e concretas, por meio da interação com participantes e/ou observações diretas.

Após a devida classificação da pesquisa em relação à sua natureza, objetivos, procedimentos técnicos, abordagem e tipologia, torna-se imprescindível avançar para a caracterização do universo, da amostragem e da amostra delimitados pelo estudo. Tais elementos são basilares para a condução do processo investigativo, uma vez que definem o grupo de indivíduos e fenômenos que integram o escopo da pesquisa, além de estabelecer os critérios e estratégias que asseguraram a pertinência dos resultados.

Nesse sentido, a próxima seção do texto dedica-se à discussão do universo da pesquisa, delimitando a população-alvo de interesse; os critérios de seleção da amostra, fundamentados em parâmetros consistentes e alinhados aos objetivos do estudo; e as técnicas de amostragem empregadas, que garantem a validade e a confiabilidade das inferências a serem realizadas.

2.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA

2.2.1 Quanto ao universo da investigação

A fim de racionalizar a coleta de dados, diante de seu contexto empírico delimitado, é necessário que se determine a população a ser estudada, ou seja, o universo da pesquisa, um conjunto de elementos ou indivíduos para os quais a investigação se volta em uma dada realidade, isto é, população a qual se deseja que as conclusões obtidas no estudo sejam aplicáveis e pertinentes (Barbetta, 2012).

Gil (2008), de comum acordo com Vergara (1998), assinala que universo é a totalidade estabelecida de recursos (empresas, produtos, pessoas, por exemplo) que possuem deliberados aspectos ou características, os quais serão alvo de determinado estudo.

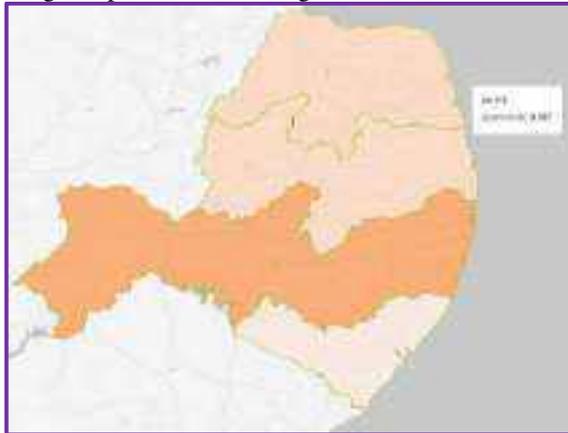
Lakatos e Marconi (2017, p. 259) conceituam universo ou população como “o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum”. As referidas autoras também expõem que a delimitação do universo consiste em explicitar que pessoas, coisas ou fenômenos serão pesquisados, enumerando-se suas características comuns, como, por exemplo, sexo, faixa etária, organização a que pertencem, comunidade onde vivem, etc.

Nesta mesma linha de reflexão, Santos (2009, p. 2-3), ressalta o seguinte:

O universo ou a população diz respeito a um conjunto de elementos onde, cada um deles, apresenta uma ou mais características em comum. Quando se extrai um conjunto de observações da população, ou seja, toma-se parte desta para a realização do estudo, tem-se a chamada amostra. Na prática, a partir de uma amostra, podem-se fazer inferências para o universo/população.

Condescendente a tal entendimento, a população objeto deste estudo abrangeu mulheres profissionais de Nutrição, integrantes do Conselho Regional de Nutrição da 6ª Região (CRN 6), cuja jurisdição abrange os Estados de Pernambuco – onde está localizada a sede –, Paraíba, Rio Grande do Norte e Alagoas (mapa 4), que estivessem devidamente registradas e ativas no mercado paraibano, especificamente, trabalhando ou não como pessoa jurídica, ou seja, apresentando empresa própria no ramo da Nutrição.

Mapa 4 – Estados abrangidos pelo Conselho Regional de Nutricionistas da 6ª Região (CRN-6)



Fonte: Conselho Regional de Nutrição 6ª Região (CRN-6, 2024)

Segundo dados registrados pelo Conselho Regional da 6ª Região, atualizados até 2022, dos/as 19.371 nutricionistas atuantes no período, 17.552 (90,6%) autodeclaravam-se como gênero feminino. Desse total geral, 3.987 (20,8%) pertenciam ao Estado da Paraíba (gráfico 9), percentual ao qual 2.001 encontravam-se exclusivamente na capital João Pessoa, sendo 358 na Região Metropolitana (excluindo-se João Pessoa), e 1.628 espalhados/as pelo interior do Estado.

Gráfico 9 – Mapeamento geográfico dos/as nutricionistas registrados/as no CRN-6



Fonte: Conselho Regional de Nutrição 6ª Região (CRN-6, 2022)

Com base em dados mais recentes, atualizados em tempo real, no mês de dezembro de 2024, na plataforma *Business Intelligence (BI)* do Conselho Regional de Nutricionistas da 6ª Região (CRN-6), constatou-se que, dentre os 22.240 nutricionistas registrados (total correspondente às quatro regiões – gráfico 10), 19.836 (89,19%) autodeclaravam-se como gênero feminino (gráfico 11).

Gráfico 10 – Distribuição total de nutricionistas inscritas no CRN-6



Fonte: Conselho Regional de Nutrição 6ª Região (CRN-6, 2024)

O gráfico 11 apresenta a distribuição dos nutricionistas por sexo, evidenciando uma predominância feminina significativa na profissão.

Gráfico 11 – Distribuição total de nutricionistas, por sexo, nos Estados abrangidos pelo CRN-6



Fonte: Conselho Regional de Nutrição 6ª Região (CRN-6, 2024)

Do total geral de profissionais registradas no CRN-6, 4.623 nutricionistas (20,8%) estão vinculadas ao Estado da Paraíba, conforme apresentado no gráfico 12. A distribuição regional dessas profissionais revela uma maior concentração na Zona da Mata Paraibana, que reúne 2.761 nutricionistas, das quais 2.222 atuam exclusivamente na capital, João Pessoa. No Agreste Paraibano, encontram-se 1.040 profissionais, com um núcleo expressivo de 615 atuando em Campina Grande. Já no Sertão Paraibano, há um contingente de 657 nutricionistas, enquanto a região da Borborema concentra 152 profissionais.

Tais dados refletem a distribuição geográfica da atuação das nutricionistas no Estado, destacando a forte presença da categoria em centros urbanos estratégicos e regiões economicamente mais desenvolvidas, refletindo a demanda por serviços nutricionais em áreas com maior infraestrutura e densidade populacional.

Gráfico 12 – Mapeamento geográfico das nutricionistas atuantes na PB, registradas pelo CRN-6



Fonte: Conselho Regional de Nutrição 6ª Região (CRN-6, 2024)

No Estado analisado, 4.073 nutricionistas (correspondendo a 88,1%) autodeclararam-se do gênero feminino, conforme ilustrado no gráfico 13. Com base nessa distribuição, o universo amostral estabelecido para a pesquisa foi composto por aproximadamente 4.000 nutricionistas, representando o contingente total de mulheres em exercício profissional na área da Nutrição dentro desse contexto estadual. Esse recorte permite uma análise detalhada do perfil e das

dinâmicas de atuação dessas profissionais, contribuindo para um entendimento mais aprofundado da presença feminina na Nutrição.

Gráfico 13 – Distribuição total de nutricionistas, por sexo, na Paraíba



Fonte: Conselho Regional de Nutrição 6ª Região (CRN-6, 2024)

Dado o amplo universo de estudo, e considerando o curto período disponível para a pesquisa, optou-se por subdividi-lo, estabelecendo como prioridade e/ou estratégia inicial mulheres nutricionistas integrantes de um grupo de comunicação profissional em um aplicativo instantâneo de interação (*WhatsApp*). Esse grupo, criado e gerido desde 2016 por membros do Sindicato dos Nutricionistas da Paraíba (Sindinutri-PB), foi estruturado com o propósito de facilitar a comunicação entre profissionais da área, e promover a troca de informações institucionais relacionadas à Nutrição, a partir desta entidade classista.

Sendo assim, quando do início da época da coleta de dados, entre novembro e dezembro de 2024, o grupo computava 257 participantes, dos quais 239 autodeclaravam-se mulheres, reforçando a representatividade feminina, e garantindo alinhamento com os objetivos da pesquisa. Isso posto, o universo final constituído partiu, em termos mais precisos, das 239 nutricionistas interagentes do grupo virtual de comunicação gerido pelo Sindinutri-PB, porém, nem todas desenvolviam práticas empreendedoras autônomas, razão pela qual foi necessário valer-se de técnicas de amostragem para delimitar melhor a amostra de sujeitos.

2.2.2 Quanto à amostragem da pesquisa: critérios da investigação

A amostragem pode ser definida como um processo reflexivo, estratégico e situacional que conduz à delimitação de uma amostra no contexto de um dado universo a ser pesquisado. Lakatos e Marconi (2002; 2017) ressaltam que ao se desejar colher informações sobre um ou mais aspectos de um grupo amplo ou numeroso, constata-se, muitas vezes, ser praticamente

impossível fazer um levantamento do todo. Daí prevê-se a necessidade de averiguar somente uma parte dessa população ou universo.

O problema da amostragem é, portanto, escolher uma parte (ou amostra), de tal forma que ela seja a mais representativa possível do todo e, a partir dos resultados obtidos, relativos a essa parte, poder inferir, o mais legitimamente possível, os resultados da população total, se esta fosse verificada (Lakatos; Marconi, 2017, p. 259).

Richardson (2012) afirma que as classificações de amostragens dividem-se em dois subtipos ou grandes grupos: *amostragem probabilística* e *amostragem não probabilística*, os quais apresentam lógicas específicas que definem a forma como as amostras podem se constituir para representar um universo. Dentre os subtipos existentes, Gil (2008) assevera que os grupos amostrais são procedidos, em termos gerais, da seguinte forma: *a)* “amostragem probabilística” (quantitativa): tem como base as diretrizes matemático-estatísticas; *b)* “amostragem não probabilística” (qualitativa): em contraponto à primeira, Fonseca (2002) ressalta que esta dimensão amostral considera situações mais “fluidas”, não demandadas estatisticamente, considera aspectos que “vão aparecendo”, um processo continuado até que a amostra atinja determinada significação.

Complementando, Lakatos e Marconi (2003; 2017) asseveram que a amostragem não probabilística, a qual pode ser subdividida em “por *juris*”, “por tipicidade”, “por quotas”, “intencional ou acidental/por acessibilidade/por conveniência”, é relativizada em lógicas mensuráveis, por não fazer uso de uma forma aleatória de seleção, não podendo ser objeto de certos tipos de tratamento estatístico, o que diminui a possibilidade de inferir para o todo os resultados obtidos para a amostra, do ponto de vista matemático-estatístico. Assim, percebe-se que o grupo de amostragem não probabilística é definido por critérios lógicos e flexíveis, ajustados às particularidades da pesquisa e ao contexto em que ela é conduzida, sem depender de cálculos matemáticos ou abordagens estatísticas rigorosas.

Já a técnica de amostragem probabilística, baseia-se na escolha aleatória ou ao acaso dos sujeitos, a partir da qual a seleção se faz de forma que cada membro da população terá a mesma probabilidade de ser escolhido. Como característica primordial, “permite a utilização de tratamento estatístico, que possibilita compensar erros amostrais e outros aspectos relevantes para a representatividade e significância da amostra” (Lakatos; Marconi, 2017, p. 260). Estrutura-se, portanto, a partir das seguintes subdivisões: “aleatória simples”, “sistemática”, “aleatória de múltiplo estágio”, “por área”, “por conglomerados ou grupos”, “por vários degraus

ou estágios múltiplos”, “por fases múltiplas (multifásica ou em várias etapas)”, “estratificada” e “amostra-tipo (amostra principal, amostra *a priori* ou amostra padrão)”.

Diante disso, no estudo em questão, foi utilizada a *amostragem não probabilística* do subtipo intencional, de acordo com os critérios determinados para seleção da amostra, sendo, a partir daí, delimitado por acessibilidade o subgrupo da população que compôs a mesma, já que a pesquisadora dirigiu-se, com propósito específico, a núcleos de nutricionistas específicos, sobre os quais se desejava apreender informações para análise posterior.

Partindo da ideia segundo a qual a amostragem não probabilística é caracterizada por uma seleção de elementos da população que, ao menos em parte, depende do julgamento da pessoa pesquisadora, Costa e Costa (2011; 2012) ressaltam que a amostragem intencional caracteriza-se pela seleção de participantes com base no julgamento do/a pesquisador/a, priorizando aqueles/as que possam contribuir com informações significativas para a pesquisa. Em contraste, a amostragem por conveniência consiste na escolha de indivíduos mais acessíveis e disponíveis para compor a amostra.

Lakatos e Marconi (2002) relatam que o tipo mais comum de amostragem não probabilista é justamente a denominada intencional, na qual a pessoa pesquisadora está mais interessada na opinião (ação, intenção etc.) de determinados elementos da população, e não na rígida representatividade estatística diante do todo. Uma vez aceitas as limitações da técnica, a amostragem não probabilista demanda sua validade dentro de um contexto específico.

Conforme expõe Richardson (2012), os elementos que compõem a amostra são selecionados de forma intencional, com base em características previamente definidas no planejamento e nas hipóteses elaboradas pelo/a pesquisador/a. Quando o plano estabelece características que identificam a população, é essencial garantir a inclusão de “sujeitos-tipos”. Assim, a amostra intencional apresenta-se como representativa do universo. “Entende-se por sujeitos-tipos aqueles que representam as características típicas de todos os integrantes que pertencem a cada uma das partes da população” (Richardson, 2012, p. 161), ou seja, o conceito de sujeitos-tipos refere-se aos indivíduos que incorporam atributos típicos dos membros pertencentes a cada segmento da população. Contudo, na prática, este autor deixa claro que é bastante desafiador asseverar que uma amostra intencional seja plenamente representativa do universo, visto que isso exigiria um conhecimento minucioso sobre cada elemento da população para determinar com precisão os sujeitos-tipos.

Diante do universo e da amostragem discutidos, a seguir, distingue-se a amostra da pesquisa.

2.2.3. Quanto à amostra do estudo: sujeitos da investigação

Em razão do universo e da amostragem apontados, faz-se oportuno apontar a amostra alcançada pela pesquisa, ou seja, o recorte do universo ao qual a coleta de dados foi aplicada. Segundo Vergara (1998, p. 48), a amostra “é uma parte do universo [população], escolhida segundo algum critério de representatividade”. Fonseca (2002), de forma equivalente, conceitua a amostra como sendo a menor representação de um conjunto maior contemplado na pesquisa (universo), indicando que ela serve de fundamento para a formulação de conclusões ou generalizações sobre o todo. Lakatos e Marconi (2017, p. 195) concordam com estas proposições, definindo amostra como “uma porção ou parcela convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo”. Nesse sentido, a amostra é o resultado de uma demarcação maior e variada, que depende tanto da abordagem da pesquisa quanto dos critérios utilizados para se chegar a um determinado recorte do universo.

Conforme perspectivas de Prodanov e Freitas (2013), os estudos científicos, na maioria das vezes, abrangem universos compostos por uma ampla quantidade de elementos, o que torna inexequível a coleta de dados de sua totalidade, seja em virtude da numerosidade de dados, da limitação de tempo, da relação custo-benefício ou da acessibilidade aos dados. De tal modo, é comum que, em pesquisas de natureza sociocientífica, recorra-se ao uso de amostras — uma parcela menor, porém representativa de alguma forma, do universo investigado.

Por oportuno, conforme posto, a amostra deste estudo foi selecionada por meio de amostragem intencional, visando garantir que as participantes atendessem aos critérios específicos definidos pela pesquisa. Como passo primordial, foram considerados os seguintes critérios de inclusão/exclusão de sujeitos:

- a) 239 nutricionistas que se autodeclararam como gênero feminino;
- b) participantes ativas em grupos de comunicação profissional, criado e gerido pelo Sindicato dos Nutricionistas da Paraíba (Sindinutri-PB), via *WhatsApp*;
- c) proprietárias de empresas no setor de Nutrição, independentemente do registro formal como pessoa jurídica, podendo atuar como microempreendedoras individuais (MEI) ou empresárias com CNPJ ativo, abrangendo diferentes portes empresariais, como Microempresa (ME), Sociedade Limitada (LTDA) ou Empresa de Pequeno Porte (EPP).

Tais critérios seletivos alinharam-se aos objetivos e ao problema da pesquisa, no sentido de garantir que as respondentes possuíssem experiências diretas e consolidadas com o

empreendedorismo nutricional, permitindo à pesquisa aprofundar-se nos desafios e práticas específicas enfrentados por mulheres nesse campo.

Dada essa filtragem, estimou-se que cerca de 60% das nutricionistas presentes no grupo do Sindicato atuassem como pessoa jurídica representando, aproximadamente, 143 profissionais com registro regular no Conselho Regional de Nutrição (CRN 6). A expectativa inicial era de que, das 143 profissionais convidadas, cerca de 100 aceitassem participar da pesquisa. No entanto, previu-se que, em média, 80 dessas participantes aceitassem participar por livre e espontânea vontade à investigação, isto é, que responderiam e encaminhariam o questionário devidamente preenchido, representando uma taxa de resposta estimada em torno de 55,94% da amostra total prevista.

Contrastando-se a esta previsão, obtiveram-se 37 respostas, porém, apenas 31 foram contabilizadas na amostra final, visto que 6 não receberam respostas adequadas às perguntas de controle, ou seja, não eram empreendedoras, por exemplo. Com isso, houve um desempenho de respondentes abaixo do esperado, com apenas 38,75% do número previsto de respostas válidas sendo alcançado, refletindo uma taxa final significativamente inferior à prevista/planejada (31%). Além do mais, 16,22% das respostas obtidas foram descartadas, correspondendo à taxa de perda, devido a respostas inadequadas nas perguntas de controle.

As razões para a limitada adesão ao estudo podem ter sido diversas, envolvendo aspectos, tais como: ausência de interesse ou motivação à adesão à pesquisa, uma vez que algumas nutricionistas, possivelmente, não identificaram valor ou benefício direto em colaborar com a pesquisa; escassez de tempo disponível, que pode ter constituído um obstáculo significativo, sobretudo, para profissionais com agendas intensas; compromissos profissionais concorrentes, considerando que a elevada carga de trabalho e a priorização de outras demandas podem ter restringido a participação; além de fatores externos, como dificuldades técnicas, problemas de acesso ao questionário ou imprevistos de ordem pessoal. Esses elementos, entre outros, provavelmente, influenciaram de maneira determinante a reduzida taxa de engajamento registrada.

Diante deste panorama acerca da amostra da pesquisa, a seção a seguir discute sobre a forma de apreensão dos dados, através do instrumento de coleta de dados utilizado.

2.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

De acordo com Lakatos e Marconi (2002; 2003; 2017), a seleção das técnicas metodológicas para a coleta dos dados na pesquisa está diretamente relacionada com o

problema a ser estudado. Por esta razão, a definição/escolha do instrumento mais pertinente depende de vários fatores relacionados com a pesquisa, ou seja, a natureza dos fenômenos, o objeto da pesquisa, os recursos financeiros, a equipe humana, bem como outros elementos que possam surgir no campo da investigação.

Nas investigações, em geral, nunca se utiliza apenas um método ou uma técnica, e nem somente aqueles que se conhece, mas todos os que forem necessários ou apropriados para determinado caso. Na maioria das vezes, há uma combinação de dois ou mais deles, usados concomitantemente (Lakatos; Marconi, 2017, p. 195).

Diante disso, esta pesquisa valeu-se de um questionário que, segundo Gil (2008), é uma técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas, buscando-se obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, sentimentos etc.

Conforme diversas obras de Zanella (2011; 2012; 2013a; 2013b), o questionário é um instrumento de coleta de dados, composto por uma sequência ordenada de perguntas que abrangem diferentes tipos de informações, incluindo aspectos descritivos (perfis socioeconômicos, como renda, idade, escolaridade, profissão e outros), comportamentais (padrões de consumo, de comportamento social, econômico e pessoal, dentre outros), e preferenciais (opinião e avaliação de alguma condição ou circunstância). Essa diversidade permite captar uma ampla gama de dados, facilitando a análise e interpretação no contexto de estudos qualitativos e quantitativos.

Omote, Prado e Carrara (2005, p. 397) asseveram que:

O questionário tem sido largamente utilizado como instrumento de coleta de dados de pesquisa em diversas áreas, como nas ciências sociais, na psicologia, na economia e na educação. Como recurso instrumental, é usado em pesquisas visando sondar a opinião de uma população sobre um determinado assunto, auxiliar no acesso a eventos ocorridos no passado, definir perfis socioeconômicos de populações, fazer diagnósticos diversos, caracterizar hábitos e comportamentos, etc.

Conforme Prodanov e Freitas (2013), é fundamental que o questionário seja elaborado com uma linguagem simples e direta, de modo a garantir que a pessoa respondente compreenda claramente as questões apresentadas. Além disso, o instrumento de coleta deve ser objetivo e limitado em extensão, evitando excessos que possam desmotivar os participantes. Recomenda-se, ainda, que o questionário seja acompanhado de instruções claras sobre a natureza da

pesquisa, destacando sua relevância e a importância das respostas para os resultados pretendidos, com o objetivo de engajar e motivar os/as respondentes a contribuírem de forma natural e efetiva.

Em suma, Fonseca (2002) destaca que o questionário objetiva levantar dados para uma pesquisa, sendo as respostas fornecidas pelo/a próprio/a participante, sem a necessidade de assistência ou orientação direta do/a pesquisador/a. Em conformidade, Lakatos e Marconi (2017, p. 235) ressaltam que o “questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”. Estas autoras delimitam que, em geral, o/a pesquisador/a envia o questionário à pessoa informante, pelo correio ou por um portador (no cenário contemporâneo pode-se fazer por *e-mail* e/ou redes sociais); e depois de preenchido, o/a respondente devolve-o do mesmo modo (se for utilizado *e-mail* e demais recursos digitais, há maiores chances de retorno, sobretudo pela praticidade).

Em média, os questionários expedidos alcançam, cerca de 25% de devolução. Complementando, Omote, Prado e Carrara (2005) corroboram, destacando que este instrumento pode ser disponibilizado na internet, acompanhado de convites direcionados a indivíduos com características específicas para respondê-lo; além disso, os autores sugerem que uma quantidade determinada de questionários pode ser deixada em locais estratégicos para coleta de dados, como escolas, igrejas, sindicatos, residências e outros espaços onde o público-alvo esteja presente, desde que seja conveniente à pesquisa.

Segundo Evans e Mathur (2005), há uma tendência de terceirização das funções de pesquisa *online*, indicando uma crescente aceitação e dependência de metodologias virtuais ou remotas na comunidade de pesquisa, no contexto da cultura digital. Essa tendência é apoiada, em tese, pela elevação das taxas de retorno das pesquisas *online* em comparação com os métodos tradicionais.

Na era digital, o uso do questionário pela internet tem se destacado como uma alternativa prática e eficiente para coleta de dados. De acordo com Ferigato *et al.* (2022), os questionários *online* oferecem um alcance mais amplo e ágil, reduzindo custos e tempo em comparação com métodos tradicionais, como o envio postal ou entrevistas presenciais.

Nesse sentido, Omote, Prado e Carrara (2005) destacam que as formas de aplicação são ampliadas, pois o questionário pode ser autoaplicável e distribuído de distintas maneiras: enviado fisicamente por correios, compartilhado por meios eletrônicos, disponibilizado na internet com convites direcionados a pessoas com características específicas ou deixado em locais estratégicos para coleta de dados.

Ademais, ressalta-se que os questionários *online* oferecem vantagens significativas, tais como a tabulação automática de dados, possibilidade de monitorar o campo de pesquisa em tempo real e flexibilidade no preenchimento, permitindo que os/as participantes interrompam e retomem o processo, característica particularmente relevante para questionários mais longos e complexos (Ferigato *et al.*, 2022).

Ainda de acordo com Ferigato *et al.* (2022), os questionários *online* apresentam elevadas taxas de resposta, caracterizadas por um retorno, geralmente, mais ágil e numeroso, o que se deve, em grande parte, à facilidade de acesso e à conveniência proporcionada aos respondentes, que podem selecionar o momento mais adequado para participar. Essa dinâmica contribui para uma maior precisão e sinceridade nas respostas, além de possibilitar taxas de devolução superiores às dos métodos tradicionais.

Conforme Evans e Marthur (2005), estudos indicam que questionários distribuídos via *e-mail* ou *links* apresentam taxas de retorno significativamente melhores, favorecendo análises rápidas e dinâmicas. Contudo, desafios persistem, especialmente no que tange ao viés de resposta, uma vez que a amostra pode restringir-se a indivíduos com acesso à internet e habilidades tecnológicas adequadas.

Para a realização do estudo, o tipo de questionário aplicado (Apêndice A) foi o “misto”, constituído a partir da integração entre *perguntas objetivas (fechadas – abordagem quantitativa)* e *discursivas (abertas – abordagem qualitativa)*, cuja adaptação promoveu-se a partir de um modelo já validado por Lumertz (2015), que desenvolveu um estudo sobre o perfil do/a nutricionista atuante no mercado empreendedor, utilizando como população-alvo profissionais de Nutrição dos Estados do Rio Grande do Sul, São Paulo e Distrito Federal, os quais apresentavam empresa própria no ramo da nutrição.

O questionário foi enviado com as devidas instruções e com a finalidade da pesquisa, precisamente apresentados no início, no termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), em respeito às diretrizes éticas em pesquisas com seres humanos. A adaptação foi feita de acordo com os objetivos da presente pesquisa, selecionando assim as questões pertinentes.

Via de regra, as perguntas objetivas estão relacionadas à captação de dados gerais pelos sujeitos, ideais para o registro de variáveis, a exemplo do perfil sociodemográfico. Referente às questões abertas, estas são eminentemente descritivo-reflexivas, e dizem respeito às expressões do pensamento, opiniões, sentimentos etc.

Segundo Fonseca (2002), as perguntas abertas oferecem total liberdade para que a pessoa respondente forneça suas respostas de forma espontânea. Costa e Costa (2011; 2012) complementam, destacando que este tipo de questionário que permite o pensamento livre,

admite respostas variadas, o que possibilita a identificação de significados diversos, embora apresentem dificuldades na organização e categorização das respostas, exigem mais tempo para serem respondidos e podem apresentar problemas com caligrafia ilegível, no caso de instrumentos impressos.

Em contraponto, as perguntas objetivas ou fechadas proporcionam agilidade e simplicidade nas respostas, facilitando também a categorização. Contudo, elas não incentivam a originalidade e não possibilitam a identificação de significados mais profundos. No estudo em questão, acerca dos sujeitos, as informantes respondentes foram as nutricionistas proprietárias de empreendimentos, a exemplo de restaurantes, clínicas de Nutrição etc., participantes da pesquisa.

De um total de 43 perguntas expostas no questionário, 10 correlacionavam-se a questões subjetivas, abertas. Planejou-se que os dados fossem coletados remotamente no mês de novembro de 2024, por meio de preenchimento do instrumento de coleta de dados edificado para tal fim, o qual foi autopreenchido pelas respondentes, e posteriormente reenviado à pesquisadora, por meio do formulário (questionário) eletrônico, formatado por intermédio do *Google Forms* (via *WhatsApp*). Início de dezembro de 2024, foram enviados novamente, buscando uma maior adesão à pesquisa.

O questionário conteve uma questão de controle, no qual confirmava se a respondente está/esteve à frente de um negócio. Em caso negativo, a mesma não entrava na amostra final, razão pela qual alguns questionários foram excluídos.

2.3.1 Limitações do método

Em relação aos empecilhos da pesquisa, dentre os fatores que podem influenciar os resultados, encontram-se: o tamanho e a representatividade da amostra; os fatores contextuais específicos; os instrumentos de coleta de dados; o tempo e os recursos disponíveis.

O método adotado para a realização deste estudo apresenta limitações inerentes à forma como foi aplicado. Conforme Vergara (1998, p. 59), “todo método tem possibilidades e limitações”. Por se tratar de uma pesquisa conduzida em uma região específica, utilizando uma amostra não probabilística, os resultados obtidos restringem-se ao universo dessas nutricionistas empreendedoras, impossibilitando a extrapolação dos dados para outras realidades ou contextos, segundo a lógica da pesquisa quantitativa.

A amostra, então, pode não refletir a totalidade da população de nutricionistas no mercado paraibano, o que pode limitar a generalização dos resultados, mesmo não sendo esta a

proposta inicial e final da pesquisa. O número limitado de participantes também pode introduzir viés na pesquisa. Visando contornar estas limitações, buscou-se uma amostra diversificada que refletisse distintos perfis de nutricionistas, ajustando os critérios de seleção para garantir a diversidade de respostas e uma amostra mais representativa do mercado paraibano.

Como o estudo envolve o perfil empreendedor de nutricionistas, as respostas podem ser influenciadas pela percepção pessoal e subjetiva das participantes sobre suas habilidades e atitudes empreendedoras, o que pode não refletir com precisão o comportamento real no mercado.

As condições intrínsecas do Estado da Paraíba, como a crise econômica local ou a falta e/ou ineficiência de recursos político-sociais para assistir ao empreendedorismo, podem afetar iniciativas empreendedoras, além de gerar variações nos resultados dependendo da região ou do momento em que a pesquisa foi realizada. Em virtude disso, houve esforços para que os resultados fossem contextualizados, de acordo com as características específicas (internas) e conjunturais (externas), relacionadas ao mercado paraibano.

Todo questionário deve ser validado, ou seja, antes de aplicá-lo aos sujeitos da pesquisa, deve ser feito um pré-teste com um grupo menor, no sentido de identificar possíveis falhas de linguagem ou de compreensão. Esses dados obtidos no pré-teste não devem ser considerados no processo de análise (Costa; Costa, 2012, p. 47).

A escolha de instrumentos (neste caso, o questionário) pode influenciar os resultados, especialmente, se as perguntas e as opções de respostas (para questões fechadas) não forem suficientemente claras e exaustivas, respectivamente, ou se houver falhas na comunicação entre o/a pesquisador/a e os sujeitos participantes. Para garantir a precisão dos dados, o instrumento de coleta foi testado (pré-teste) por três pessoas distintas, com características congêneres às nutricionistas, e revisado antes da aplicação, com ajustes feitos para eliminar ambiguidades e melhorar a clareza das perguntas.

A amplitude do escopo da pesquisa, as limitações de tempo e recursos financeiros podem ter restringido a profundidade da pesquisa, como a dificuldade em acessar e/ou se comunicar com as nutricionistas atuantes no interior do Estado ou a necessidade de realizar a pesquisa em um período mais curto do que o ideal. Mesmo sob esses aspectos, foi desenvolvido um planejamento estratégico para otimizar a coleta e análise de dados, utilizando tecnologias e ferramentas adequadas para alcançar um maior número de participantes dentro do período disponível. Este registro corresponde ao relato dos esforços voltados para o cumprimento das

ações, circunscritas nas estratégias utilizadas pela pesquisa – da coleta ao tratamento analítico dos resultados.

2.3.2 Tratamento dos dados

Após a coleta dos dados, foi realizada feita a decodificação dos dados qualitativos, no sentido de propiciar a para interpretar e obter os resultados, conforme recomendado por Gil (2008). Para as respostas narrativas (abertas), aplicou-se, pois, a técnica qualitativa de análise de conteúdo, enquanto as questões objetivas (fechadas), foram tratadas por meio da técnica quantitativa de frequência.

Segundo Lakatos e Marconi (2017), a análise de conteúdo permite que a pessoa pesquisadora obtenha recursos interpretativos por intermédio de categorias empíricas extraídas das falas como significados apreendidos sobre o fenômeno, por exemplo, respondendo às suas perguntas e estabelecendo as relações necessárias entre os dados obtidos e as hipóteses formuladas. Já na análise de frequência, conforme Richardson (2017 *apud* Deitos, 2019), o foco recai sobre a ocorrência de determinados elementos da mensagem, buscando identificar e explorar possíveis relações entre variáveis.

Assim, após a conclusão da etapa de coleta de dados, realizada por meio de um formulário eletrônico disponibilizado pelo *Google Forms*, procedeu-se ao tratamento e à análise das informações obtidas, utilizando ferramentas computacionais especializadas, notadamente, o Microsoft *Excel Office 2019* e o *Power BI*. O objetivo foi garantir a organização sistemática, a integridade e a profundidade analítica dos dados, possibilitando a extração de *insights* relevantes para a validação dos próprios resultados, bem como para o alcance dos objetivos propostos.

Os resultados foram processados e analisados descritivamente, por sete blocos, organizados a partir dos objetivos específicos da investigação. Visando fornecer o panorama sistemático às informações colhidas, inicialmente, os dados quantitativos apurados foram exportados da plataforma *Google Forms* para o formato *Excel*, no qual passou por uma triagem preliminar. Esse processo incluiu a verificação da consistência das respostas, a eliminação de registros duplicados, e a correção de eventuais inconsistências, como campos em branco ou preenchimentos inadequados etc. Na sequência, foi realizada a tabulação dos dados, com a organização das variáveis e a categorização de sentidos, em conformidade com os objetivos da pesquisa, o que facilitou o acesso a informações específicas e a execução das análises.

Como dito alhures, com o auxílio do *Excel* 2019 foram aplicadas técnicas estatísticas básicas, como a determinação de frequências absolutas (percentuais) e a construção de tabelas e gráficos para uma melhor visualização inicial dos resultados. Além disso, o recurso de filtros e tabelas dinâmicas foi amplamente utilizado para explorar as inter-relações entre as variáveis e identificar padrões relevantes.

Ademais, os dados qualitativos foram, conjuntamente, agrupados, com a finalidade de extrair, relacionar e compilar as categorias empíricas emergentes nas “falas” das respondentes. Dessa forma, criou-se um banco de dados a partir das informações fruto do questionário aplicado, no sentido de sistematizar melhor os resultados, o que possibilitou a construção de ilustrações didáticas, como tabelas, gráficos (dados quantitativos), e quadros (dados qualitativos).

Posteriormente, os dados tabulados foram integrados ao *Power BI* para uma análise mais robusta e visualmente intuitiva. Essa ferramenta permitiu a construção de *dashboards* interativos e gráficos avançados, que facilitaram a identificação de tendências, correlações e discrepâncias nos dados coletados. Assim, a funcionalidade de segmentação dinâmica oferecida pelo *Power BI* possibilitou o detalhamento de subgrupos específicos, como a distribuição geográfica das nutricionistas, e a frequência de práticas empreendedoras mencionadas.

A utilização combinada dessas ferramentas não apenas assegurou a precisão e a clareza na apresentação dos resultados, mas também ampliou o alcance das interpretações analíticas. O *Excel* destacou-se pela flexibilidade no tratamento inicial dos dados e na execução de cálculos e tabelas, enquanto o *Power BI* mostrou-se essencial para transformar os dados em representações visuais interativas e de fácil interpretação, favorecendo a comunicação científica dos resultados. Em suma, o uso integrado do *Excel* e do *Power BI* viabilizou uma manipulação/tratamento profícuo dos dados da pesquisa, contribuindo significativamente para a transposições de “informações brutas” em análises e interpretações mais didáticas, pertinentes e atinentes à lógica científica. Este arcabouço metodológico reforçou, pois, o rigor científico do trabalho, garantindo que as informações coletadas fossem plenamente exploradas e interpretadas de forma clara e objetiva.

Vale lembrar que, no que tange à ética em pesquisas envolvendo seres humanos, os parâmetros estabelecidos foram devidamente perseguidos pelo estudo, conforme a Resolução do Conselho Nacional de Saúde – CNS 466/12, cuja normativa assegura o respeito aos direitos e à dignidade dos/as participantes, com especial atenção ao consentimento informado, privacidade, e confidencialidade dos dados coletados (Brasil, 2012). Ainda segundo tal resolução, é obrigatório que o/a pesquisador/a obtenha o consentimento livre e esclarecido de

todos/as os/as participantes, informando-os/as sobre os objetivos, procedimentos, potenciais riscos e benefícios, além de garantir que sua participação seja voluntária, e que possa ser interrompida a qualquer momento, sem prejuízos, se for o caso.

O CNS destaca ainda que pesquisas que envolvem dados sensíveis ou informações pessoais demandam um tratamento cuidadoso, sendo necessário garantir o anonimato e a segurança dos dados armazenados. Para tanto, recomenda-se que o/a pesquisador/a comprometa-se com o anonimato ou a não identificação dos/as participantes, garantindo a confidencialidade na pesquisa, especialmente, em estudos que utilizam questionários ou entrevistas *online*, nos quais o risco de exposição pode ser maior (Hesse-Biber, 2016).

Em estudos realizados remotamente ou via internet, conforme observam Evans e Mathur (2005), a utilização de plataformas seguras para coleta e armazenamento dos dados é essencial para minimizar riscos de vazamento de informações. Cabe a/o pesquisador/a, portanto, seguir diretrizes estabelecidas por Comitês de Ética em Pesquisa (CEP), adaptando-se às especificidades do meio digital, a fim de garantir que os parâmetros éticos sejam mantidos.

Por isso, junto ao questionário, de acordo com Lakatos e Marconi (2017), deve-se enviar um texto explicando a natureza da pesquisa, sua importância e a necessidade das respostas, procurando despertar o interesse do recebedor, para preencher e devolver o questionário dentro de um prazo razoável.

Em vista do exposto, este trabalho foi elaborado respeitando as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos, e, ao serem convidadas a participar desta pesquisa, foi encaminhado às nutricionistas participantes, via *WhatsApp*, junto ao instrumento de coleta de dados (Apêndice A), o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice B), com breve descrição dos objetivos. O sigilo sobre os dados, a confidencialidade e o anonimato foram garantidos.

A partir da discussão metodológica efetivada, a qual aponta os caminhos da pesquisa, o capítulo seguinte reflete a natureza teórico-conceitual da pesquisa, esclarecendo pontos importantes para a compreensão do fenômeno em estudo.

3 DINÂMICAS DO EMPREENDEDORISMO: CONTEXTOS, DESAFIOS E PERSPECTIVAS REGIONAIS

Este capítulo apresenta uma análise abrangente e estruturada dos pilares do empreendedorismo, ressaltando sua importância como catalisador do desenvolvimento econômico e social. Organizado em cinco seções interligadas, ele oferece uma visão integrada e prática, essencial para compreender as dinâmicas do empreendedorismo em diferentes contextos. Destarte, oferta-se, por meio deste, uma abordagem sistemática que conecta fundamentos teóricos, contextos regionais e práticas educacionais, apresentando uma visão holística e integrada sobre o empreendedorismo.

3.1 EXPLORANDO HORIZONTES: FUNDAMENTOS DO EMPREENDEDORISMO E SUAS MULTIDIMENSÕES

O conceito de empreendedorismo evoluiu expressivamente ao longo das décadas, refletindo mudanças sociais, econômicas e tecnológicas. Desde as primeiras definições até as abordagens contemporâneas, o empreendedorismo passou a ser visto não apenas como a capacidade de iniciar e gerenciar um negócio, mas como um fenômeno complexo que abrange uma gama mais ampla de atividades que incluem inovação social e impacto comunitário.

Historicamente, o termo “empreendedorismo” foi associado à figura do/a empresário/a que assume riscos para iniciar e gerenciar um negócio. O economista austríaco Joseph Schumpeter foi um dos pioneiros na discussão sobre o papel do empreendedor como agente de transformação econômica. Em sua análise, Schumpeter (*apud* Sebrae, 2023d) destacou a importância da inovação como motor para o desenvolvimento de novos produtos e serviços, fator essencial para o progresso econômico. Ele definiu o empreendedor como aquele que introduz inovações que desafiam o status quo do mercado, fomentando o que chamou de “destruição criativa”. Esse processo refere-se à substituição de tecnologias antigas por soluções mais modernas e eficientes, resultando na obsolescência de empresas e modelos de negócios ultrapassados, ao mesmo tempo que impulsiona o avanço econômico e tecnológico (Sebrae, 2023d).

A discussão sobre os conceitos de empreendedorismo é rica e multifacetada. Por exemplo, Kirzner (1973) apresenta uma visão diferente da de Schumpeter (*apud* Sebrae, 2023d) ao afirmar que o empreendedor é aquele que identifica oportunidades em situações de desequilíbrio econômico. Enquanto Schumpeter (*apud* Sebrae, 2023d) foca na inovação

disruptiva, Kirzner (1973) enfatiza a importância da percepção e da ação sobre as oportunidades existentes. Para Filion (2000, p. 18), um dos principais estudiosos do tema, “definir o empreendedor é um desafio perpétuo, dada a ampla variedade de pontos de vista usada para estudar o fenômeno”.

Shane e Venkataraman (2000) definem o empreendedorismo como o campo de estudos voltado a compreender os processos pelos quais as oportunidades são descobertas, avaliadas e exploradas, resultando na criação de produtos e serviços. Essa abordagem também considera como são identificados os responsáveis por essas inovações, bem como os mecanismos por meio dos quais organizam e desenvolvem essas oportunidades.

A perspectiva em questão ampliou a visão tradicional sobre o empreendedorismo, ao considerar não apenas o ato de criar empresas, mas também os processos cognitivos e estratégicos que envolvem a identificação de lacunas e a mobilização de recursos para preencher essas necessidades. Assim, Shane e Venkataraman (2000) interpuseram o empreendedorismo como um elemento central na dinâmica de inovação e evolução econômica.

Bruyat e Julien (2001) discutem duas tendências principais no entendimento do empreendedor: uma que vê o empreendedor como um criador de novos negócios e outra que o vê como um agente inovador que altera a economia. Essa dualidade é importante para entender as diferentes motivações por trás do ato de empreender. De acordo com esses autores, o empreendedor não apenas cria, mas também transforma ideias em realidades econômicas.

Em suas obras, Sarasvathy (2001a; 2001b; 2001c) introduz a abordagem da *effectuation*, que emerge da indagação "em que empreender?", e se baseia na ideia de que os empreendedores começam com os meios disponíveis e vão construindo seus objetivos ao longo do caminho, sendo estruturada a partir de um conjunto mais limitado de oportunidades, definido pelas condições e recursos já disponíveis ao empreendedor.

Nesse contexto, as incertezas do futuro são gerenciadas por meio da exploração de contingências que surgem ao longo do caminho e pela avaliação das perdas aceitáveis. Essa abordagem foca na construção de um cenário futuro, sem depender de prognósticos prévios, priorizando a adaptação e a flexibilidade frente a mudanças e imprevistos, em vez de uma previsão detalhada dos resultados esperados. Portanto, essa perspectiva contrasta com o raciocínio causal tradicional, onde se parte de um objetivo fixo. A *effectuation* permite uma maior flexibilidade na tomada de decisões, especialmente em ambientes incertos (Sarasvathy, 2001a; 2001b; 2001c).

Com o passar do tempo, surgiram novas perspectivas sobre o conceito de empreendedorismo. Hisrich, Peters e Shepherd (2009) defendem que, embora existam diversas

definições de empreendedorismo, todas compartilham elementos comuns, como inovação, organização, criação, geração de riqueza e assunção de riscos.

Os referidos autores propõem uma definição ampla, capaz de abarcar diversos comportamentos observados em indivíduos que adotam práticas empreendedoras, independentemente do contexto ou setor em que atuam: “[...] 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” (Hisrich; Peters; Sheperd, 2009, p. 30). Nesse sentido, Ferreira, Gimenez e Augusto (2014) corroboram essa abordagem, reforçando a importância de uma concepção abrangente e flexível do empreendedorismo, capaz de contemplar sua diversidade de formas e impactos.

O processo de empreender, conforme argumentam Hisrich, Peters e Shepherd (2009), compreende as etapas de identificar, avaliar e desenvolver oportunidades com o objetivo de criar um empreendimento. Esse processo envolve a busca por novas organizações que agreguem produtos e serviços inovadores em mercados existentes, adaptem produtos e serviços já estabelecidos a novos mercados ou, ainda, criem novas empresas. Durante esse percurso, os indivíduos são chamados a agir e tomar decisões estratégicas, considerando se devem ou não aproveitar a oportunidade identificada e fundar sua própria organização. Esse comportamento empreendedor é fundamental para a transformação de ideias em realidades de mercado, consolidando o papel do empreendedor como agente de inovação e crescimento econômico.

Para Hisrich, Peters e Shepherd (2009), o empreendedor é caracterizado pela habilidade de identificar oportunidades e transformá-las em produtos ou serviços inovadores. Além disso, tais autores também destacam que o sucesso empreendedor está intrinsecamente relacionado à capacidade de assumir riscos calculados, superar adversidades e gerar valor econômico e social.

Já para Dornelas, Timmons e Spinelli (2014), o empreendedorismo representa um novo paradigma administrativo que combina mentalidades e ideias inovadoras com práticas eficazes para o desenvolvimento de negócios. Barbosa (2018) complementa essa visão ao enfatizar que a educação empreendedora deve adotar técnicas e práticas específicas, distintas do modelo tradicional, para capacitar os indivíduos com as habilidades necessárias à gestão de empreendimentos no mercado competitivo atual. Dessa forma, o ensino do empreendedorismo desempenha um papel essencial no fortalecimento da cultura empreendedora, promovendo a inovação e preparando profissionais para os desafios de um ambiente empresarial dinâmico.

Essa visão foi ampliada, nas últimas décadas, para incluir o empreendedorismo social, que busca resolver problemas sociais e ambientais por meio de soluções inovadoras. Hoje em

dia, o empreendedorismo é entendido como um fenômeno multifacetado que não apenas gera lucro, mas também promove inclusão social e desenvolvimento sustentável. De acordo com a pesquisa do *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2024b, p. 3),

[...] o empreendedorismo é avaliado em um sentido amplo, pois podem ser alcançados empreendedores dos mais variados matizes, com negócios formalizados ou não. No conceito do GEM, o empreendedorismo consiste em qualquer tentativa de criação de um novo empreendimento (formal ou informal), seja uma atividade autônoma e individual, uma nova empresa ou a expansão de um empreendimento existente. E a atividade empreendedora se inicia antes mesmo da criação do negócio.

Ferreira, Santos e Serra (2010) destacam que o empreendedorismo tem ganhado crescente aceitação na sociedade contemporânea, e que o perfil do empreendedor é cada vez mais respeitado. Essa transformação social deve-se, em grande parte, à influência das mídias, que desempenham um papel relevante ao divulgar casos de sucesso e enfatizar histórias que revelam o espírito empreendedor em diversos indivíduos. Por meio dessas narrativas, a mídia não apenas reconhece, mas também valoriza o empreendedorismo como uma prática essencial, promovendo sua aceitação social e incentivando a disseminação de uma cultura empreendedora.

Nesse sentido, Barbosa (2018) ressalta que, para que essa valorização do empreendedorismo se traduza em práticas concretas e sustentáveis, é essencial que o ensino empreendedor seja estruturado de forma dinâmica, incorporando métodos inovadores que incentivem a autonomia e a capacidade de adaptação dos indivíduos. O autor enfatiza que o desenvolvimento de habilidades empreendedoras deve ir além da simples disseminação de exemplos midiáticos, sendo necessário um processo educacional que capacite os indivíduos para enfrentar os desafios do mercado e transformar ideias inovadoras em negócios viáveis.

Essa perspectiva é corroborada por outros estudos que ressaltam a importância da comunicação de massa e das redes sociais como ferramentas para a popularização do empreendedorismo. A partir de estudos como o de Figueiredo dos Santos, Silva e Lopes (2017), constata-se que o empreendedorismo contemporâneo necessita ser visto como uma ferramenta para a transformação social, sobretudo em contextos vulneráveis como o Nordeste brasileiro.

A evolução do conceito de empreendedorismo ao longo do século XX reflete a diversidade de perspectivas adotadas por distintos autores em cada período. O quadro 2 sintetiza essa evolução, destacando as principais contribuições presentes na literatura acadêmica.

Quadro 2 – Linha do tempo relativa à evolução do termo “empreendedorismo”

Autoria(s)	Abordagem conceitual
Say (1800)	O empreendedor pode ser definido como um alocador estratégico de recursos financeiros, cujo objetivo principal é otimizar a produção, gerando maior eficiência e alcançando retornos elevados sobre os investimentos realizados.
Knight (1921)	Analisou os fatores subjacentes ao lucro do empreendedor.
Schumpeter (1950)	Considera o empreendedor como aquele que corria riscos e define o empreendedorismo como uma força transformadora que promove a "destruição criativa" por meio de mercados e indústrias. Segundo o autor, essa dinâmica impulsiona a renovação das indústrias e fomenta o crescimento econômico de longo prazo. A destruição criativa, portanto, é vista como o motor do desenvolvimento econômico, que continuamente desafia estruturas econômicas obsoletas e possibilita avanços tecnológicos e organizacionais.
McClelland (1961)	Estudou as motivações dos empreendedores quando começam um novo negócio ou desenvolvem negócios existentes. Conclui que os empreendedores se caracterizam por terem altos níveis de realização (<i>achievement</i>).
Mayer e Goldstein (1961)	Analisaram a performance de 81 empresas durante os primeiros dois anos de vida.
Collins e Moore (1964)	Estudaram histórias pessoais e o perfil psicológico dos empreendedores que criaram pequenas empresas na região de Detroit. Nem todos os estudos provaram que os empreendedores tinham características distintas.
Burgelman (1973)	Como as novas ideias são desenvolvidas e sua experimentação e desenvolvimento dentro das grandes empresas.
Kirzner (1973)	Alerta para um conjunto de pessoas que conseguem identificar oportunidades, prossegui-las e obter lucros. Logo, segundo ele, empreendedor é aquele que cria um equilíbrio, encontrando uma posição clara e positiva em um ambiente de caos e turbulência, ou seja, identifica oportunidades na ordem presente.
Drucker (1974)	“Empreendedorismo é: prática; visão de mercado; evolução, e o trabalho específico do empreendedorismo numa empresa de negócios é fazer os negócios de hoje serem capazes de fazer o futuro, transformando-se em um negócio diferente” (Drucker, 1974: p. 25).
Fast (1978)	Como novos empreendimentos podem ser desenvolvidos em empresas já existentes, ou de forma mais ampla, como essas empresas podem se tornar mais inovadoras.
Brockhaus (1980)	A propensão para a ‘tomada de risco’ é igual entre empreendedores, gestores e população em geral. Não se nasce empreendedor.
Kanter (1983)	Estudos que analisam as estruturas organizacionais e administrativas, como essas geram empreendedorismo interno.
Miller (1983)	Empreendedorismo e proatividade, inovação e tomada de risco.
Birch (1987)	Empresas orientadas para o crescimento dão grande contribuição para a criação de emprego nos Estados Unidos.
Gartner (1988)	Deve-se colocar o foco no comportamento e não nas características.
Katz e Gartner (1988)	Destacam o empreendedorismo como um processo contínuo que envolve a criação de empresas, enfatizando que a materialização desse processo requer a presença de intenções empreendedoras. Essas intenções são fundamentais, pois atuam como um guia inicial que impulsiona ações e eventos subsequentes relacionados à abertura de novos empreendimentos.
Covin e Slevin (1989)	Encontraram uma postura empresarial que relaciona a alta performance de pequenas empresas que operam em ambientes hostis.
Timmons (1990)	Constata que o empreendedorismo é uma revolução silenciosa, prevendo que, para o século XXI, este será mais do que a Revolução Industrial foi para o século XX.
Acs e Audretsch (1990)	As pequenas empresas contribuem com percentagem substancial para a inovação.
MacMillan et al. (1987); Sahlman (1992)	Analisaram a estrutura e os investimentos das empresas.
Larson (1992)	Como empreendedores desenvolvem e utilizam as networks para acessarem a informação e para aumentarem o capital e a sua credibilidade.
Bruderlet et al. (1992)	Estudaram 1.984 startups, recorrendo a uma análise multivariada e verificaram que a probabilidade de sobrevivência era maior se tivessem mais empregados, mais capital inicial, mais capital humano e estratégias dirigidas ao mercado nacional.

Bygrave e Timmons (1992)	Analisaram, em detalhes, as operações de aplicação e retorno de capital de risco.
Palich e Bagby (1995)	Comparam os empreendedores aos gestores, atendendo à forma como ambos reagem a situações ambíguas de negócio e concluem que os empreendedores percebem mais as oportunidades do que os problemas.
Gimeno et al. (1997)	O nível de <i>threshold</i> (começo) é função dos custos de oportunidade, <i>switching costs</i> (custos de encerramento) e dos valores pessoais.
Hannan e Freeman (1984); Aldrich (1999)	Algumas organizações estão mais preparadas para competir.
Dolabela (1999)	“Empreendedorismo é um neologismo derivado da livre tradução da palavra <i>entrepreneurship</i> e utilizado para designar os estudos relativos ao empreendedor, suas origens, seu sistema de atividades, seu universo de atuação” (Dolabela, 1999, p. 43).
Filion (1999)	Considera o empreendedor como alguém que idealiza, planeja e transforma visões em realidade, aplicando criatividade, estratégia e ação para alcançar seus objetivos.
Shane e Venkataraman (2000)	Exploração de oportunidades.
Stuart (2000)	As redes de ligações com entidades reputadas podem aumentar a legitimidade e conduzir a um aumento das vendas.
Dornelas (2008)	Enfatiza que o empreendedorismo consiste no envolvimento de pessoas e processos que, em conjunto, levam à transformação de ideias em oportunidades. Logo, define, de forma mais geral, o real objetivo do empreendedorismo, que é gerar oportunidades.
Dolabela (2008)	O empreendedor dedica-se à geração de riqueza ao transformar conhecimentos em produtos ou serviços, promovendo inovações em áreas como marketing, produção, organização e outras esferas do mercado.
Machado e Nassif (2014)	O empreendedorismo é um campo de pesquisa em construção, sendo o empreendedor ou os empreendedores uma das dimensões de análise do fenômeno. Machado e Nassif (2014) enfatizam que o empreendedorismo é um motor para o desenvolvimento econômico, incluídos aos debates sobre a noção de empresário.

Fonte: Adaptado de Fialho *et al.* (2018, p. 154), Barbosa (2018, p. 6-7), Giovanela, Maske e Cardoso (2022, p. 5-8)

Essa evolução conceitual evidencia a complexidade e a natureza multifacetada do empreendedorismo, que abrange dimensões econômicas, psicológicas e comportamentais, refletindo seu papel dinâmico no desenvolvimento social e econômico. Conforme apontado por Machado e Nassif (2014), o empreendedorismo configura-se como um campo de estudo em contínuo desenvolvimento. Nesse contexto, os empreendedores, enquanto sujeitos centrais desse fenômeno, representam uma das principais dimensões de análise, contribuindo para a compreensão de suas dinâmicas e implicações.

Compreender o perfil do empreendedor torna-se, assim, um elemento indispensável para desvendar as competências e habilidades que os capacitam a enfrentar os desafios impostos por um mercado em constante transformação. Nesse contexto, a próxima seção apresenta uma discussão sobre as habilidades e competências fundamentais que caracterizam o perfil do empreendedor, focando-se nos elementos essenciais para atuar em um mercado em constante transformação e oferecendo uma visão sobre os traços que tornam esses indivíduos protagonistas na criação de oportunidades e soluções inovadoras.

3.2 “PERFIS QUE INSPIRAM”: CARACTERÍSTICAS ESSENCIAIS DO/A EMPREENDEDOR/A DE SUCESSO

De acordo com Dornelas (2001, p. 27), o termo empreendedor origina-se da palavra francesa “*entrepreneur*”, a qual pode ser traduzida como "aquele que assume riscos e começa algo novo". Essa concepção também engloba a ideia de um indivíduo que materializa ideias, agindo de forma proativa e antecipando-se aos acontecimentos, ao mesmo tempo em que projeta uma visão estratégica para o futuro da organização. Embora desempenhe funções administrativas, para o referido autor, o empreendedor distingue-se significativamente dos gerentes ou executivos de organizações tradicionais, principalmente por seu perfil visionário, que vai além das características típicas da gestão convencional.

Filion (1999) corrobora essa perspectiva ao pontuar que a principal diferença entre o administrador e o empreendedor reside no foco de suas abordagens: enquanto o administrador concentra-se na organização e alocação de recursos, o empreendedor está voltado para a definição de contextos estratégicos e inovadores. Além disso, Dornelas (2001) complementa, afirmando que o empreendedor pode ser entendido como um administrador integral, que interage dinamicamente com o ambiente externo para fundamentar a tomada de decisões que potencializem o desempenho e a sustentabilidade do negócio.

Diversos estudiosos e organizações ressaltam a relevância das características empreendedoras, promovendo, com base nessa perspectiva, iniciativas de treinamento voltadas ao desenvolvimento e à valorização dessas competências. Contudo, conforme já discernido na literatura, é improvável que uma única pessoa reúna todas as características tipicamente associadas aos empreendedores. Esse ponto é importante, pois cada empreendedor possui um conjunto único de características, algumas das quais podem ser mais predominantes do que outras (Giovanela; Maske; Cardoso, 2022).

De acordo com Filion (1999), o empreendedor é alguém com capacidade de estabelecer objetivos claros e encontrar oportunidades de negócios. É um visionário e um indivíduo que faz uso de sua criatividade e conhecimento do ambiente no qual está inserido para vislumbrar oportunidades.

O estudo de Dornelas (2001) enfatiza que as características do empreendedor envolvem motivação e determinação excepcionais em relação às atividades que executa, uma vez que seu envolvimento vai além do mero cumprimento de obrigações. Essa abordagem foi posteriormente corroborada por Massolino, Galina e Gomes (2019), que reforçam a importância dessas qualidades no desenvolvimento do empreendedorismo. Além disso, Dornelas (2001)

sublinha que, para o sucesso do empreendedor, não apenas as qualidades pessoais e técnicas do administrador são essenciais, mas também fatores sociológicos e ambientais desempenham um papel determinante.

Dentre essas características, Giovanela, Maske e Cardoso (2022) ressaltam a criatividade, competência essencial para a identificação de oportunidades e para a formulação de soluções inovadoras. Destacam, ainda, a proatividade, que impulsiona a ação antecipada antes que desafios se tornem críticos, e a capacidade de assumir riscos calculados, aspecto indispensável para fomentar a inovação e garantir a diferenciação em mercados altamente competitivos. Ademais, enfatizam a visão estratégica de futuro, elemento que possibilita a formulação de planejamentos de longo prazo e a adaptação contínua às dinâmicas do ambiente mercadológico.

Tais autorias também salientam a autonomia e a autoconfiança como fatores determinantes na trajetória empreendedora. Segundo eles, a habilidade de tomar decisões de maneira independente e assertiva confere ao empreendedor maior segurança e flexibilidade para enfrentar os desafios do mercado. Adicionalmente, corroboram a relevância da comunicação eficaz e da construção de conexões estratégicas, competências que favorecem o estabelecimento de redes de contato, a consolidação de parcerias e a ampliação de oportunidades de crescimento.

Dessa forma, o aprimoramento dessas habilidades não apenas fortalece a atuação individual dos empreendedores, mas também contribui para a edificação de negócios inovadores e sustentáveis, permitindo-lhes maior competitividade e resiliência no cenário contemporâneo.

No quadro 3, Dornelas (2001, p. 31) apresenta as características dos empreendedores de sucesso.

Quadro 3 – Características dos/das empreendedores/as de sucesso

Característica	Significado
São visionários	Eles têm visão de como será o futuro para o seu negócio e a sua vida, e o mais importante: eles têm a habilidade de implementar seus sonhos.
Sabem tomar decisões	Eles não se sentem inseguros, sabem tomar as decisões corretas na hora certa, principalmente nos momentos de adversidade, sendo isso um fator-chave para o seu sucesso, e mais: além de tomar decisões, implementam suas ações rapidamente.
São indivíduos que fazem a diferença	Os empreendedores transformam algo de difícil definição, uma ideia abstrata, em algo concreto, que funciona, transformando o que é possível em realidade (Kao, 1989; Kets De Vries, 1997). Sabem agregar valor aos serviços e produtos que colocam no mercado.
Sabem explorar ao máximo as oportunidades	Para a maioria das pessoas, as boas ideias são daqueles que as veem primeiro, por sorte ou acaso. Para os visionários (os empreendedores), as boas ideias são geradas daquilo que todos conseguem ver, mas não identificaram algo prático para transforma-las em oportunidade, por meio de dados e informação. Para Schumpeter (1949), o empreendedor é aquele que quebra a ordem corrente e inova, criando mercado com uma oportunidade identificada. Para Kirzner (1973), o empreendedor é aquele que cria

	um equilíbrio, encontrando uma posição clara e positiva em um ambiente de caos e turbulência, ou seja, identifica oportunidades na ordem presente. Porém, ambos são enfáticos em afirmar que o empreendedor é um exímio identificador de oportunidades, sendo um indivíduo curioso e atento a informações, pois sabe que suas chances melhoram quando seu conhecimento aumenta.
São determinados e dinâmicos	Eles implementam suas ações com total comprometimento. Atropelam as adversidades, ultrapassando os obstáculos, com uma vontade ímpar de “fazer acontecer”. Mantêm-se sempre dinâmicos e cultivam certo inconformismo diante da rotina.
São dedicados	Eles se dedicam 24 h por dia, 7 dias por semana, ao seu negócio. Comprometem o relacionamento com amigos, com a família e até mesmo com a própria saúde. São trabalhadores exemplares, reúnem energia para continuar, mesmo quando encontram problemas pela frente. São incansáveis e loucos pelo trabalho.
São otimistas e apaixonados pelo que fazem	Eles adoram o trabalho que realizam e esse amor é o principal combustível que os mantém cada vez mais animados e autodeterminados, tornando-os os melhores vendedores de seus produtos e serviços, pois sabem, como ninguém, como fazê-lo. O otimismo faz com que sempre enxerguem o sucesso, em vez de imaginar o fracasso.
São independentes e constroem o próprio destino	Eles querem estar à frente das mudanças e ser donos do próprio destino. Querem ser independentes, em vez de empregados; querem criar algo novo e determinar os próprios passos, querem abrir os próprios caminhos, ser o próprio patrão e gerar empregos.
Ficam ricos	Ficar rico não é o principal objetivo dos empreendedores. Eles acreditam que o dinheiro é consequência do sucesso dos negócios.
São líderes e formadores de equipes	Empreendedores têm um senso de liderança incomum. São respeitados e adorados por seus funcionários, pois sabem valorizá-los, estimulá-los e recompensá-los, formando um time em torno de si. Sabem que, para obter êxito e sucesso, dependem de uma equipe de profissionais competentes.
São bem relacionados (networking)	Os empreendedores sabem construir uma rede de contatos que os auxilia no ambiente externo da empresa, junto a clientes, fornecedores e entidades de classe.
São organizados	Os empreendedores sabem obter e alocar os recursos materiais, humanos, tecnológicos e financeiros, de forma racional, procurando o melhor desempenho para o negócio.
Planejam, Planejam, Planejam	Os empreendedores de sucesso planejam cada passo do seu negócio, desde o primeiro rascunho do plano de negócios até a apresentação do plano a investidores, definição das estratégias de marketing do negócio etc., sempre tendo como base a forte visão do negócio que possuem.
Possuem conhecimento	São sedentos pelo saber e aprendem continuamente, pois sabem que quanto maior o domínio sobre um ramo de negócio, maior é a sua chance de êxito. Esse conhecimento pode vir das experiências práticas, de informações obtidas em publicações especializadas, em cursos, ou mesmo de conselhos de pessoas que montaram empreendimentos semelhantes.
Assumem riscos calculados	Talvez essa seja a característica mais conhecida dos empreendedores. O verdadeiro empreendedor é aquele que assume riscos calculados e sabe gerenciá-los, avaliando as reais chances de sucesso.
Criam valor para a sociedade	Os empreendedores utilizam seu capital intelectual para criar valor para a sociedade, com geração de empregos, dinamizando a economia e inovando, sempre usando sua criatividade em busca de soluções para melhorar a vida das pessoas.

Fonte: Adaptado de Dornelas (2001, p. 31-33)

As características referidas por Dornelas (2001), no quadro 3, demonstram que muitas podem ser natas, como a capacidade de identificar oportunidades e a perseverança diante dos obstáculos. Em contrapartida, outras precisam ser desenvolvidas ao longo do tempo, como a habilidade de liderança, a capacidade de tomada de decisão e o gerenciamento eficiente. Essas qualidades não são necessariamente encontradas em sua totalidade em um único indivíduo, o

que sugere a necessidade de um aprimoramento contínuo e de estratégias de formação empreendedora.

Conforme Giovanela, Maske e Cardoso (2022), as características analisadas foram sistematizadas por Farah, Cavalcanti e Marcondes (2013, p. 6), que, ao consolidarem diversas pesquisas sobre o tema, organizaram-nas mais didaticamente, conforme expostas no quadro 4.

Quadro 4 – Características do/a empreendedor/a

Característica	Significado
Capacidade de assumir riscos calculados	É uma das qualidades mais importantes do empreendedor de sucesso. Assumir riscos é ter a coragem de enfrentar desafios; de tentar um novo empreendimento; de buscar os melhores caminhos. É importante observar a expressão final “calculados”; o ato de começar um negócio não pode ser encarado como uma simples aventura, mas, antes de tudo, deve ser uma aventura planejada; portanto, os riscos assumidos deverão estar em um contexto em que serão avaliados e mantidos sob controle.
Aproveitar oportunidades, tendo iniciativa e força de vontade	Não basta apenas perceber a oportunidade de um negócio, é importante agir para concretizá-la. Essa característica é básica na personalidade de um empreendedor, pois reúne a percepção da oportunidade para um novo negócio e o senso prático da iniciativa e da força de vontade, no sentido de materializar uma ideia, seja um novo negócio, um novo processo de produção ou um novo modelo de operação.
Busca de informações e conhecimento do ramo empresarial	Quanto mais o futuro empresário conhecer o ramo de negócio que pretende explorar, maior será sua probabilidade de sucesso. Esse conhecimento pode vir da experiência prática, de informações obtidas em publicações especializadas, em centros 35 de tecnologia e outras fontes, como clientes, fornecedores e mesmo a concorrência. Entretanto, é importante ressaltar que uma personalidade empreendedora se dedica pessoalmente a essa busca; não se limita a um simples relato, mas verifica pessoalmente um novo processo de fabricação de produto ou fornecimento de serviço, procura assessoria técnica e especializada para certificar-se da potencialidade de sucesso de seu empreendimento.
Planejamento e senso de organização	A desorganização no início do empreendimento pode comprometer, em pouco tempo, seus resultados. O empresário de sucesso deve ser capaz de utilizar os recursos de que dispõe. Um modo simples e eficaz de o empresário se organizar é planejar as atividades, dividindo-as em etapas e estipulando prazos para o seu cumprimento, procurando cumpri-los sempre. Dessa forma, o futuro empresário estará monitorando o próprio desempenho e revisando suas metas, se for necessário. Um cronograma de atividades e custos, bem como registros financeiros sempre atualizados, é imprescindível para uma tomada de decisão acertada.
Liderança, comprometimento pessoal e otimismo	Liderança é a capacidade de definir e orientar a realização de tarefas, de combinar métodos e procedimentos práticos e de conduzir pessoas para alcançar objetivos almejados. Além dessa habilidade, o empreendedor de sucesso deve ter um comprometimento pessoal com o cumprimento de suas propostas, sendo capaz de substituir os próprios empregados, quando necessário, e de manter o otimismo por conseguir enxergar sempre o sucesso em vez de imaginar e temer os possíveis fracassos.
Persistência e espírito empreendedor	Um empresário de sucesso deve ser capaz de agir diante de um obstáculo; deve ser capaz, inclusive, de mudar de estratégia a fim de enfrentar o desafio e alcançar os objetivos, assumindo responsabilidade pessoal pelo desempenho. O espírito empreendedor procura sempre transformar ideias em fatos concretos e dinâmicos, buscando fazer as coisas de modo mais rápido, barato e com melhores resultados.
Autoconfiança e independência pessoal	São qualidades daquelas pessoas que procuram ser os próprios patrões. Muitos empresários de sucesso trocaram bons empregos pelo risco de montar o próprio negócio, tornando- -se independentes; são pessoas que buscaram autonomia em relação a normas e controles de outras pessoas e expressam confiança na própria capacidade de realizar as tarefas propostas, seja qual for o nível de dificuldade delas.

Fonte: Farah, Cavalcanti, Marcondes (2013, p. 6 *apud* Giovanela; Maske; Cardoso, 2022, p. 34-35)

O quadro 4 sintetiza os principais atributos que moldam o perfil do empreendedor de sucesso, destacando competências que vão além do conhecimento técnico e abrangem aspectos comportamentais, estratégicos e gerenciais. As características apresentadas refletem a complexidade do processo empreendedor, evidenciando que o sucesso está intrinsecamente ligado à capacidade de adaptação, planejamento e liderança, aliados à visão inovadora e à persistência. Tal sistematização evidencia, assim, que o sucesso empreendedor exige uma combinação equilibrada de competências estratégicas, comportamentais e práticas que, em conjunto, sustentam a criação e a gestão eficaz de negócios inovadores.

Para Filion (2000), as características de empreendedores bem-sucedidos são: a) Valores e cultura de empreendedorismo adquiridos por meio de contato com, pelo menos, um modelo empreendedor no período da juventude; b) Experiência em negócios; c) Diferenciação; d) Intuição; e) Envolvimento; f) Trabalhadores incansáveis; g) Sonhadores realistas (visionários); h) Líderes; i) Trabalham em rede com moderação; j) Têm o próprio sistema de relações com os empregados; k) Controladores do comportamento das pessoas ao seu redor; l) Aprendizagem dos próprios padrões.

Os autores convergem em diversas características essenciais ao empreendedorismo, destacando atributos como inovação, criatividade e trabalho em equipe. Contudo, as listas variam, com alguns autores enfatizando mais características do que outros. Dornelas (2001), por exemplo, enfatiza a capacidade de adaptação e a visão estratégica, enquanto Farah, Cavalcanti e Marcondes (2013) destacam a importância da resiliência e da persistência. Assim, ressalva-se que não existe um "modelo perfeito" de empreendedor, pois cada indivíduo pode possuir um conjunto único de características.

Todavia, é notável que, de forma geral, os empreendedores se destacam pela habilidade de inovar e pela capacidade de trabalhar em equipe. Essas qualidades são fundamentais para alcançar seus ideais e sonhos, contribuindo não apenas para o sucesso pessoal, mas também para o desenvolvimento econômico e social ao redor. Ademais, essas características não são necessariamente universais, mas as que cada empreendedor possui se tornam essenciais para sua jornada e para o impacto que eles têm no mercado e na sociedade (Giovanela; Maske; Cardoso, 2022).

Como as características do perfil empreendedor são amplamente debatidas na literatura, a partir de diversas investigações, Filardi, Barros e Fischmann (2014) conduziram um estudo com o objetivo de analisar a evolução dessas qualidades ao longo do tempo. Por resultado, os autores identificaram que as características mais frequentemente aludidas na literatura, as quais emergem como traços recorrentes entre empreendedores bem-sucedidos são: tolerância ao

risco, liderança, inovação, proatividade, coragem, ambição, independência, habilidades interpessoais, capacidade de comunicação, qualificação, controle, necessidade de realização e orientação para objetivos. Essa multiplicidade de características, conforme argumentam Massolino, Galina e Gomes (2019), não apenas reflete a diversidade do empreendedorismo, mas também evidencia o caráter complementar desses atributos, que interagem e se complementam mutuamente a fim de moldar um perfil adaptado às demandas do mercado.

Além disso, o ato de empreender, a partir de uma oportunidade de negócio, não se limita a traços de personalidade ou competências individuais, mas abrange aspectos como o conhecimento prévio adquirido pelos indivíduos envolvidos, a personalidade do empreendedor (como otimismo e criatividade), as suas redes sociais e as particularidades do setor em que atua (Ardichvili; Cardozo; Ray, 2003). Esses elementos são determinantes para a identificação de oportunidades e a construção de negócios inovadores. Nesse sentido, compreender o empreendedorismo em diferentes contextos é essencial para identificar as variáveis que influenciam tanto o sucesso quanto os desafios dos empreendedores.

A partir dessa perspectiva, a próxima seção aborda o panorama do empreendedorismo no Brasil, destacando as especificidades regionais e as oportunidades que emergem em um mercado nacional marcado pela diversidade econômica e cultural. Essa análise busca compreender como o ambiente brasileiro impulsiona práticas inovadoras e quais desafios ainda se apresentam para os empreendedores em diferentes territórios, fortalecendo o vínculo entre perfil empreendedor e contexto local.

3.3 O BRASIL EMPREENDE? POTENCIAIS TERRITÓRIOS DE INOVAÇÃO

O Brasil figura entre as dez nações mais empreendedoras do mundo, destacando-se pelo crescimento exponencial do empreendedorismo nos últimos anos. Esse aumento expressivo no número de indivíduos envolvidos em iniciativas empreendedoras reflete a consolidação do país como um ambiente dinâmico para a criação de negócios. De acordo com o relatório de 2023 da *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2024), o país ocupa a segunda posição mundial em estimativa absoluta de empreendedores potenciais, posicionando-se atrás apenas da Índia, que apresenta um contingente de 106 milhões de empreendedores potenciais, em um contexto populacional de 1,4 bilhão de habitantes. Tais dados destacam o papel estratégico do empreendedorismo no fortalecimento do desenvolvimento econômico e social, ao fomentar a inovação e ampliar as oportunidades de negócios em um contexto marcado por transformações constantes.

Entretanto, o cenário do empreendedorismo no Brasil ainda é marcado por desafios estruturais, como a alta informalidade e a predominância de micro e pequenas empresas. Conforme dados do Sebrae (2023a), essas empresas representam 99% dos negócios no país e são responsáveis por cerca de 52% dos empregos formais. Em grande parte, o empreendedorismo brasileiro é motivado por fatores como a necessidade econômica e a busca por alternativas ao desemprego, evidenciando sua relevância tanto em contextos de oportunidade quanto de adversidade.

Em 2023, conforme informações da pesquisa *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2024), conduzida pelo Sebrae em parceria com a Associação Nacional de Estudos em Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas (Anegepe), o Brasil alcançou a maior taxa de empreendedores estabelecidos (com 3,5 anos ou mais de operação) dos últimos quatro anos. Esse dado reflete uma maior estabilidade econômica, que possibilitou um aumento significativo na durabilidade de pequenas empresas, assegurando sustento para milhões de famílias e fortalecendo a economia nacional.

Ademais, o estudo destaca um avanço significativo do empreendedorismo feminino no Brasil. Entre 2022 e 2023, houve um aumento na participação das mulheres entre os empreendedores estabelecidos. Esse crescimento de aproximadamente 18% na proporção de empreendedoras estabelecidas, em comparação com 2022, demonstra um aumento do número de mulheres com maior experiência e maturidade no âmbito empresarial. Embora os homens ainda predominem nesse perfil, o crescimento observado reforça a relevância das mulheres no cenário empreendedor brasileiro.

Além disso, o empreendedorismo brasileiro destaca-se pela capacidade de identificar problemas e promover transformações significativas. Conforme Santos (2021), para a Endeavor Brasil, o empreendedorismo envolve o desenvolvimento de produtos, a criação de empresas e a mobilização social, sempre com o objetivo de atender demandas específicas e gerar impactos positivos em comunidades ou na sociedade como um todo. Essa perspectiva reforça o papel do empreendedorismo como uma prática estratégica para o desenvolvimento sustentável, associando inovação e impacto social em um cenário de constante evolução.

Assim, de acordo com a Endeavor Brasil, segundo Santos (2021), a inovação impulsionada pelo empreendedorismo exerce um papel fundamental em diversos âmbitos, sobretudo na geração de emprego e na dinamização da economia. Ao promover soluções criativas para os desafios contemporâneos, o empreendedorismo não apenas fomenta o crescimento econômico, mas também possibilita o estabelecimento de parcerias estratégicas e facilita o acesso a produtos e serviços. Tais iniciativas contribuem para melhorar a qualidade

de vida ao proporcionar maior conforto, eficiência e celeridade nas interações entre negócios, empreendedores e a sociedade como um todo, fortalecendo, assim, os vínculos que sustentam o desenvolvimento socioeconômico.

A análise do panorama do empreendedorismo no Brasil, dessa forma, ressalva sua relevância como um motor essencial para o desenvolvimento econômico e social, destacando o dinamismo dos empreendedores no contexto nacional. Apesar dos desafios estruturais, o país tem demonstrado avanços significativos, como a ampliação da taxa de empreendedores estabelecidos e o fortalecimento do empreendedorismo feminino. Além disso, a capacidade de inovação e as soluções criativas incitadas por empreendedores em díspares setores reforçam o papel estratégico dessa prática no enfrentamento das demandas contemporâneas.

Compreender essas dinâmicas em nível nacional é fundamental para explorar as especificidades regionais que enriquecem o cenário empreendedor brasileiro. Nesse contexto, a próxima seção aprofunda a análise ao abordar as características, os desafios e as potencialidades do empreendedorismo em uma das regiões mais ricas em diversidade cultural e econômica do país, ressaltando como esses elementos moldam as práticas empreendedoras locais e contribuem para o desenvolvimento regional.

3.4 ASPIR(AÇÕES) REGIONAIS: SINGULARIDADES DO EMPREENDEDORISMO NO NORDESTE

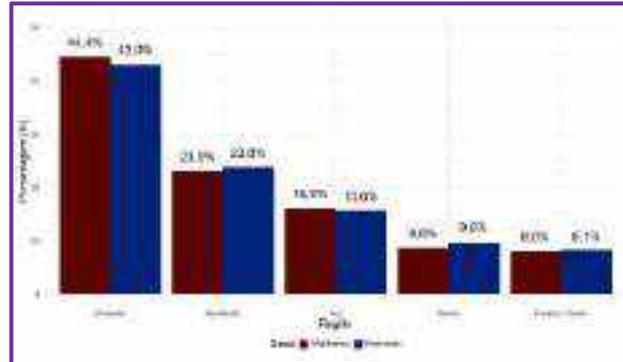
O empreendedorismo está intrinsecamente ligado à capacidade humana de identificar oportunidades e solucionar desafios, desempenhando um papel essencial na evolução das sociedades ao longo da história. Suas origens remontam às primeiras interações econômicas da humanidade, quando indivíduos reconheceram necessidades não atendidas e criaram soluções criativas para suprir essas demandas. Desde o comércio nas antigas rotas da seda, que conectava culturas e impulsionava o intercâmbio de bens e conhecimentos, até a Revolução Industrial, que transformou a produção e o consumo em escala global, o empreendedorismo tem sido uma força motriz de inovação e progresso. Na contemporaneidade, com os avanços tecnológicos e a globalização, ele continua a moldar economias, criando novas oportunidades e impulsionando transformações nos mais diversos setores (Silva; Pagnussat, 2023).

No Brasil, especialmente na região Nordeste, o empreendedorismo tem se mostrado uma estratégia fundamental para o desenvolvimento econômico e social. Apesar dos avanços, a região ainda enfrenta desafios históricos, como desigualdade econômica, acesso limitado a

recursos, infraestrutura inadequada, acesso restrito ao crédito e reduzida capacitação técnica, os quais dificultam o crescimento sustentável dos negócios.

A distribuição regional de homens e mulheres empreendedores no país apresenta padrões próximos, diferenciando-se apenas em termos de magnitude, conforme explícito no gráfico 14.

Gráfico 14 – Distribuição dos Donos de Negócio por grandes Regiões e por gênero, no Brasil (4º Trimestre de 2023)



Fonte: Sebrae (2024d)

No último trimestre de 2023, entre os homens empreendedores, 43% se situavam no Sudeste, 23,8% no Nordeste e 15,6% no Sul, enquanto as Regiões Norte e Centro-Oeste somavam 17,7%. Para as mulheres, de acordo com o mapa 5, a distribuição foi semelhante: 44,4% no Sudeste, 23% no Nordeste e 16% no Sul, com Norte e Centro-Oeste totalizando 16,6%. Esses dados indicam uma distribuição relativamente uniforme dos empreendedores no território nacional, embora persista uma prevalência absoluta de homens, mesmo com o crescimento modesto no número de mulheres empreendedoras (Sebrae, 2024d).

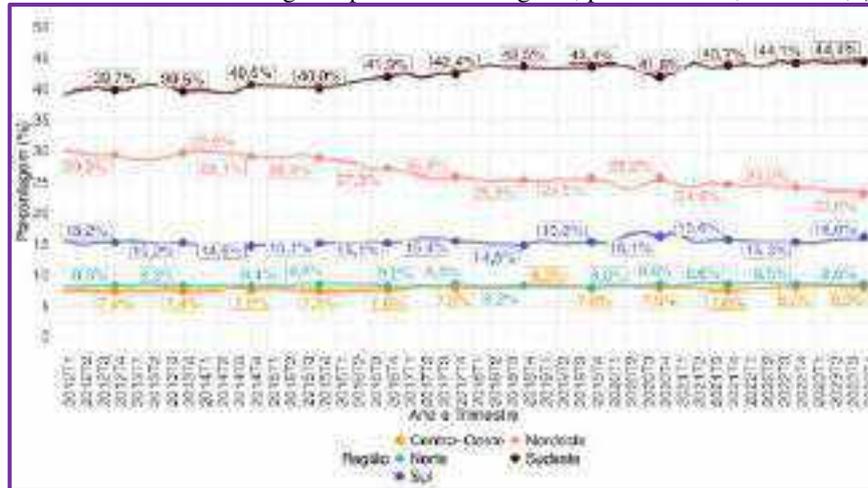
Mapa 5 – Distribuição das Donas de Negócio por grandes Regiões, no Brasil (4º Trimestre de 2023)



Fonte: Sebrae (2024e)

Ao longo da série histórica de 2012 a 2023, a predominância masculina no universo dos negócios manteve-se evidente em todas as regiões do país. No entanto, a participação das mulheres Donas de Negócio apresentou dinâmicas distintas nas regiões Sudeste e Nordeste. Até o final de 2015, ambas as regiões registraram uma relativa estabilidade nos percentuais de empreendedoras. A partir de 2016, contudo, esses padrões passaram a divergir de forma significativa. No Sudeste, verificou-se um aumento na representatividade das mulheres no empreendedorismo, com um crescimento de 39,7% no primeiro trimestre de 2012 para 44,4% no quarto trimestre de 2023. Em contraste, no Nordeste, houve uma queda acentuada, com a participação das empreendedoras reduzindo-se de 29,3% no primeiro trimestre de 2012 para 23% no mesmo período de 2023, conforme ilustrado no gráfico 15 (Sebrae, 2024d).

Gráfico 15 – Mulheres Donas de Negócio por Grandes Regiões, por Trimestre, no Brasil, (2012-2023)



Fonte: Sebrae (2024d)

No contexto nordestino, então, o empreendedorismo assume um papel ainda mais relevante. Como observado por Ortega (2024), no Sertão, os empreendedores enfrentam condições extremamente adversas, como a escassez de recursos e limitações estruturais. Contudo, iniciativas de 'empreendedorismo de impacto' têm emergido como alternativas eficazes, promovendo não apenas lucro, mas também mudanças sociais positivas. Artemisia (2021) aponta para o crescimento significativo de negócios de impacto social na região, enfatizando a inclusão produtiva e a responsabilidade social como pilares dessas iniciativas.

Estudos destacam que iniciativas locais têm demonstrado como o empreendedorismo pode ser uma resposta eficaz aos desafios históricos, fomentando competências e oportunidades em comunidades vulneráveis. Segundo Figueiredo dos Santos, Silva e Lopes (2017), as ações empreendedoras voltadas para a educação têm exercido um papel significativo na formação de novos empreendedores na região Nordeste.

O cenário do empreendedorismo no Nordeste é especialmente marcado pela presença feminina. Dados recentes apontam que 45,1% dos Microempreendedores Individuais (MEIs) na região são mulheres, com destaque para áreas como o comércio varejista e serviços de cabeleireiras (Mendes, 2023; Magalhães, 2024). Ademais, dados recentes apresentados por Magalhães (2024) revelam que 51% das empresárias nordestinas são chefes de domicílio, evidenciando a importância da renda gerada por seus negócios para a subsistência familiar.

A despeito desse crescimento, as mulheres empreendedoras enfrentam barreiras expressivas, como a "tripla jornada" de trabalho, que envolve conciliar as responsabilidades familiares com as demandas do negócio e outras atividades profissionais (Magalhães, 2024), dificuldades de acesso a crédito e desigualdades educacionais (Cavalcante; Pereira; Oliveira, 2022; Gimenez; Ferreira; Ramos, 2015). Além disso, os negócios liderados por mulheres tendem a ser menos inovadores e com faturamento inferior ao dos homens (Sebrae, 2024f; Brasil, 2024b), o que se deve em parte à falta de apoio institucional e à necessidade de capacitação em gestão empresarial.

Dados provenientes de estudos do Sebrae (2023), em conjunto com projeções populacionais do IBGE para o segundo trimestre de 2021, apontaram que na distribuição regional de mulheres empreendedoras no Brasil, a Região Sudeste lidera, concentrando 44% do total, seguida pelo Nordeste (23%), Sul (15%), Norte (8%) e Centro-Oeste (7%) (Brasil, 2024b). Essa disparidade reflete não apenas as diferenças econômicas entre as regiões, mas também aspectos culturais e sociais que exercem influência direta sobre o perfil e as dinâmicas do empreendedorismo feminino em cada localidade.

A regionalidade no Brasil apresenta também uma forte interseção com questões raciais. Enquanto mulheres brancas predominam no empreendedorismo nas Regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste, no Norte e no Nordeste a representatividade de mulheres negras e pardas é mais expressiva (Rosa; Orellana; Menezes, 2020; Brasil, 2024b). No Nordeste, em particular, as mulheres brancas possuem menor participação em relação a outros grupos raciais.

As empreendedoras nordestinas enfrentam barreiras específicas que as diferenciam das de outras regiões. Elas estão predominantemente à frente de negócios de menor porte, com menor geração de renda, além de uma maior concentração na informalidade. Essa situação reflete diretamente nos níveis mais baixos de bem-estar subjetivo observados nesse grupo. Outro ponto crítico é o acesso ao crédito, onde as mulheres empreendedoras do Nordeste enfrentam as maiores restrições em comparação com outras regiões, limitando o potencial de crescimento e formalização de seus negócios (Brasil, 2024b).

Tais obstáculos reforçam a necessidade de políticas públicas direcionadas que promovam a equidade no acesso a recursos e oportunidades, com atenção às especificidades regionais e às interseções de gênero e raça. Segundo Mendes (2023), programas como o Banco da Mulher Empreendedora em Maceió têm se mostrado eficazes ao oferecer assistência financeira e capacitação.

Em complemento, o Sebrae (2024f) assevera que iniciativas como o programa Sebrae Delas visam desenvolver competências e habilidades empreendedoras entre mulheres, promovendo a inclusão produtiva e o empoderamento econômico. Tais programas são fundamentais para transformar desafios em oportunidades, permitindo que as mulheres não apenas iniciem seus negócios, mas também os mantenham e os façam prosperar.

Portanto, o empreendedorismo feminino no Nordeste representa um fenômeno complexo, combinando aspectos econômicos e sociais em um cenário de desafios e potencialidades. Embora empecilhos estruturais e desigualdades persistam, o fortalecimento de iniciativas empreendedoras, especialmente voltadas para o público feminino, aliado a iniciativas de inclusão produtiva e apoio financeiro, pode ser um importante motor para o desenvolvimento econômico e social da região (Brasil, 2024b).

A evolução dos conceitos de empreendedorismo reflete essa dinâmica, enfatizando não apenas a criação de riqueza, mas também a importância do impacto social positivo. Promover a igualdade de gênero e ampliar o acesso a recursos e capacitação não são apenas questões de justiça social, mas também estratégias eficazes para impulsionar o crescimento econômico no Brasil.

Com o crescente impacto na economia e na sociedade, gerado pelo avanço do empreendedorismo, emergiu a necessidade de incentivar a formação empreendedora nas Instituições de Ensino Superior (IES). Tal formação deve transcender o ensino teórico, priorizando abordagens práticas que preparem os acadêmicos e os aproximem das demandas reais do mercado de trabalho, cada vez mais dinâmico e competitivo (Brasil Júnior, 2018).

A preparação dos/as estudantes para enfrentar esses desafios não só contribui para o desenvolvimento de competências técnicas e estratégicas, mas também fomenta a inovação e a criação de soluções transformadoras.

Diante desse contexto, a próxima seção explora como o ensino superior pode ser um catalisador para o empreendedorismo, destacando o papel das universidades na promoção de práticas educacionais que desenvolvam habilidades empreendedoras, incentivem a inovação e conectem os acadêmicos a oportunidades reais no mercado.

3.5 “DO CAMPUS AO MERCADO”: A EDUCAÇÃO COMO ALAVANCA PARA O EMPREENDEDORISMO

A educação desempenha um papel fundamental na promoção da igualdade de gênero, atuando como um instrumento de transformação social. Além de capacitar as mulheres para o mercado de trabalho, promovendo sua autonomia financeira, a educação assegura o acesso ao conhecimento, à informação e ao pleno exercício da cidadania. Por meio dela, é possível romper ciclos de desigualdade, incentivar a participação ativa das mulheres em diferentes esferas sociais e fortalecer sua capacidade de reivindicar direitos e oportunidades igualitárias. Assim, a educação não apenas qualifica, mas também empodera, contribuindo para uma sociedade mais justa e equitativa (Brasil, 2024a).

A Base Nacional Comum Curricular (BNCC) (Brasil, 2018b) adota uma perspectiva que reconhece e valoriza a pluralidade e a singularidade do/a estudante enquanto sujeito ativo do processo de aprendizagem, promovendo uma abordagem integrada dos componentes curriculares. Essa integração busca oferecer uma formação alinhada às necessidades, possibilidades e interesses dos discentes, evitando a fragmentação do conhecimento.

Conforme delineado pela BNCC (Brasil, 2018b), o empreendedorismo é caracterizado como uma competência indispensável para o desenvolvimento pessoal, o exercício da cidadania ativa, a inclusão social e a promoção da empregabilidade. Para Bueno e Vitarelli (2020), essa definição dialoga diretamente com o disposto no artigo 205 da Constituição Federal de 1988, o que sugere que a educação empreendedora se configura como um preceito constitucional no Brasil, cujo propósito primordial é formar profissionais aptos a desenvolver novas formas de pensar e agir, capazes de solucionar problemas sociais e fomentar a criação de ativos sustentáveis, contribuindo, assim, para a transformação e o progresso da sociedade.

O ensino do empreendedorismo, concebido como uma competência transversal aplicável a múltiplas esferas da vida, tem sido amplamente defendido em nível global. A educação empreendedora é um tema continuamente debatido na sociedade norte-americana desde a década de 1940 e, anos depois, no cenário europeu. Essa temática possui uma longa tradição em centros de ensino da Europa, Estados Unidos e Canadá. No Brasil, entretanto, a educação focada no empreendedorismo é considerada uma abordagem relativamente recente (Hipólito; Santos, 2018).

A Agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), estabelecida pelas Nações Unidas, enfatiza a ampliação do número de jovens e adultos dotados de competências essenciais, especialmente técnicas e profissionais, voltadas para o emprego, trabalho digno e

empreendedorismo. Nesse contexto, o conceito de empreendedorismo está associado à habilidade de idealizar, coordenar e executar projetos, serviços ou negócios inovadores, bem como à capacidade de promover mudanças significativas em organizações já existentes ou de implementar novos empreendimentos. Tal visão reforça a relevância do empreendedorismo como um motor de inovação e transformação social e econômica (IPEA, 2019; Bueno; Vitarelli, 2020).

Para Barbosa (2018), a sociedade contemporânea demanda cada vez mais indivíduos empreendedores, dotados de competências múltiplas, com espírito de equipe, capacidade de adaptação a cenários inéditos e habilidades para enfrentar novos desafios, com vistas a promover transformações significativas. De forma complementar, o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae, 2022a; 2023e) destaca que, no Brasil atual, a educação empreendedora assumiu um papel central nos campos econômico e social. Essa relevância é atribuída à necessidade de formar indivíduos autônomos e inovadores, capazes de aprender continuamente, adaptar-se a mudanças e liderar processos de transformação social e econômica.

Nesse contexto, Dornelas (2001, p. 38) enfatiza a importância do ensino de empreendedorismo ao afirmar: “[...] acredita-se que o processo empreendedor pode ser ensinado e entendido por qualquer pessoa e que o sucesso é decorrente de uma gama de fatores internos e externos ao negócio, do perfil do empreendedor e de como ele administra as adversidades que encontra no dia-a-dia”.

Para o autor, o objetivo central da educação empreendedora é estimular habilidades criativas e estratégicas, essenciais para que os indivíduos possam identificar e explorar oportunidades, além de promover inovação e competitividade em um ambiente de negócios cada vez mais dinâmico e globalizado. Essas análises reforçam a ideia de que o ensino do empreendedorismo deve ser estruturado de forma a preparar os indivíduos para os desafios contemporâneos, promovendo uma formação que equilibre teoria e prática, capacitando-os para atuar como agentes transformadores tanto no âmbito econômico quanto no social.

Na contemporaneidade, observa-se que universidades e faculdades brasileiras têm ampliado a oferta de cursos e disciplinas voltadas para a educação empreendedora. Essa iniciativa reflete uma tentativa de alinhar o ensino superior às demandas do mercado globalizado e à necessidade de formar profissionais capazes de inovar e criar negócios sustentáveis. Contudo, estudos apontam que o ensino de empreendedorismo no Brasil ainda é considerado superficial (Barbosa, 2018), muitas vezes restrito a abordagens teóricas e desvinculado da prática real de criação e gestão de empresas.

A estrutura tradicional de ensino prevalecente no país, atualmente, enfatiza o direcionamento dos alunos para obtenção de empregos no setor público ou privado e, em sua maioria, negligencia o empreendedorismo como alternativa de carreira, geralmente associando essa iniciativa a atividades de alto risco. Há cerca de 9 anos, pesquisas apuradas pelo Instituto *Global Entrepreneurship Monitor* já advertiam, que para um aproximado de 25% da população brasileira o limiar para se buscar a atividade empreendedora era o valor de seis salários mínimos, o que impactava tanto para a política de retenção de talentos das empresas como para os órgãos que fomentam e incentivam o empreendedorismo (GEM, 2016).

A formação empreendedora exhibe uma característica multidisciplinar. Para alcançar os distintos objetivos, faz-se necessário traçar um plano de ensino que adapte a metodologia pedagógica ao contexto da aprendizagem esperada. Nessa perspectiva, são encontradas na literatura distintas opções de métodos, técnicas e recursos como meio de se promover o processo de ensino-aprendizagem da formação empreendedora (Ferreira; Freitas, 2013).

Para que o ensino do empreendedorismo se torne mais eficiente, é preciso adotar metodologias próprias, diferentes das adotadas para o ensino convencional. Nesses termos, é necessária uma abordagem andragógica e fundamentada no “aprender fazendo”, que utilize técnicas como oficinas, modelagem, estudos de caso, metáforas e dinâmicas. Por isso, também o professor precisa adequar-se, tornando-se muito mais um incentivador e condutor de atividades do que alguém que dita procedimentos padrões. É necessário que também o professor seja empreendedor (Roncon; Munhoz, 2009, p. 699).

De acordo com Filion (1999), nas universidades, a maioria dos futuros profissionais não reconhece o empreendedorismo como um objetivo central em suas trajetórias de vida. Mesmo entre aqueles que identificam o empreendedorismo como uma aspiração, poucos optam por iniciar um negócio logo após a graduação. Além disso, Machado, Añez e Ramos (2005) apregoam que um número ainda mais reduzido utiliza experiências prévias no mercado de trabalho, em cargos específicos ou indústrias, como estratégia de preparação para a criação de novos empreendimentos. Tais observações ressaltam a lacuna entre a formação acadêmica e o desenvolvimento das competências práticas necessárias para atuar no universo empreendedor.

Conforme Dornelas (2001), o empreendedorismo tem sido amplamente reconhecido como um catalisador do desenvolvimento econômico e social. Todavia, sua incorporação ao ambiente acadêmico brasileiro enfrenta obstáculos estruturais significativos, como a escassez de docentes especializados na área e a ausência de metodologias pedagógicas que enfatizem práticas inovadoras e o aprendizado experiencial. Tais desafios limitam a eficácia do ensino

empreendedor e sua capacidade de preparar os estudantes para os desafios do mercado de trabalho contemporâneo.

De maneira similar, o Sebrae (2024g) ressalta que, para tornar a educação empreendedora efetiva, é necessário integrá-la aos currículos de forma mais consistente e promover iniciativas que envolvam alunos em projetos reais, estimulando o desenvolvimento de competências práticas e estratégicas. Nesse sentido, há uma crescente demanda por políticas educacionais que articulem teoria e prática, incentivem parcerias entre instituições de ensino e o setor privado, e fomentem o desenvolvimento de habilidades empreendedoras desde os primeiros anos da formação acadêmica.

A universidade desempenha um papel essencial no fomento ao empreendedorismo, incentivando a inovação e o "sonho grande" entre os alunos, com o objetivo de gerar impactos positivos no desenvolvimento econômico e social das comunidades em que está inserida. Nesse contexto, a Endeavor Brasil, em parceria com o Sebrae, publicou a primeira edição da pesquisa "Empreendedorismo nas Universidades Brasileiras" em 2012, tornando-se uma referência no campo. Contudo, a quarta edição do estudo, realizada em 2016 com 2.230 alunos e 680 professores de mais de 70 instituições de ensino superior em todas as regiões do país, revelou uma desconexão entre as expectativas dos estudantes e a oferta de iniciativas empreendedoras nas universidades. Os dados indicam que 65% dos professores estão satisfeitos com as ações de empreendedorismo nas instituições, enquanto apenas 36% dos alunos compartilham dessa visão.

Além disso, as universidades brasileiras carecem de estruturas adequadas para apoiar a jornada completa de formação empreendedora. A ausência de estratégias claras e a falta de institucionalização dos programas de empreendedorismo resultam em iniciativas isoladas, cuja continuidade frequentemente depende do envolvimento pessoal de professores ou alunos fundadores (Melhado; Miller, 2012; Endeavor Brasil, 2016).

No âmbito do aprimoramento do ensino e da promoção do pensamento empreendedor, é fundamental implementar atividades práticas que ofereçam aos estudantes a oportunidade de vivenciar experiências diretamente relacionadas ao empreendedorismo. Dentre essas iniciativas, destacam-se os estágios em empresas emergentes, que permitem aos alunos compreender os desafios e as particularidades inerentes aos negócios em estágio inicial.

Paralelamente, a participação em Empresas Juniores (EJs) desempenha um papel significativo ao possibilitar a aplicação de conceitos teóricos em projetos reais, promovendo o desenvolvimento de competências como liderança, trabalho em equipe e habilidades de gestão. Da mesma forma, o engajamento em entidades estudantis estimula o fortalecimento de atributos

essenciais ao pensamento empreendedor, como senso de responsabilidade, organização e proatividade. Essas atividades não apenas aproximam os estudantes das realidades do mercado, mas também fomentam um ambiente propício à inovação e à formação de profissionais mais preparados para enfrentar os desafios de um mundo em constante transformação (Melhado; Miller, 2012; Barbosa, 2018).

Essas iniciativas são fundamentais para a formação de um perfil profissional alinhado às exigências do mercado contemporâneo, que valoriza habilidades práticas, criatividade e capacidade de inovação. Entretanto, os resultados da pesquisa de 2016 reforçam os achados das edições anteriores, que já indicavam uma baixa ambição entre os empreendedores universitários brasileiros. Nesse sentido, a pesquisa realizada pela Endeavor Brasil em 2012 revelou que apenas 30,4% das universidades brasileiras possuíam organizações estudantis voltadas para o empreendedorismo, um número consideravelmente inferior à média global, de 46,6% (Melhado; Miller, 2012; Barbosa, 2018). Tal dado reflete a disparidade entre o Brasil e outras regiões do mundo no que se refere ao incentivo ao empreendedorismo no ambiente acadêmico.

Percebe-se que, embora o empreendedorismo tenha ganhado destaque nas universidades brasileiras nos últimos anos, os cursos oferecidos ainda apresentam lacunas em sua abrangência. Essa limitação compromete a formação de alunos com competências amplas e práticas necessárias para enfrentar os desafios do mercado e inovar de maneira consistente. Dessa forma, torna-se imprescindível que as instituições de ensino superior ampliem suas estratégias de incentivo ao empreendedorismo, tanto em termos de disciplinas quanto por meio da criação e fortalecimento de organizações estudantis voltadas para essa área.

Segundo a Endeavor Brasil (2016), em 2014, 95% dos negócios criados por estudantes possuíam até 10 funcionários, e apenas 17% esperavam crescer para mais de 25 funcionários em cinco anos. Em 2016, esses números caíram para 93% e 10%, respectivamente. Por outro lado, o interesse em empreender também sofreu declínio: em 2014, quase 60% dos estudantes desejavam abrir um negócio no futuro, enquanto, em 2016, esse número caiu para 21%. Desses, somente 28% haviam cursado uma disciplina relacionada ao tema. Esses dados reforçam a importância do ensino de empreendedorismo como um catalisador para novas opções de carreira entre os universitários.

Contudo, a pesquisa também sugere que algumas variações nos resultados podem estar mais relacionadas a mudanças metodológicas do que a transformações concretas no objeto de estudo. Para uma avaliação mais consistente, é fundamental a realização de estudos futuros, utilizando parâmetros e investimentos semelhantes.

Dolabela (2006 p. 51) descreve dez razões para ensinar empreendedorismo, explicitadas no quadro 5, a seguir:

Quadro 5 – Por que ensinar empreendedorismo?

Razão 1	A alta taxa de mortalidade infantil das empresas. No mundo das empresas emergentes, a regra é falir, e não ter sucesso. De cada três empresas criadas, duas fecham as portas. As pequenas empresas (menos de 100 empregados) fecham mais: 99% das falências são de empresas pequenas. Se alguns têm sucesso sem qualquer suporte, a maioria fracassa, muitas vezes desnecessariamente. A criação de empresas é indispensável ao crescimento econômico e ao desenvolvimento social.
Razão 2	Nas últimas décadas, as relações de trabalho estão mudando. O emprego dá lugar a novas formas de participação. As empresas precisam de profissionais que tenham visão global do processo, que saibam identificar e satisfazer as necessidades do cliente. A tradição do nosso ensino, de formar empregados nos níveis universitário e profissionalizante, não é mais compatível com a organização da economia mundial na atualidade.
Razão 3	Exige se hoje, mesmo para aqueles que vão ser empregados, um alto grau de empreendedorismo. As empresas precisam de colaboradores que, além de dominar a tecnologia, conheçam também o negócio, saibam auscultar os clientes e atender às necessidades deles, possam identificar oportunidades e mais: buscar e gerenciar os recursos para viabilizá-las.
Razão 4	A metodologia de ensino tradicional não é adequada para formar empreendedores.
Razão 5	Nossas instituições de ensino estão distanciadas dos sistemas de suportel, isto é, empresas, órgãos públicos, financiadores, associações de classe, entidades das quais os pequenos empreendedores dependem para sobreviver. As relações universidade/empresa ainda são incipientes no Brasil.
Razão 6	Cultura. Os valores do nosso ensino não sinalizam para o empreendedorismo.
Razão 7	A percepção da importância da PME (Pequena e Média Empresa) para o crescimento econômico ainda é insuficiente.
Razão 8	A cultura da grande empresal, que predomina no ensino. Não há o hábito de abordar a pequena empresa. Os cursos de administração, com raras exceções, são voltados para o gerenciamento de grandes empresas.
Razão 9	Ética uma grande preocupação no ensino do empreendedorismo são os aspectos éticos que envolvem as atividades do empreendedor. Por sua grande influência na sociedade e na economia, é fundamental que os empreendedores como qualquer cidadão sejam guiados por princípios e valores nobres.
Razão 10	Cidadania. O empreendedor deve ser alguém que apresente alto comprometimento com o meio ambiente e com a comunidade, dotado de forte consciência social. A sala de aula é excelente lugar para debater esses temas

Fonte: Adaptado de Dolabela (2006, p. 51)

Observa-se que os métodos de ensino precisam evoluir para estimular os alunos a ultrapassarem os limites das zonas de conforto proporcionadas pelas salas de aula. Esse estímulo é essencial para que eles compreendam o real funcionamento do mercado. Dessa forma, ao serem submetidos a aulas expositivas, torna-se fundamental que consigam integrar teoria e prática, utilizando metodologias que promovam a aplicabilidade do conhecimento, como seminários, análise de casos, estudos dirigidos e a exploração de bibliografias especializadas (Barbosa, 2018). A conjugação desses métodos facilita a formação de profissionais capacitados não apenas para absorver o conhecimento teórico, mas também para

implementá-lo de forma prática e inovadora no ambiente de trabalho, atendendo às demandas de um mercado dinâmico e competitivo.

Observa-se, portanto, a ausência de pesquisas conclusivas que determinem, de forma inequívoca, o nível educacional ou a idade ideal para o aprendizado do empreendedorismo. Não obstante, é amplamente reconhecido que a educação, especialmente no contexto escolar, desempenha um papel decisivo no processo de transformação comportamental e no desenvolvimento de novos atributos empreendedores. Esse cenário ressalva importância da escola como um ambiente que promove o estímulo ao pensamento crítico, à criatividade e à construção de competências essenciais para a prática empreendedora (Machado; Añez; Ramos, 2005).

Na visão de Filion (2000), autor referenciado na literatura acadêmica, um programa de empreendedorismo deve alinhar-se a uma abordagem que priorize o desenvolvimento do autoconhecimento e a aquisição de *know-how*, transcendendo uma simples transmissão de conhecimento. O conceito de si próprio, nesse contexto, deve ser fomentado com ênfase em competências como autonomia, autoconfiança, perseverança, determinação, criatividade, liderança e flexibilidade. Por outro lado, o *know-how* abrange a habilidade de compreender e definir situações, sendo central à atuação dos empreendedores.

Nesse sentido, o autor destaca que os empreendedores desempenham atividades essenciais, como o entendimento de mercados, a identificação de oportunidades de negócios, a definição de objetivos estratégicos, a criação de visões inovadoras, além do planejamento e da estruturação de organizações. Essas competências, quando integradas, conferem vitalidade e sustentabilidade aos empreendimentos, possibilitando o desenvolvimento de soluções que atendam às dinâmicas dos mercados e contribuam para a geração de valor (Filion, 2000; Barbosa, 2018).

Campelli *et al.* (2011) assegura que uma instituição de ensino empreendedora não é somente aquela que incluiu em seu projeto pedagógico disciplinas ou cursos de empreendedorismo, mas, sobretudo, aquela que adota como instituição, um novo paradigma educacional, tornando-se, ela mesma, uma instituição empreendedora. De acordo com esses autores, as instituições de ensino desempenham papel fundamental em uma sociedade cuja principal base material de produção é a informação e o conhecimento.

O novo paradigma educacional, deste modo, estabelece as instituições de ensino superior como um local privilegiado do saber, da liberdade acadêmica e da inteligência, em que o conviver com a pesquisa na fronteira do conhecimento traz uma considerável contribuição para se desenvolver o raciocínio independente, criativo e inovador.

Conforme Dolabela (2000 *apud* Lumertz, 2015), as instituições de ensino superior ainda enfrentam desafios estruturais internos que precisam ser superados para que possam direcionar seus esforços de maneira mais eficaz na formação de indivíduos com perfil empreendedor. A superação dessas barreiras é fundamental para a construção de um ambiente acadêmico que promova a inovação, a autonomia e o desenvolvimento de competências empreendedoras. Nesse contexto, torna-se evidente que o modelo organizacional vigente no ensino universitário brasileiro se revela obsoleto e insuficiente diante das demandas contemporâneas.

Segundo Lumertz (2015), há uma necessidade premente de reinstitucionalizar e reinventar a educação superior no país, alicerçando-a nos princípios do empreendedorismo. Ademais, a autora defende a implementação de um programa nacional de educação empreendedora, que contemple todos os níveis de ensino, com especial ênfase na formação técnica e superior, de modo a ampliar o impacto da cultura empreendedora na sociedade.

Machado, Añez e Ramos (2005) consideram que o binômio “educação e empreendedorismo” pode ser a chave para um novo desenvolvimento. O Brasil ainda não atingiu, em termos quantitativos e qualitativos, os níveis educacionais observados em nações de maior desenvolvimento econômico. Tal dificuldade é evidenciada pelos dados mais recentes do Censo da Educação Superior de 2023, divulgados em 2024, pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2024a; 2024b), os quais revelam que o Brasil possuía um total de 2.580 instituições de ensino superior, sendo 87,8% (2.264) privadas e apenas 12,2% (316) públicas. Essas instituições ofertaram mais de 24,6 milhões de vagas em cursos de graduação, com a rede privada responsável por 95,9% (23.681.916) desse total. No entanto, o número de matrículas efetivadas foi de aproximadamente 9,9 milhões, indicando que cerca de 40% das vagas oferecidas foram ocupadas.

De acordo com a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp, 2022), a Taxa Líquida de Matrículas Ajustada (TLMA) no ensino superior, que indica o percentual de jovens de 18 a 24 anos que já concluíram ou estão matriculados nesse nível de ensino, diminuiu de 26,6% em 2020 para 25% em 2022. Observa-se, portanto, uma discrepância significativa entre a oferta e a demanda, o que pode refletir desafios no acesso ao ensino superior, questões relacionadas à qualidade dos cursos ou à capacidade de absorção do mercado de trabalho.

Além disso, a Frente Parlamentar pela inclusão e qualidade na Educação Particular (FPEDUQ, 2024) revela a predominância de instituições privadas e a elevada oferta de vagas na modalidade de Educação a Distância (EaD) — que representaram 77,2% do total — sugerem

uma tendência de flexibilização no acesso à educação superior, embora também levantem questões sobre a qualidade e a eficácia desses formatos de ensino.

Segundo Barbosa (2018), o ensino do empreendedorismo, possivelmente, ainda enfrentará desafios significativos nos próximos anos, especialmente no que se refere à sua adaptação às demandas contemporâneas. Dentre esses desafios, destaca-se a necessidade de alinhar o processo educacional aos princípios de inovação e ao desenvolvimento de competências empreendedoras, elementos que são amplamente valorizados tanto pelos estudantes quanto pelo mercado. Esse alinhamento requer uma abordagem pedagógica que priorize a integração da teoria com a prática, promovendo experiências que preparem os alunos para identificar oportunidades, tomar decisões estratégicas e criar soluções criativas e sustentáveis.

Dentre as recomendações destacadas no relatório do Instituto *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2020) para fortalecer o empreendedorismo no Brasil, várias estratégias são sugeridas, com ênfase na educação e na integração entre escolas, universidades e a comunidade empreendedora.

Em primeiro lugar, recomenda-se o apoio técnico às escolas, abrangendo gestores, coordenadores e professores, no aperfeiçoamento de currículos e práticas pedagógicas. Essa medida visa assegurar que a aplicação dos conteúdos seja efetiva e alinhada às competências previstas pela Base Nacional Comum Curricular (BNCC) e pelas Diretrizes Nacionais do Ensino Médio, considerando as particularidades regionais e os projetos de vida dos estudantes.

Outro ponto central é o incentivo ao empreendedorismo nas universidades, estimulando maior proximidade com as comunidades locais por meio de atividades de extensão. A proposta busca construir conexões sólidas com empreendedores e empresários, permitindo que os recursos acadêmicos – sejam eles conhecimentos, infraestrutura ou talentos – sejam direcionados para a criação de soluções inovadoras e relevantes para os desafios reais do mercado.

Além disso, destaca-se a necessidade de fortalecer a interação entre as universidades e as empresas emergentes, promovendo parcerias produtivas que favoreçam o crescimento mútuo e a inovação. A formação de professores em empreendedorismo também é uma prioridade, sendo sugerida a ampliação da oferta de programas que combinem experiências práticas com conhecimentos teóricos. Essa abordagem transdisciplinar visa proporcionar aos professores as ferramentas necessárias para inspirar os alunos a explorar diferentes tipos de empreendedorismo, ampliando suas perspectivas e incentivando a geração de impacto positivo na sociedade. Essas estratégias convergem para a criação de um ecossistema educacional e

empreendedor mais integrado e eficiente, capaz de promover competências essenciais para o desenvolvimento econômico e social do país.

4 “EMPREENDEDORISMO DE SAIAS”: A (R)EVOLUÇÃO DO GÊNERO FEMININO

O empreendedorismo feminino emerge como uma prática transformadora que vai além da geração de renda, atuando como ferramenta de empoderamento social e promoção da equidade de gênero. Neste capítulo, será realizada uma análise aprofundada sobre as relações entre gênero e empreendedorismo, destacando como questões históricas, culturais e estruturais influenciam as trajetórias das mulheres no mercado de trabalho e nos negócios.

Serão discutidos aspectos históricos da inserção feminina no mercado laboral, as particularidades do empreendedorismo como instrumento de emancipação, e as interseções de gênero no campo da Nutrição. Além disso, o capítulo abordará os conceitos de equidade e interseccionalidade, enfatizando sua relevância na criação de ambientes empreendedores mais diversos e inclusivos. Com isso, busca-se evidenciar como essas dinâmicas contribuem para o fortalecimento econômico e social, promovendo uma transformação que ultrapassa a esfera individual e alcança a sociedade como um todo.

4.1 DESVENDANDO CONEXÕES: OS ESTUDOS DE GÊNERO E O EMPREENDEDORISMO FEMININO

A presença das mulheres no mercado de trabalho, especialmente no universo empreendedor, tem se fortalecido nas últimas décadas, mas ainda enfrenta desafios profundos relacionados a estruturas sociais e históricas que perpetuam desigualdades. O empreendedorismo feminino surge não apenas como uma forma de geração de renda e inovação, mas também como um espaço de resistência e transformação social.

Conforme Macedo (2024), o uso de terminologia adequada pode, à primeira vista, parecer um tema de pouca relevância. Contudo, a equidade se inicia pela nossa capacidade, tanto individual quanto coletiva, de utilizar uma terminologia apropriada, científica, socialmente correta, abrangente e respeitosa em relação ao indivíduo.

A noção de gênero foi introduzida no campo conceitual científico pelo psicólogo e sexólogo John Money, em 1950, ao estabelecer a correlação entre as diferenças do sexo anatômico e do sexo psicológico. No entanto, esse conceito enfrentou resistência e foi mal interpretado por psicanalistas, chegando a ser gradualmente abandonado no corpo teórico da psicanálise (Pereira *et. al*, 2024).

No que concerne ao conceito de gênero, Scott (1995) salienta que o termo vai além de descrever diferenças entre mulheres e homens, sendo empregado para abordar as relações sociais que se estabelecem entre os gêneros. Esse uso do termo rejeita explicitamente explicações pautadas em determinismos biológicos, como, por exemplo, a capacidade das mulheres de gerar filhos ou a superioridade da força muscular masculina.

Nesse sentido, Moletta (2020) complementa essa visão ao destacar que o conceito de "gênero" está intrinsecamente ligado às "construções culturais", ou seja, à criação e atribuição de ideias que definem os papéis considerados apropriados para homens e mulheres. Dessa forma, o termo refere-se às origens sociais, e não biológicas, das identidades atribuídas aos gêneros, destacando o caráter construído dessas distinções no contexto cultural e social.

Acerca de gênero, Bento (2015, p. 53), 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.

Segundo Gomes e Chahini (2024), a palavra "gênero" trouxe uma revolução conceitual ao se desvincular das condições biológicas, ampliando o entendimento para aspectos sociais, culturais e subjetivos das identidades e das relações entre os indivíduos. Pereira *et. al* (2024) corrobora, assegurando que o conceito de gênero surge para desnaturalizar os papéis, identidades, funções e representações atribuídos ao homem e à mulher, sendo uma construção influenciada por fatores culturais, históricos, pessoais, religiosos e pela produção e reprodução das tradições familiares e sociais, em contraposição aos saberes acumulados ao longo de nossa experiência de vida.

Conforme apontado por Bento (2015), os estudos de gênero começaram no final da década de 1980, com foco inicial na relação entre o feminino e o masculino. A partir daí, os estudos sobre as mulheres passaram a se aprofundar nas questões relacionadas ao gênero feminino, impulsionados pelos movimentos que buscavam compreender suas causas. Nesse sentido, pesquisas de gênero exigem a análise das estruturas que definem o feminino, o masculino e outros gêneros plurais que atravessam esses espectros identitários, bem como as dinâmicas de suas inter-relações.

Baseando-se nesses aspectos, a respeito do conceito de identidade de gênero, Macedo (2024, p. 21) argumenta que:

A identidade de gênero é definida pelo sentimento próprio e subjetivo relativamente a pretender um determinado gênero para si próprio. Gênero é definido como um conjunto de características psicológicas, comportamentais ou culturais associadas ao masculino e ao feminino. Em termos de identidade de gênero um indivíduo pode assumir-se como feminino ou masculino, não binário, no espectro de feminino ou no espectro de masculino, ou *genderqueer*. As pessoas podem assumir uma identidade de gênero indefinida, uma identidade que sobrepõe o gênero masculino e feminino, uma identidade sem um gênero ou terem uma identidade de gênero fluida, que se movimenta através do espectro de gênero, num contínuo entre o feminino e o masculino.

A autora complementa ainda ao elucidar que o gênero é composto pela identidade individual, pela expressão dessa identidade e pela maneira como tanto a identidade autopercebida quanto a sua expressão se relacionam com os papéis de gênero tradicionais de cada sociedade. Já a identidade de gênero, refere-se ao gênero com o qual a pessoa se identifica e por meio do qual, geralmente, ela se expressa em sua vida cotidiana.

Sonetti (2018, p. 49), em contrapartida, considera que:

A identidade de gênero é representada pelo cérebro, por ser como a pessoa se identifica, se percebe, como é ou está perante as suas relações sociais. Ela tem a ver com a autopercepção do indivíduo. Logo, ela, em geral, guia a expressão de gênero, que é como o indivíduo comunica ao mundo o que sente, através de vestimentas, acessórios e comportamentos lidos pela sociedade como femininos, masculinos ou outros termos.

Para Moletta (2020), os estudos de gênero têm como propósito central investigar as diferenças e desigualdades nas relações de poder, derivadas dos papéis socioculturais atribuídos aos gêneros. Frequentemente, a análise se concentra nas interações entre homens e mulheres, priorizando as disparidades em detrimento das similaridades. Sob esse prisma, o preconceito de gênero é compreendido como uma construção histórica enraizada em uma estrutura social patriarcal, que atribui à mulher a responsabilidade pelo cuidado doméstico e dos filhos, enquanto reserva ao homem o papel de provedor. Já Roiz e Stearns (2012) ressaltam que essa configuração cultural e histórica, amplamente discutida por Stearns (2007), demonstra como essas expectativas sociais perpetuaram desigualdades de gênero ao longo do tempo.

A partir dessa abordagem crítica, os estudos de gênero iluminam as construções culturais e sociais que moldam as interações entre homens e mulheres, evidenciando suas implicações no ambiente empreendedor. Ao desvincular os papéis de gênero de determinismos biológicos, essas análises expõem as dinâmicas de poder, identidade e equidade que influenciam as trajetórias femininas no mercado e no empreendedorismo. Nesse contexto, o empreendedorismo feminino desponta como um espaço de resistência e transformação,

desafiando as estruturas históricas de desigualdade e promovendo oportunidades de impacto mais inclusivo e abrangente.

A seção subsequente aprofunda essa discussão ao examinar a evolução da participação feminina no mercado de trabalho. Essa análise busca compreender as mudanças sociais e econômicas que moldaram essa trajetória, revelando como, ao longo do tempo, as mulheres têm conquistado espaços, redefinindo suas posições em um mercado ainda marcado por desafios e desigualdades estruturais.

4.2 TRILHAS HISTÓRICAS: A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

As concepções arquetípicas de masculinidade construídas pela sociedade patriarcal-brasileira mantêm a hierarquia de poder, favorecendo determinados homens em detrimento de outros e das mulheres. Para Bento (2015, p. 90),

[...] a definição de masculinidade em nossa cultura constitui-se em diversas histórias simultâneas: da busca individual do homem pela acumulação daqueles símbolos culturais que denotam masculinidade, que indicam que ele a alcançou efetivamente; daqueles padrões usados para se evitar que as mulheres incluam-se na vida pública e que sejam remetidas para uma esfera privada desvalorizada; do acesso diferenciado que os diferentes tipos de homens têm aos recursos culturais que conferem masculinidade e de como cada um desses grupos passa a desenvolver modificações próprias para preservar e reivindicar sua masculinidade. Trata-se do poder que estas definições por si só têm para a preservação do poder efetivo que o homem exerce sobre a mulher e que alguns homens exercem sobre outros homens.

Segundo Lerner (2019), o patriarcado, historicamente, estruturou as relações de poder de forma a excluir as mulheres dos espaços públicos de liderança, relegando-as a papéis subalternos. O gênero, nesse contexto, torna-se uma metáfora invisível para hierarquias, moldando relações sociais e econômicas.

A filosofia aristotélica, que descreve as mulheres como "seres humanos incompletos e defeituosos de uma categoria totalmente diferente da dos homens" (Lerner, 2019, p. 31-32), foi uma das bases conceituais que justificaram a subordinação feminina, limitando sua autonomia e moldando sua participação em ambientes de trabalho, como nas organizações contemporâneas. Bento (2015) complementa essa visão ao observar que a masculinidade hegemônica condiciona os homens a assumirem papéis de liderança, perpetuando a dominação

masculina e criando barreiras significativas para o avanço das mulheres no mercado profissional.

Assim, de acordo com Connell (2005, p. 77), é possível entender melhor a questão da seguinte forma:

a masculinidade hegemônica pode ser definida como a configuração da prática de gênero que incorpora a resposta atualmente aceita para o problema da legitimidade de patriarcado, que garante (ou é assumido como garantia) a posição dominante dos homens e a subordinação das mulheres².

Bento (2015) ainda afirma que a masculinidade hegemônica se encontra profundamente enraizada em diversos âmbitos, como a esfera produtiva, a arena política, as práticas esportivas e o mercado de trabalho. “E, em todas estas esferas, o discurso impulsionador das práticas dos homens tem como fundamento a competição, a busca insaciável pelo sucesso, pelo poder” (Bento, 2015, p. 88).

Segundo Barreto (2016, S/P):

A presença feminina no mercado de trabalho teve início no século XIX, com a revolução industrial e a necessidade de mão-de-obra para operar máquinas. Sem controle por parte do Estado, elas trabalhavam em péssimas condições de higiene, com exaustivas cargas horárias e ganhando bem menos que os homens.

A inclusão feminina no ambiente corporativo enfrenta o chamado "teto de vidro" (*glass ceiling*), uma barreira invisível que limita o progresso das mulheres, mesmo quando estas possuem qualificação e competência para ocupar cargos de liderança. Sobre esse ponto, Bento (2015) sublinha que a sociedade patriarcal ainda exerce influência marcante sobre as oportunidades de poder e liderança, restringindo o desenvolvimento das mulheres em diversas áreas. A autora contribui ao enfatizar que as construções de gênero impactam a percepção das mulheres como líderes ou inovadoras, já que a estrutura patriarcal não apenas restringe o acesso feminino ao poder, mas também invisibiliza suas contribuições e conquistas, ou seja, o papel de gênero afeta não apenas a posição ocupada pelas mulheres, mas também como suas capacidades são reconhecidas no mercado de trabalho.

Lages (2005) corrobora destacando que as restrições históricas às mulheres contribuíram para perpetuar disparidades salariais em relação aos homens. Contudo, a partir do início do século XX, a conquista de direitos civis e políticos, impulsionada por lutas sociais e

² Citação traduzida de inglês para português pela autora deste TCC.

pelo aumento do acesso à educação, marcou o início de uma transformação no papel das mulheres no mercado de trabalho. Nos anos 1970, mudanças estruturais nas instituições sociais redefiniram a divisão de gênero no trabalho, promovendo uma participação feminina mais expressiva. Ainda assim, para a autora, a representação das mulheres continua significativamente inferior à dos homens, evidenciando a necessidade de esforços contínuos para alcançar a equidade de gênero de forma plena e efetiva.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 representou um marco significativo ao estabelecer o princípio da isonomia, consagrado no artigo 5º, que assegura que "todos são iguais perante a lei". Esse princípio reforça a igualdade de gênero e condena qualquer forma de discriminação, constituindo um avanço jurídico essencial na luta por equidade no país (Barreto, 2016).

A discussão sobre a necessidade de um enfoque específico para as mulheres no ambiente de trabalho, com ênfase no enfrentamento das desigualdades de remuneração e oportunidades, tem sido uma pauta central do movimento sindical por várias décadas, sendo principalmente impulsionada pelas mulheres líderes sindicais. Os desdobramentos desse debate abrangente incluem ações sindicais de base, atividades educativas e a negociação coletiva de gênero, que visa garantir direitos direcionados às trabalhadoras.

De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2024a), é fundamental que as questões relacionadas à equidade de gênero sejam inicialmente inseridas nas pautas de negociação, para que possam ser discutidas e formalizadas em contratos coletivos de trabalho.

O reconhecimento da importância de negociar cláusulas de gênero parte das mulheres trabalhadoras e das representantes sindicais, que são as mais diretamente impactadas por essas desigualdades. No entanto, os efeitos dessas negociações podem se expandir para ações de maior alcance, influenciando até mesmo debates sobre a ampliação de garantias legais e inovações normativas. Um exemplo disso é a ampliação da licença-maternidade e da licença-adoção, que, antes de serem formalmente regulamentadas por lei, já haviam sido garantidas em instrumentos de negociações coletivas (DIEESE, 2024a).

A seguir, na figura 1, consta uma linha do tempo com as principais conquistas do gênero feminino, no Brasil:

Figura 1 – As conquistas do gênero feminino no Brasil



Fonte: Paiva (2023)

Dentre as conquistas recentes, constam ações federais. Em 2024, o Governo federal implementou 79 ações direcionadas às mulheres, abrangendo áreas como enfrentamento à violência, valorização do trabalho e promoção da autonomia financeira (Brasil, 2024c; 2024d). No âmbito legislativo, destaca-se a promulgação da Lei da Igualdade Salarial, que visa eliminar disparidades remuneratórias entre homens e mulheres, assegurando equidade no mercado de trabalho (Brasil, 2024e). Para fomentar o empoderamento econômico, foram instituídas iniciativas como o Programa Organização Produtiva de Mulheres Rurais (POPMPR), que busca fortalecer a participação feminina no setor agrícola e promover sua autonomia financeira.

De acordo com o mais recente Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM), no campo educacional, as mulheres mantêm-se como maioria nas universidades, refletindo avanços significativos na busca por igualdade de oportunidades e acesso ao ensino superior. Adicionalmente, programas voltados à saúde e bem-estar, como o de Dignidade Menstrual, foram implementados para garantir acesso a produtos essenciais para mulheres em situação de vulnerabilidade, promovendo dignidade e saúde menstrual (Brasil, 2024a).

Tais iniciativas revelam o comprometimento do governo com a promoção da igualdade de gênero e o fortalecimento dos direitos das mulheres no Brasil. Contudo, a conquista dos direitos constitucionais pelas mulheres não assegurou, de forma plena, a efetivação da equidade de gênero.

De acordo com Luz (2017, S/P),

Mesmo com a preferência pela mão de obra feminina pelos empregadores, a mulher sempre foi pouco valorizada na história, tanto na sociedade quanto na sua participação nas relações de trabalho, isto porque a preferência pela mulher no mercado de trabalho era, tão somente, em razão do baixo custo pela sua mão de obra, ainda, a mulher enfrentava a desvantagem de ter a figura masculina sempre em evidência, no entanto, o que se viu foi que a mulher através do seu trabalho contribuiu grandemente para o crescimento e a evolução da sociedade em todos os seus aspectos.

É perceptível que, apesar das contribuições significativas no mercado de trabalho, as mulheres historicamente enfrentaram preconceito e discriminação, tornando-se alvo de desigualdades ao longo do tempo. Apesar da crescente participação feminina nos ambientes profissionais, os cargos de chefia e gestão, tradicionalmente associados a melhores remunerações, permaneceram majoritariamente ocupados por homens. Tal cenário reflete a visão cultural profundamente enraizada, na qual o gênero feminino foi frequentemente visto como um entrave ao avanço profissional (Luz, 2017).

Gomes e Chahini (2024) corroboram afirmando que o patriarcado, ao longo da história, moldou as relações de gênero, impondo expectativas e comportamentos às mulheres que perpetuam estereótipos, como fragilidade e emotividade, os quais foram utilizados como justificativas para subestimar o seu profissionalismo, competências e capacidade laboral, perpetuando as barreiras ao pleno reconhecimento e valorização de seu papel no mercado de trabalho.

A representatividade feminina em espaços de decisão é um fator determinante para o avanço na superação das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. A presença de mulheres em funções de gestão e comando nas empresas, assim como nas diretorias sindicais, incluindo nos grupos de dirigentes que atuam nas mesas de negociação, fortalece as reivindicações femininas e confere maior peso às suas demandas. Essa representatividade é essencial para garantir a pactuação e a implementação de direitos, promovendo um ambiente mais igualitário e justo nas decisões tomadas (DIEESE, 2024a).

Desconstruir esses padrões é essencial para promover uma sociedade onde cada indivíduo possa viver de forma autêntica e desvinculada de preceitos ultrapassados. Para Gomes e Chahini (2024), a luta feminista, em parceria com diversos movimentos sociais, expôs as desigualdades e buscou garantir a autonomia das mulheres, todavia, é fundamental reconhecer as particularidades e complexidades das experiências femininas, superando uma perspectiva eurocêntrica e generalista.

Baseando-se nesse panorama histórico e conceitual, pode-se afirmar que as mulheres, apesar de enfrentarem persistentes desigualdades nas relações de gênero, sempre

desempenharam e continuam a desempenhar um papel central no progresso da humanidade. Mesmo diante de significativas barreiras socioculturais impostas cotidianamente, sua resiliência e contribuição destacam a importância contínua da luta pela equidade de gênero, que permanece como uma demanda urgente e essencial para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

4.3 EMPREENDER PARA TRANSFORMAR: A MULHER NO CENÁRIO DO EMPREENDEDORISMO

O movimento feminista tem sido uma força central na luta pela igualdade de direitos e pela ampliação da representatividade das mulheres nos mais diversos setores. No entanto, muitas vozes femininas ainda são silenciadas, especialmente aquelas pertencentes a grupos marginalizados. Esta seção discute o papel do feminismo na desconstrução das barreiras que impedem a plena participação das mulheres no empreendedorismo e como a busca por um espaço de fala e reconhecimento reflete a luta por uma sociedade mais justa e inclusiva.

Segundo Gomes e Chahini (2024), ao longo da história, a imagem da mulher foi marcada por contradições, refletindo o olhar masculino que oscila entre vê-la como frágil e vítima de violência, ou como forte e ameaçadora. Essas representações deram origem a dois papéis antagônicos para as mulheres: o de Eva, desprezada e corrompida, e o de Maria, a santa Mãe zelosa e obediente. Tais categorias limitantes refletem a perspectiva dominante masculina, que controlava a narrativa dirigida à sociedade. Essas representações moldaram não apenas a construção da identidade feminina, mas também as relações de poder, contribuindo para a manutenção da hegemonia patriarcal.

Lerner (2019) aprofunda essa análise ao destacar que o patriarcado historicamente negou às mulheres o direito de controle sobre seus recursos, meios de produção e corpos, limitando sua participação econômica e política. Em sua obra, a autora também ressalta: “Não existe uma só sociedade conhecida na qual ‘mulheres como grupo’ tivessem poder de decisão sobre os homens ou definissem as regras de conduta sexual, ou mesmo controlassem as transações de casamento” (Lerner, 2019, p. 58). Esse controle patriarcal, refletido no trecho, relegava as mulheres à condição de propriedade ou recurso, seja no âmbito social, econômico ou reprodutivo, perpetuando desigualdades que ainda hoje impactam o acesso ao capital financeiro, às redes de apoio e à educação empreendedora.

No contexto do empreendedorismo feminino, essas desigualdades estruturais exigem esforços adicionais para que as mulheres superem não apenas barreiras econômicas, mas

também uma longa história de exclusão e invisibilidade institucionalizadas. Gomes e Chahini (2024) reforçam que desconstruir estereótipos e promover sociedades mais inclusivas é essencial para que cada indivíduo viva de forma autêntica, livre de normas ultrapassadas.

De acordo com Lerner (2019, p. 319):

Feminismo é o termo que se costuma usar, de modo um tanto indiscriminado. Algumas das definições usadas hoje em dia são: (a) doutrina que advoga por direitos sociais e políticos para mulheres iguais aos dos homens; (b) movimento organizado para conquistar esses direitos; (c) a afirmação das reivindicações de “mulheres como grupo” e o corpo teórico que as mulheres criaram; (d) crença na necessidade de mudança social em grande escala para aumentar o poder das mulheres. A maioria das pessoas que usam o termo incorpora as definições de (a) a (c), mas a necessidade de mudança social básica no sistema para o qual mulheres exigem acesso igual não é necessariamente aceito por feministas.

O feminismo, portanto, transcende a luta por direitos individuais ou pela igualdade formal, sendo também uma força transformadora que busca corrigir desigualdades estruturais profundamente enraizadas. Nesse sentido, Bento (2015) discute como a ideologia patriarcal silencia as mulheres e marginaliza suas vozes nos espaços de decisão. A autora destaca que o empoderamento feminino no mercado de trabalho não se limita à criação de oportunidades, mas depende de ambientes propícios ao desenvolvimento das capacidades femininas, além de redes de apoio que promovam a superação das desigualdades.

Embora o movimento feminista tenha tomado consciência da exploração das mulheres, processou tal análise a partir da ótica dominante, de paradigmas que buscam encontrar o que há de comum entre todas as mulheres, construindo uma representação universalizante do “gênero feminino” (Bento, 2015, p. 57).

Ainda segundo Bento (2015), a construção relacional das identidades de gênero está intrinsecamente ligada aos contextos culturais e históricos, e a reversão das oposições binárias que sustentam hierarquias sociais é indispensável para a promoção da equidade. Para muitas mulheres, o empreendedorismo tem se configurado como um espaço de resistência e transformação, desafiando estruturas históricas de exclusão e possibilitando o desenvolvimento de trajetórias mais autônomas.

No alvorecer do século XX, as mulheres começaram a demonstrar insatisfação com as restrições impostas pelos homens que governavam as sociedades. Sua luta ultrapassou a busca por maior participação na economia e na política, tornando-se um movimento por reconhecimento pleno como cidadãs e por igualdade de direitos. Gomes e Chahini (2024)

observam que, nesse contexto, a liderança feminina e a colaboração ou apoio mútuo entre mulheres são essenciais para superar as barreiras que ainda persistem no mercado de trabalho.

No século XXI, embora as mulheres tenham avançado significativamente em diversas áreas, a caminhada rumo à equidade de gênero permanece desafiadora. A luta feminista, em parceria com movimentos sociais, continua a expor as desigualdades e a buscar garantias de autonomia para as mulheres, desafiando as normas tradicionais que restringem suas oportunidades. Essas mudanças exigem políticas públicas, iniciativas privadas e esforços coletivos para promover uma sociedade mais justa e inclusiva, onde o empreendedorismo feminino possa florescer como uma ferramenta decisiva de emancipação econômica e social.

Nesse contexto, a Organização das Nações Unidas (ONU, 2024) ressalta a importância de promover culturas organizacionais que valorizem a igualdade de gênero, adotando práticas e valores que repudiem qualquer forma de discriminação. A figura 2 apresenta os princípios de empoderamento das mulheres (WEPs), uma plataforma norteadora, criada pela Instituição ONU Mulheres, para estabelecer e consolidar parcerias com o setor empresarial, incentivando ações efetivas para eliminar a discriminação contra as mulheres. A construção de ambientes mais inclusivos e equitativos é essencial para superar as barreiras históricas e assegurar que mulheres e homens tenham oportunidades justas e iguais no mercado de trabalho e no empreendedorismo.

Figura 2 – Princípios de Empoderamento das Mulheres



Fonte: ONU Mulheres Brasil (2024).

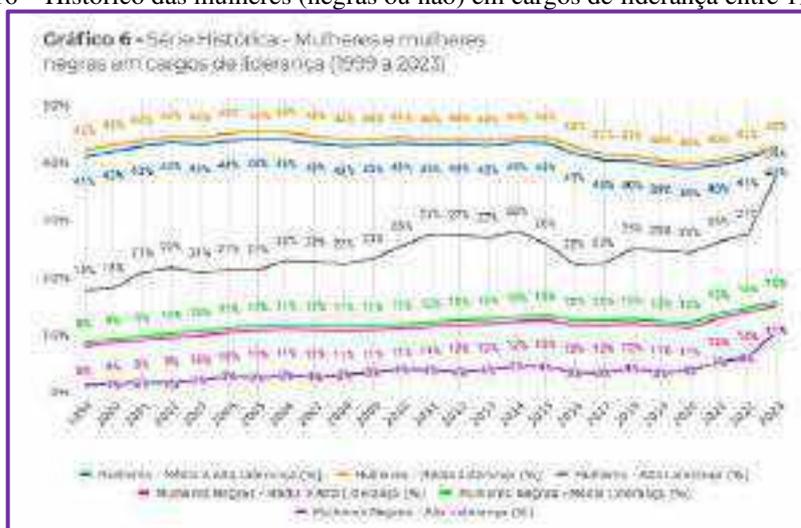
O DIEESE (2024a) aponta que a inserção das mulheres no mercado de trabalho está intrinsecamente ligada a desigualdades históricas e estruturais, que se manifestam tanto em termos de acesso e ocupação de cargos quanto na remuneração desigual. Para transformar esse cenário, é necessária uma mudança profunda na mentalidade social, apoiada por ações de sensibilização voltadas para a igualdade de gênero. Essas iniciativas devem focar na reversão

da divisão sexual do trabalho, abordando tanto o âmbito produtivo quanto o reprodutivo, desafiando normas tradicionais que associam determinadas funções a um gênero específico. Tal esforço promove uma distribuição mais equitativa das responsabilidades e favorece a construção de um ambiente mais inclusivo e igualitário no mercado de trabalho e na sociedade como um todo.

Além disso, o levantamento do Movimento Pessoas à Frente (MPA, 2024), que analisou dados de 1999 a 2023, fornece uma perspectiva histórica sobre os avanços e desafios relacionados à equidade de gênero no serviço público brasileiro. A análise evidencia tanto conquistas quanto barreiras ainda existentes na busca por maior representatividade feminina no setor público. Embora a participação feminina em cargos de liderança tenha aumentado progressivamente, ainda não alcançou a paridade. Entre 1999 e 2023, os índices de liderança feminina oscilaram, com destaque para um aumento expressivo na presença de mulheres negras, embora esses números permaneçam distantes da representatividade proporcional à população brasileira.

O gráfico 16 ilustra essas mudanças, mostrando a evolução da participação de mulheres e de mulheres negras em cargos de liderança entre os anos referidos. No entanto, é importante destacar que não há um registro completo dos dados raciais ao longo de toda a série, o que pode afetar a precisão da informação, especialmente nos primeiros anos (MPA, 2024). Mesmo com avanços significativos, a realidade ainda está longe da paridade, refletindo desafios persistentes, como assédio, preconceito e violência de gênero. Esses fatores, frequentemente enfrentados por mulheres em posições de destaque, dificultam a aceitação plena de suas lideranças em um ambiente ainda permeado pelo machismo e pela misoginia.

Gráfico 16 – Histórico das mulheres (negras ou não) em cargos de liderança entre 1999 e 2023



Fonte: Movimento Pessoas à Frente (MPA, 2024)

A ilustração apresentada evidencia a oscilação nos índices de liderança feminina nas organizações, destacando que a realidade ainda está distante da paridade. Em outras palavras, o número de mulheres em posições de liderança ainda não alcançou 50% em relação aos homens nas empresas.

De acordo com o Movimento Pessoas à Frente (MPA, 2024), o percentual de mulheres em cargos de liderança manteve-se entre 40% e 45% ao longo de toda a série histórica, mas a partir de 2016, iniciou-se uma trajetória de queda. A maior alteração na representatividade feminina ocorre na alta liderança. Em 1999, a participação feminina era bastante baixa, cerca de 18%, mas aumentou progressivamente até alcançar 28% em 2014, quando começou a cair. Contudo, entre 2022 e 2023, houve um aumento expressivo, subindo de 27% para 38%.

A presença de mulheres negras nos cargos de maior destaque também registrou um crescimento significativo, passando de 6% para 11%. Embora esse avanço seja considerável em comparação aos anos anteriores, ainda está muito distante dos 28% de representatividade feminina na sociedade brasileira (MPA, 2024).

Um dos avanços mais significativos apontados pela pesquisa GEM 2023 foi a mudança na principal motivação do/a brasileiro/a para empreender. De acordo com o levantamento, pela primeira vez na série histórica, a motivação “fazer a diferença no mundo” alcançou a melhor colocação, superando outras razões tradicionais, como a busca por autonomia financeira ou necessidade econômica. Essa mudança reflete uma evolução na mentalidade empreendedora no país e sinaliza uma melhora geral no cenário econômico brasileiro, bem como uma maior conscientização sobre o impacto positivo que os negócios podem gerar na sociedade (GEM, 2024).

Além disso, a pesquisa GEM (2024c) demonstrou que a proporção de mulheres que empreendem por oportunidade, embora significativa (53,2%), ainda é inferior à dos homens (62,7%). Essa disparidade evidencia a necessidade de políticas públicas e programas de apoio que ampliem o acesso das mulheres a oportunidades de mercado e promovam condições mais equitativas para o desenvolvimento de seus negócios.

As diferenças entre gêneros também se manifestam em outras motivações, como “construir uma grande riqueza ou uma renda muito alta”, que é mais intensa entre os homens (68,5%) do que entre as mulheres (63,7%). Por outro lado, razões como “tradição familiar” são menos relevantes para ambos os grupos, com destaque para a menor prevalência entre as mulheres. Esses dados reforçam a importância de reconhecer as especificidades das trajetórias

femininas e de implementar ações que reduzam as barreiras históricas enfrentadas pelas mulheres no universo empreendedor (GEM, 2024c).

De acordo com o GEM (2024b), tais indicadores que evidenciam as motivações que impulsionam os indivíduos a iniciarem um novo negócio são fundamentais tanto para compreender o perfil dos empreendedores quanto para o desenvolvimento de políticas públicas e programas de apoio ao empreendedorismo, que garantam a igualdade de oportunidades e promovam a equidade tanto nas responsabilidades domésticas quanto nas profissionais.

O empreendedorismo feminino, portanto, desponta como um espaço de resistência e transformação, desafiando estruturas de exclusão e oferecendo alternativas para a reconfiguração das relações de poder. Ao romper com padrões estabelecidos, possibilita que as mulheres conquistem maior autonomia econômica e avancem em direção à equidade de gênero. Nesse sentido, a promoção de ambientes inclusivos, que reconheçam e valorizem o potencial das mulheres, e o fortalecimento de redes de apoio são essenciais para possibilitar sua ascensão a posições de liderança, desconstruir as bases e barreiras históricas que naturalizam as disparidades e ampliar o impacto social e econômico do empreendedorismo feminino (DIEESE, 2024a).

Na seção seguinte, a discussão será direcionada ao campo da Nutrição, analisando como as mulheres têm enfrentado desafios específicos e construído suas trajetórias em um mercado ainda marcado por desigualdades de gênero. Essa análise permitirá compreender como o empreendedorismo tem servido como uma via para o empoderamento feminino e a reconfiguração das relações de poder nesse setor.

4.4 GÊNERO E NUTRIÇÃO: ENTRE DESAFIOS E CONQUISTAS

A trajetória coletiva construída pela Nutrição, por meio de um processo de socialização que organiza e tipifica papéis sociais, evidencia-se na sua configuração como uma profissão predominantemente feminina. Tal fato remete às discussões contemporâneas sobre as distinções de gênero, destacando como esses papéis são culturalmente construídos e perpetuados ao longo do tempo.

A diferença biológica entre os sexos, frequentemente assumida como base para justificar uma hierarquia social, associa características consideradas naturais das mulheres a atividades domésticas, envolvendo cuidado e expressão de afeto. Enquanto isso, segundo Souza *et al.* (2016), os homens são tradicionalmente vinculados à esfera do trabalho, à vida social nas ruas e aos espaços de poder político, perpetuando desigualdades entre os gêneros. Essa diferenciação

biológica tem sido utilizada como argumento para reforçar a suposta incapacidade das mulheres de atuarem no mercado de trabalho ou em determinadas profissões de prestígio (Bourdieu, 2012).

Historicamente, carreiras como Medicina, Direito e Engenharia eram majoritariamente ocupadas por homens, um cenário que começou a mudar de forma mais significativa a partir da década de 1990, segundo Bruschini e Lombardi (1999). Apesar dos avanços, persistem assimetrias no mercado de trabalho, especialmente em cargos de liderança, onde diferenças salariais entre homens e mulheres ainda são evidentes (Bruschini, 1994; Bruschini, 2007).

Por outro lado, homens que escolhem atuar em profissões historicamente atribuídas às mulheres, como Enfermagem, Educação Infantil ou Nutrição, enfrentam um descompasso em relação aos estereótipos estabelecidos. Essas nuances revelam, conforme Souza *et al* (2016), que é no contexto das relações sociais que os papéis de gênero são definidos, levando à naturalização das escolhas profissionais como se fossem reflexo de aptidões inatas de cada sexo.

Logo, pensar a formação do/a nutricionista vai além dos estudos relacionados ao conhecimento técnico e científico, abarcando também a ampliação de habilidades e competências necessárias para uma atuação efetiva no mundo do trabalho. É fundamental considerar e refletir sobre as atividades hierarquicamente classificadas entre homens e mulheres e os atributos a elas associados, bem como a influência que essas construções exercem nas escolhas de carreira dos indivíduos. Tal abordagem, ainda de acordo com Souza *et al.* (2016), configura-se como uma questão de grande relevância, porém ainda pouco discutida no campo da Nutrição.

Segundo Souza *et al.* (2016), o conceito de gênero tem sido amplamente debatido e apropriado por diversas disciplinas, como Filosofia, Psicologia, Sociologia e Antropologia. Esses debates fundamentam-se na compreensão de gênero como uma construção histórica e cultural, desvinculada de determinismos biológicos ou naturais. Assim, o conceito é entendido de forma plural, reconhecendo que as categorias de feminino, masculino ou transgênero são moldadas de maneiras diversas no interior das sociedades e culturas. Essa perspectiva ressalta que os papéis sexuais são socialmente construídos e variam de acordo com os contextos históricos e culturais. Além disso, tais papéis frequentemente influenciam escolhas individuais, como a definição de trajetórias profissionais, evidenciando a interseção entre as expectativas de gênero e as esferas sociais, econômicas e culturais.

[...] não há uma representação ‘correta’ da mulher em relação ao homem e que toda a ciência da diferença é, portanto, mal interpretada. É bem verdade que

há e houve uma considerável e frequente tendência misógina em grande parte da pesquisa biológica sobre mulheres; a história trabalhou claramente para "racionalizar e legitimar" as distinções, não só de sexo, mas também de raça e classe, com desvantagem para os destituídos de poder (Laqueur, 2001, p. 32).

Nessa linha de pensamento, naturalizam-se as profissões desempenhadas por homens e mulheres na sociedade, atribuindo-se às mulheres atividades ligadas ao âmbito privado, como a educação dos filhos, o cuidado com a vida, as relações interpessoais e as expressões de afeto. Por outro lado, aos homens são designadas tarefas relacionadas à esfera pública, caracterizadas pela racionalidade, competitividade, conquista, enfrentamento de perigos físicos, dominação e exercício de poder sobre outros indivíduos.

Embora se destaque a polarização entre os papéis "feminino" e "masculino", é essencial reconhecer a existência de uma diversidade de expressões de gênero que também impactam na formação profissional e nas escolhas de carreira. Para Souza *et al.* (2016), tal diversidade desafia os estereótipos e amplia as possibilidades de atuação, reafirmando que as construções sociais de gênero exercem influência significativa sobre as dinâmicas de trabalho e as representações profissionais na sociedade contemporânea.

Souza *et al.* (2016) asseveram ainda que, a partir do estudo de Bosi (1996), pode-se observar que a visão tradicional da divisão sexual das tarefas, a qual exige das mulheres a conciliação entre as responsabilidades domésticas e as atividades profissionais, representa um obstáculo significativo para sua ascensão no mercado de trabalho, principalmente na competição com os homens.

O enfoque no gênero foi identificado como um fator relevante na escolha da profissão, uma vez que o papel social da mulher na esfera privada reflete-se diretamente nas suas decisões profissionais, associando-se às relações de dominação masculina dentro da família. A estrutura do mercado de trabalho, influenciada pela tradição cultural, também limita as possibilidades de ingresso feminino em setores profissionais considerados "masculinos", além de restringir a flexibilidade necessária para que as mulheres possam adequar suas responsabilidades familiares com suas jornadas de trabalho.

De maneira semelhante, Andrade e Lima (2003) analisaram o papel do gênero na configuração da identidade profissional e na busca pela autonomia na profissionalização. Em sua pesquisa no campo da Alimentação e Nutrição, constatou-se que o gênero não constituiu uma categoria analítica central entre 1980 e 2002, e que as discussões sobre a hegemonia feminina na profissão e as dificuldades que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho geralmente enfatizavam a postura de conformismo diante das adversidades do setor. Esse

panorama reflete a escassa abordagem do gênero em estudos sobre a formação e prática profissional na Nutrição, o que pode estar relacionado ao fato de que a perspectiva de gênero como categoria analítica se consolidou mais intensamente apenas a partir da década de 1980.

A área de Alimentação e Nutrição, por sua vez, tem sua base científica mais recente, com ênfase no estudo de nutrientes e alimentos, o que pode explicar a marginalização das questões de gênero nesse contexto (Prado *et al.*, 2011). Esses estudos revelam a necessidade de uma maior reflexão e aprofundamento sobre o impacto das relações de gênero nas profissões, especialmente nas áreas que, historicamente, têm sido associadas ao feminino.

O movimento de industrialização brasileiro e a emergência dos conhecimentos sobre nutrição, nas décadas de 1930 e 1940, são apontados na literatura como elementos decisivos para a consolidação da profissão de nutricionista (L'abbate, 1988; Vasconcelos, 2002; Souza *et al.*, 2016). Esse período coincide com as transformações globais impulsionadas pela Segunda Guerra Mundial, que trouxeram novas configurações para o mercado de trabalho, incluindo a redistribuição da mão de obra feminina em setores anteriormente ocupados exclusivamente por homens, como a engenharia (Summerfield, 1998).

Nesse contexto, no Brasil, surgem os primeiros cursos de Nutrição, inicialmente com formação técnica de nível médio, voltados para a qualificação de nutricionistas-dietistas. O reconhecimento da profissão como nível superior, conforme apontado por Souza *et al.* (2016), deu-se apenas em 1962, pelo Ministério da Educação.

A significativa presença feminina no campo da Nutrição pode ser explicada, portanto, não apenas pelo fato de as mulheres ocuparem a maioria das vagas no ensino superior público, mas também por ser uma área tradicionalmente associada às profissões consideradas "femininas" no Brasil. Essa predominância marcante está vinculada à proximidade histórica da Nutrição com a enfermagem, a primeira profissão universitária identificada como "feminina", caracterizada por sua forte ligação com o cuidado social (Souza *et al.*, 2016; Souza, 2018).

Levantamentos apontam que a prevalência de mulheres no curso de Nutrição remonta à época de sua criação. Estudos acerca da profissão, como o de Vasconcelos e Calado (2011), destacam a predominância de mulheres no campo da Nutrição desde os seus primórdios. Esses autores fazem referência ao primeiro boletim publicado pela associação profissional em 1959, no qual a formação em Nutrição era descrita como sendo de grande utilidade especialmente para as mulheres.

Ainda, o boletim enfatizava que essa formação capacitava as mulheres para cuidar da saúde da família e gerenciar a economia doméstica, reforçando o vínculo histórico da profissão com os papéis tradicionais de gênero e refletindo a ideia de que a responsabilidade pela

alimentação era uma tarefa essencialmente feminina, muitas vezes vista como uma extensão das tarefas domésticas. Conforme destacado por Souza *et al.* (2016), a partir de dados retirados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), essa preponderância persiste ao longo dos anos, configurando-se como um fenômeno recorrente e ainda perceptível no cenário contemporâneo.

Assim, embora a mulher saísse do ambiente doméstico para trabalhar nos restaurantes, sua função ainda estava ligada ao cuidado e à gestão da alimentação, mantendo-se, portanto, no âmbito das responsabilidades domésticas, mas agora no contexto profissional. Entretanto, esse deslocamento do trabalho doméstico para o trabalho nos restaurantes também proporcionou à mulher/nutricionista a incorporação de certo poder. Ao assumir a responsabilidade pela organização da produção de refeições em grande escala, ela não apenas gerenciava a alimentação, mas também tinha sob sua responsabilidade o funcionamento dos restaurantes e a supervisão dos funcionários que manipulavam os alimentos. Esse novo saber conferiu prestígio e poder à profissional, transformando a tarefa de cuidar da alimentação em uma atividade centralizada em um contexto mais amplo, no qual a nutricionista passou a ser reconhecida como autoridade na área.

A possibilidade de as mulheres exercerem uma profissão e alcançar autonomia e respeito foi uma conquista importante, especialmente para aquelas cujas vidas estavam limitadas ao trabalho doméstico. No entanto, conforme apontado por Souza *et al.* (2016), essa transição do trabalho doméstico à esfera profissional também contribuiu para a dificuldade inicial dos/as nutricionistas em delinear sua identidade profissional, uma vez que as funções associadas à Nutrição ainda mantêm um vínculo com as responsabilidades familiares e o cuidado, o que faz com que a profissão seja, em certa medida, permeada por significados de gênero.

Apesar dos avanços significativos na profissão, como a ampliação dos campos de atuação e o reconhecimento acadêmico e profissional da Nutrição, ainda persistem assimetrias relacionadas ao gênero. A profissão, embora predominantemente feminina, não é exclusivamente composta por mulheres, e o ingresso, lento e recente, de transgêneros, no campo pode trazer novas perspectivas e transformações às discussões sobre gênero na profissão.

Ainda que a presença masculina nos cursos de Nutrição tenha aumentado nas últimas décadas, os homens tendem a buscar áreas de atuação que valorizem características tradicionalmente associadas à identidade masculina, como força física e virilidade, com destaque para academias e clubes esportivos. Por outro lado, as mulheres ainda dominam áreas

como Nutrição Clínica e serviços de alimentação, como restaurantes, refletindo uma continuidade dos papéis de gênero historicamente estabelecidos.

A reflexões sobre as questões de gênero na Nutrição, ao fornecerem novos pontos de discussão e abrirem caminho para novas perspectivas sobre a natureza da profissão e suas transformações ao longo do tempo, são determinantes para compreender a ocupação no contexto atual, especialmente considerando os avanços sociais e a luta por igualdade de gênero.

Destarte, as questões de gênero no campo da Nutrição revelam não apenas os desafios enfrentados pelas mulheres em uma profissão predominantemente feminina, mas também a potência transformadora de suas conquistas. O avanço no reconhecimento das nutricionistas como agentes de mudança reflete o impacto positivo da luta pela equidade de gênero, tanto no mercado de trabalho quanto na sociedade como um todo.

Ao compreender as interseções entre gênero e profissão, torna-se evidente a necessidade de aprofundar a discussão sobre a diversidade e a equidade, ampliando as possibilidades de inclusão em diferentes áreas do empreendedorismo. Essas reflexões não apenas valorizam as contribuições das mulheres na Nutrição, mas também indicam caminhos para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva, na qual todos possam exercer plenamente seu potencial.

A próxima seção aborda de forma mais ampla os desafios e oportunidades para promover uma cultura empreendedora inclusiva, destacando a importância da diversidade como motor de transformação social e econômica.

4.5 DIVERSIDADE E EQUIDADE DE GÊNERO: CAMINHOS PARA A INCLUSÃO POR INTERMÉDIO DO EMPREENDEDORISMO

Esta seção foi estruturada com o objetivo de proporcionar uma análise detalhada e sistematizada sobre a relevância da inclusão no contexto empreendedor, considerando os desafios e oportunidades associados à promoção da diversidade e da equidade. Para facilitar a compreensão e abordar diferentes dimensões do tema, a seção foi subdividida em quatro tópicos principais: “Fundamentos conceituais e contexto sociocultural: a base para a inclusão no empreendedorismo”, o qual explora conceitos relacionados à diversidade e equidade, além de abordar aspectos históricos e culturais, ofertando uma base teórica para compreender as barreiras estruturais enfrentadas por grupos sub-representados; “Equidade e Interseccionalidade: o desafio de incluir a diversidade no empreendedorismo”, que destaca a importância de uma abordagem equitativa que contemple a complexidade das experiências individuais no âmbito empreendedor; “Repercussões sociais e econômicas da diversidade e

equidade no empreendedorismo: perspectivas para uma inclusão transformadora”, o qual analisa os impactos sociais e econômicos gerados pela inclusão de diversidade no empreendedorismo; e “Políticas e práticas para a promoção da inclusão”, que apresenta propostas concretas e estratégias para a implementação de políticas e práticas que promovam a inclusão no empreendedorismo.

Ao longo da seção, busca-se não apenas mapear os desafios relacionados à inclusão no empreendedorismo, mas também identificar caminhos viáveis para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, na qual a diversidade seja reconhecida como um valor essencial para o desenvolvimento social e econômico.

4.5.1 Fundamentos conceituais e contexto sociocultural: a base para a inclusão no empreendedorismo

O empoderamento feminino no contexto do empreendedorismo tem sido uma conquista significativa, mas ainda há muitos desafios a serem superados. As mulheres empreendedoras frequentemente enfrentam obstáculos como o preconceito de gênero, a falta de acesso a financiamentos e a sobrecarga de responsabilidades familiares. Esta seção aborda como as mulheres têm se empoderado ao conquistar seu espaço no mercado, superando as dificuldades e moldando novos modelos de negócios que favorecem a inclusão e a equidade.

Nas interações históricas e sociais entre os gêneros, frequentemente marcadas pela estrutura patriarcal, a diferença tem sido utilizada como um instrumento para promover a indiferença, funcionando como um mecanismo de hierarquização e dominação de um gênero sobre os outros, o que contribui para a perpetuação de formas de subordinação e diversos tipos de violência que emergem dessas relações.

Nesse contexto, acerca do conceito de “diferença”, Carvalho, Andrade e Junqueira (2009, p. 10) afirmam que:

A diferença, ao lado da identidade, é uma categoria lógica muito usada pelas pessoas para organizar suas experiências de conhecimento. Quando a diferença é usada para fundamentar a desigualdade cria-se um discurso discriminatório. As diferenças (de classe, de etnia, de gênero, de orientação sexual, de habilidade, de aparência física, de nacionalidade etc.) são nomeadas e instituídas pelas relações de poder.

Para Bento (2015, p. 58), “a diferença estabelece-se ou é construída em relação a alguma coisa. Para que haja a percepção da diferença, é necessário que haja relação”. Nesse sentido,

Carvalho, Andrade e Junqueira (2009) ressaltam que a desigualdade está vinculada ao processo das relações sociais e políticas, uma vez que esses processos desafiam os padrões dominantes vigentes, evidenciando assimetrias de poder e estruturas sociais excludentes. Paiva (2023) complementa essa discussão ao afirmar que, no âmbito dos estudos de gênero, o conceito de diferença não deve ser automaticamente equiparado ao de diversidade, já que a diversidade só se concretiza na prática quando há o reconhecimento das diferenças e o respeito às condições humanas, garantindo que a inclusão seja efetiva e não apenas conceitual.

Conforme Bento (2015), as mulheres, ao conquistarem maior visibilidade no mercado de trabalho e nas esferas públicas, desenvolvem novas formas de identidade e estratégias para se inserirem no mundo do trabalho, enfatizando a necessidade de uma reformulação permanente de projetos, vontades e aspirações individuais. Essa autora reforça a importância de criar condições para que as mulheres desenvolvam suas habilidades empreendedoras e liderem projetos inovadores, não apenas como uma resposta às exigências do mercado, mas como uma forma de empoderamento pessoal e coletivo.

Gomes e Chahini (2024) advertem que o termo sexualidade frequentemente está associado a ultraje, preconceito e intolerância, especialmente quando se refere àqueles que não se alinham aos padrões sexuais considerados “naturais”, o que resulta em violência para indivíduos que não possuem a sexualidade que desejam. As pessoas que estão fora dos limites do que é considerado a sexualidade padrão de uma sociedade enfrentam sofrimentos.

De acordo com Foucault (2009), a sexualidade não se limita a uma expressão natural de desejos, mas é também uma construção social, regulada por instituições e práticas específicas. O autor defende que, ao longo da história, a forma como a sociedade ocidental aborda a sexualidade evoluiu, passando de uma ênfase na repressão e na proibição para uma ênfase na estimulação e na produção de discursos sobre o tema. Foucault (2009) ainda introduz o conceito de biopoder para explicar como as sociedades modernas controlam e regulam os corpos e as vidas das pessoas, incluindo a sexualidade. Ele questiona a ideia de que a sociedade tenha impedido as pessoas de se relacionarem sexualmente ao longo da história e, em vez disso, sugere que houve uma proliferação de discursos sobre sexualidade, com a sociedade ocidental tornando-se progressivamente mais vigilante sobre o assunto. O referido autor argumenta que a sexualidade tem sido usada como uma ferramenta de controle social e que as sociedades modernas criaram uma "arqueologia do saber" sobre ela.

Carneiro (2019) destaca a urgência de expor e confrontar práticas que perpetuam o silenciamento das vozes marginalizadas. Segundo a autora, os ambientes acadêmicos frequentemente operam como espaços excludentes, onde o saber tradicional é desconsiderado,

o que contribui para a subalternização dos conhecimentos não eurocêntricos. Nesse sentido, Gomes e Chahini (2024) analisam a obra de Carneiro (2019) e afirmam que essa postura não apenas evidencia a falta de representação de grupos marginalizados no meio acadêmico, mas também reforça as estruturas de poder que historicamente subordinaram determinados grupos sociais.

Conforme Vasconcelos (2005), a sociedade exerce uma influência significativa na formação dos papéis de gênero desde a infância, ao associar as meninas ao espaço doméstico e os meninos ao espaço público. Essa distinção inicial repercute diretamente no comportamento e nas escolhas individuais na vida adulta, influenciando oportunidades e trajetórias profissionais. Nesse contexto, Gomes e Chahini (2024) enfatizam a necessidade de desconstruir estereótipos de gênero e fomentar uma sociedade que possibilite a plena expressão de todos os indivíduos, independentemente de sua identidade de gênero. Para tanto, defendem que o reconhecimento das pessoas deve basear-se em suas habilidades, talentos e contribuições, sem que sejam limitadas por expectativas arraigadas em normas sociais ultrapassadas.

Segundo Scott (2019), a igualdade, tal como defendida por indivíduos e movimentos sociais engajados na luta por direitos, muitas vezes pressupõe uma uniformidade que ignora a complexidade da condição humana. Embora seja compartilhada a mesma essência como seres humanos, apresentam-se diferenças significativas em diversas dimensões. Nesse sentido, é fundamental a formulação de políticas públicas que valorizem e respeitem essas distinções, reconhecendo as especificidades de cada grupo social e promovendo a inclusão em sua totalidade.

A heterossexualidade compulsória cria uma relação linear entre sexo, gênero, desejo e prática sexual, considerada como norma social. Gomes e Chahini (2024) ressaltam que quando essa estrutura é desafiada, frequentemente gera violência e pressões para que os indivíduos se conformem ao que é visto como o "caminho correto". Entretanto, a valorização da diversidade sexual e de gênero exige a desconstrução dessa lógica normativa, promovendo o rompimento com a heteronormatividade e abrindo espaço para a inclusão e respeito às pluralidades, ou seja, a diversidade da sexualidade demanda uma aceitação que vá além de rótulos e essencialismos, reconhecendo e valorizando a pluralidade das experiências individuais e coletivas.

Conforme apontado por Gomes e Chahini (2024, p. 12), "a aceitação da diversidade sexual e de gênero requer uma abordagem que transcenda os binarismos e os essencialismos, reconhecendo e celebrando a riqueza das vivências individuais e coletivas".

4.5.2 Equidade e Interseccionalidade: o desafio de incluir a diversidade no empreendedorismo

A equidade no empreendedorismo feminino exige uma abordagem que contemple as interseções de raça, classe social e gênero. Conforme destaca o relatório do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2024a), a equidade de gênero representa um conceito abrangente que objetiva promover a igualdade entre mulheres, homens e outras identidades de gênero reconhecidas, abrangendo os âmbitos social, econômico, profissional, doméstico e político. Fundamentada no princípio de que todas as pessoas devem ser tratadas com dignidade e respeito de forma equivalente, a equidade de gênero busca assegurar a igualdade de oportunidades, direitos e deveres civis e sociais para todos os indivíduos. Em suma, seu eixo central reside na premissa de que a dignidade humana não deve ser condicionada ao sexo biológico ou às construções sociais atribuídas ao gênero, mas, sim, à essência e à condição humana em sua integralidade.

O conceito de equidade de gênero adquire relevância justamente porque seu oposto, a desigualdade de gênero, ainda é uma realidade persistente para muitas pessoas, manifestando-se de maneira multifacetada e intrincada. As relações de desigualdade são profundamente moldadas por diversos fatores interseccionais, como gênero, raça, classe social e orientação sexual, os quais se entrelaçam para perpetuar dinâmicas de poder e sistemas de opressão. Essas desigualdades estruturais, enraizadas nas práticas sociais e culturais, refletem-se em diferentes esferas da sociedade, evidenciando a necessidade de ações concretas que promovam a justiça social e o reconhecimento pleno das diversidades humanas (DIEESE, 2024a).

No âmbito laboral, conforme apontado ainda pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2024a), as desigualdades de gênero se manifestam de maneira marcante, abrangendo desde o acesso e inserção das mulheres no mercado de trabalho até as condições de trabalho e disparidades salariais. Estruturas sustentadas por princípios machistas, misóginos e patriarcais perpetuam práticas discriminatórias que afetam profundamente as dimensões profissionais, econômicas e políticas em diversas áreas da sociedade. Nesse contexto, as dinâmicas de poder no mercado de trabalho, associadas às lutas de classe, são intrinsecamente influenciadas pelas desigualdades de gênero, resultando em experiências particulares de discriminação, violência, opressão e limitação de oportunidades para as mulheres. Tal realidade evidencia a necessidade de uma abordagem sistêmica que enfrente essas desigualdades de maneira efetiva, promovendo a equidade e justiça social.

Nas últimas décadas, as mulheres conquistaram espaços no movimento sindical, reivindicando que a luta por melhores condições de trabalho e remuneração considere as necessidades específicas das mulheres. Essa é uma das frentes de luta pela equidade de gênero, reconhecendo as particularidades da experiência feminina no ambiente de trabalho e buscando transformações que promovam a justiça e a igualdade (DIEESE, 2024a).

A interseccionalidade e a diversidade configuram-se como elementos essenciais para a construção de um empreendedorismo verdadeiramente inclusivo. Conforme enfatiza Bento (2015), a ascensão de uma ideologia mais individualista, aliada às transformações sociais contemporâneas, tem promovido questionamentos acerca da rigidez das normas de gênero. Esse movimento tem impulsionado uma reavaliação das posturas masculinas e, conseqüentemente, possibilitado maior abertura para a inclusão da diversidade no ambiente empreendedor. Entretanto, as estruturas patriarcais ainda se apresentam como entraves substanciais à concretização dessa inclusão. Nesse sentido, Lerner (2019) argumenta que a superação dessas barreiras exige uma abordagem mais abrangente, que articule as dimensões de gênero e poder, de modo a viabilizar uma equidade efetiva no cenário empresarial.

Lerner (2019) observa que o patriarcado se estruturou de modo a criar divisões e hierarquias entre as mulheres, dependendo de suas origens raciais e sociais. Esse contexto histórico ainda reflete as dificuldades de inclusão que muitas mulheres enfrentam no ambiente empreendedor, especialmente aquelas pertencentes a grupos marginalizados. Nesse sentido, com subsídios em Bento (2015), pode-se argumentar que a inclusão de distintas identidades no empreendedorismo não apenas enriquece o ambiente de negócios, mas também promove a equidade e o respeito à diversidade, aspectos fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa. Assim, ao ampliar a representatividade no mercado, o empreendedorismo pode funcionar como um mecanismo de transformação social, desafiando estruturas tradicionais de exclusão.

4.5.3 Repercussões socioeconômicas da diversidade e equidade no empreendedorismo: perspectivas para uma inclusão transformadora

A qualificação profissional das mulheres no mercado de trabalho ainda representa um desafio significativo. Segundo o DIEESE (2024a), é amplamente reconhecido que elas enfrentam dificuldades no avanço profissional dentro das empresas, frequentemente encontrando obstáculos como assédio moral, assédio sexual, discriminação e desigualdade de oportunidades, consequência das persistentes desigualdades de gênero. Além das disparidades

no trabalho remunerado, as mulheres continuam a ser as principais responsáveis pelo trabalho doméstico não remunerado. Dados apurados pela PNAD-c do IBGE, referentes ao 4º trimestre de 2023, apontam que, entre as mulheres ocupadas, as atividades domésticas — como cuidados com a casa, filhos e familiares — consomem, em média, mais de 17 horas semanais. Já entre os homens ocupados, esse tempo médio é de 11 horas semanais.

A atividade empreendedora, por sua natureza, configura-se como uma das mais complexas e desafiadoras, especialmente para mulheres. Estudos recentes destacam que diversos desafios começam a impactar as mulheres no processo de formalização de seus negócios, desde conflitos internos e lacunas no conhecimento até a escassez de apoio institucional e familiar, além de um ambiente frequentemente adverso. Tais dificuldades são exacerbadas por fatores como instabilidade econômica, barreiras institucionais e concorrência acirrada, que impõem às empreendedoras desafios constantes, exigindo habilidade estratégica, capacidade de adaptação e suporte em rede.

De acordo com o Instituto Rede Mulher Empreendedora (2021), 42% das mulheres empreendedoras enfrentaram dificuldades para obter crédito, com pedidos frequentemente negados. Esse obstáculo é agravado pela carga burocrática e pelos sistemas tributários complexos, que dificultam o crescimento dos negócios liderados por mulheres. O relatório “Mulheres, Empresas e o Direito” (*The World Bank*, 2024) também revela como disparidades legais e a ausência de políticas adequadas — como leis de transparência salarial e apoio a cuidados infantis — prejudicam a plena participação das mulheres na economia global.

Além disso, as mulheres empreendedoras precisam equilibrar demandas familiares e profissionais. Estudos anteriores como o de Silva, Lasso e Mainardes (2016) destacam que as múltiplas responsabilidades das mulheres, associadas ao estresse emocional, representam um dos maiores desafios para o empreendedorismo feminino. A gestão do tempo, em especial, surge como uma dificuldade recorrente, já que, mesmo com os avanços, essas mulheres precisam dividir-se entre os cuidados com a família, o negócio e sua própria saúde emocional.

Forças inibidoras e incentivadoras desempenham papel significativo na decisão de empreender e no desenvolvimento de novos projetos ou produtos, podendo influenciar diretamente o sucesso ou o fracasso de um negócio (Carlos; Lira, 2023).

Segundo Fialho *et al.* (2018), diversos fatores podem dificultar ou bloquear a ação criativa dos empreendedores, conforme o quadro 6, ilustrando a importância de políticas públicas e incentivos que reduzam as barreiras ao empreendedorismo, promovendo um ambiente mais inclusivo e equitativo. Esses elementos, caracterizados como barreiras ao empreendedorismo, incluem limitações financeiras, resistência ao risco, falta de apoio

institucional, bem como barreiras emocionais e psicológicas, como medo de falhar ou ausência de confiança nas próprias habilidades.

Quadro 6 – Fatores que dificultam a criatividade do/a empreendedor/a

Dificuldades	Fatores
Burocrática	O processo formal de constituição e registro de uma empresa muitas vezes não satisfaz completamente às exigências de órgãos como a Receita Federal, Receita Estadual, Prefeitura, além de órgãos ambientais e sanitários. Além disso, o tempo necessário para o registro do processo constitucional pode ser demorado.
Concorrência	Carência de informações sobre o mercado concorrente e pressão para atender às exigências do mercado por produtos e serviços diferenciados diante da concorrência. A escassez de dados estratégicos sobre o comportamento dos concorrentes dificulta a formulação de estratégias eficazes, enquanto a necessidade de inovação constante coloca uma pressão adicional sobre os recursos e processos da empresa.
Conjuntura Econômica	Políticas econômicas praticadas na atualidade, juntamente com os entraves da legislação; o "Custo Brasil", caracterizado pelos altos custos de produção e a complexidade tributária; a dificuldade em captar recursos devido à taxa de juros elevada restringe o acesso ao crédito, limitando as opções de financiamento para investimentos e expansão dos negócios.
Financeira	Falta de incentivos na captação de recursos. Pequenas e médias empresas são penalizadas pela limitação de crédito disponível e pelas altas taxas de juros, o que impede sua expansão e dificulta a sustentabilidade financeira. As PMEs, essenciais para a economia, acabam sendo marginalizadas pelo sistema financeiro, que oferece mais suporte às grandes corporações, criando um ciclo de exclusão econômica e dificultando o crescimento do empreendedorismo no Brasil.
Localização	Definição do local para instalação da empresa; escassez de áreas dotadas de infraestrutura; e preços de aquisição ou locação elevados, dificultando a escolha de um local estratégico e acessível.
Mercadológica	Consolidação da empresa e aceitação do produto e serviços no mercado onde atua. A empresa precisa conquistar a confiança dos consumidores e estabelecer sua presença no mercado local, enfrentando a concorrência e as flutuações de demanda.
Período Inicial de Operação	Fragilidade e insegurança do empreendedor colocando em risco a sobrevivência da nova organização, fator que muitas vezes leva ao fechamento antes de completar um ano de criação. Essa insegurança está relacionada à falta de experiência, ao desconhecimento do mercado e à dificuldade em lidar com os desafios financeiros e operacionais. Essa vulnerabilidade pode ser agravada pela pressão de resultados rápidos e pela instabilidade econômica, levando ao fechamento do empreendimento antes de completar um ano de atividade.
Tecnológica	Falta de experiência técnica na aquisição de máquinas e equipamentos adequados a serem empregados no processo produtivo, o que pode resultar em custos elevados de manutenção, baixa eficiência produtiva e, até mesmo, falhas operacionais.

Fonte: Adaptado de Fialho *et al.* (2018, p. 158), e de Carlos e Lira (2023, p. 48)

Apesar dos desafios enfrentados, as mulheres têm historicamente apresentado níveis de escolaridade superiores aos dos homens, mas essa qualificação não tem se traduzido em uma melhora proporcional na remuneração ou nas oportunidades de crescimento profissional. A desigualdade salarial e a ausência de suporte institucional reforçam a necessidade de ações transformadoras que promovam inclusão e equidade no mercado de trabalho e no empreendedorismo.

Os dados discutidos evidenciam que as mulheres empreendedoras, apesar das barreiras significativas, continuam a desempenhar um papel essencial na economia. A promoção de

políticas públicas que facilitem o acesso ao crédito, reduzam a carga burocrática e incentivem a divisão equitativa das responsabilidades domésticas é fundamental para garantir a sustentabilidade dos negócios liderados por mulheres e para fomentar um impacto social e econômico positivo.

4.5.4 Políticas e práticas para a promoção da inclusão

Fomentar a equidade de gênero em todas as etapas do processo de contratação — desde a divulgação das vagas, passando pelo recrutamento até a seleção — é essencial para construir organizações mais inclusivas e justas. Para isso, é necessário implementar práticas que assegurem a diversidade no ambiente corporativo. A ampla e inclusiva divulgação de vagas, o estabelecimento de critérios objetivos e transparentes para seleção, bem como a diversificação das equipes responsáveis por recrutamento e seleção, são estratégias essenciais para alcançar a igualdade salarial entre homens e mulheres.

A desigualdade salarial permanece uma questão central na promoção da inclusão. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Contínua (Pnad-c) do 4º trimestre de 2023, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), revelaram que as mulheres trabalhadoras recebem, em média, 21% a menos que os homens. Nos setores predominantemente femininos, como saúde, educação e serviços sociais, essa desigualdade é ainda mais acentuada, alcançando uma diferença de até 32% em relação aos salários dos homens. Essa disparidade salarial, conforme o DIEESE (2024a), impacta diretamente a autonomia financeira das mulheres, resultando em consequências negativas em outras esferas de suas vidas, como o acesso a direitos e oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional.

A isonomia salarial, que garante que uma trabalhadora receba o mesmo salário que seus colegas em funções equivalentes, é um princípio fundamental para combater as desigualdades de gênero no mercado de trabalho (DIEESE, 2024a). A Constituição Federal assegura essa igualdade no artigo 7º, inciso XXX, enquanto a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reforça esse princípio no artigo 5º, estabelecendo que "A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo". Todavia, conforme o DIEESE (2024a), a aplicação efetiva dessas legislações enfrenta desafios práticos, dado que a desigualdade salarial entre homens e mulheres persiste, especialmente em setores de predominância feminina.

A Lei nº 14.711, aprovada pelo Congresso Nacional em 3 de julho de 2023, conhecida como a Lei da Igualdade Salarial, representa um avanço significativo ao estabelecer que

mulheres devem receber salários iguais aos dos homens por trabalho de igual valor. Ela também atribui ao poder público o papel de combater desigualdades salariais e promover critérios justos de remuneração. Contudo, a eficácia dessa lei depende de sua aplicação rigorosa e do fortalecimento de mecanismos de fiscalização (DIEESE, 2024b).

Além das garantias nacionais, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Convenção nº 111 (1958), reforça a necessidade de combater todas as formas de discriminação no emprego, incluindo disparidades salariais, discriminação racial e de gênero. Como membro signatário, conforme o DIEESE (2024b), o Brasil deveria implementar políticas nacionais eficazes para assegurar igualdade de oportunidades, todavia, ainda enfrenta desafios relacionados à inserção das mulheres, especialmente negras, no mercado formal.

Dados da PNAD-c indicam que as mulheres representam mais de 50% do total de desempregados. No 4º trimestre de 2023, cerca de 26% dos desempregados eram mulheres negras, em comparação com 19% de mulheres não negras. Ademais, mulheres negras ou pardas recebiam 37,7% a menos que mulheres brancas e 53% a menos que homens brancos. Logo, de acordo com o DIEESE (2024a), as mulheres negras representam o grupo mais vulnerável, com rendimentos médios muito inferiores aos dos homens brancos e das mulheres brancas. Esses dados evidenciam a necessidade de políticas públicas mais eficazes que enfrentem essas disparidades e promovam um ambiente de trabalho mais inclusivo.

Conforme exposto por Bolzani (2024), em publicação veiculada pelo portal G1, uma pesquisa conduzida pelo Pacto de Promoção da Equidade Salarial, no ano de 2022, revelou que as mulheres negras apresentam os menores rendimentos médios dentre os quatro grupos analisados, categorizados por sexo e cor (mulheres negras, homens negros, mulheres brancas e homens brancos). Esses dados são corroborados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que, em pesquisa divulgada recentemente, em 2024, apontou que as mulheres negras ou pardas (com uma média salarial de R\$ 1.781) recebem 37,7% a menos do que as mulheres brancas (que ganham, em média, R\$ 2.858). Quando comparadas aos homens brancos (que têm um salário médio de R\$ 3.793), a disparidade salarial atinge 53%.

De forma similar, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2024) ressalta que um levantamento prévio, realizado com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADc) referente ao 4º trimestre de 2023, revelou uma disparidade significativa nos rendimentos médios entre homens e mulheres. Enquanto os homens apresentavam um rendimento médio mensal de R\$ 3.233, as mulheres recebiam, em média, R\$ 2.532, o que equivale a apenas 78,3% do rendimento masculino. Essa desigualdade salarial torna-se ainda mais acentuada entre profissionais com nível superior

completo, evidenciando um agravamento da disparidade conforme aumenta a qualificação. Nessa categoria, as mulheres recebiam, em média, apenas 64,5% do que os homens com o mesmo grau de escolaridade. Esses dados reafirmam a persistência da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, mesmo diante da qualificação elevada das mulheres, demonstrando que fatores estruturais continuam a impactar negativamente a equidade salarial.

Os desafios enfrentados pelas mulheres vão além da questão salarial. Pesquisas como a do *LinkedIn* (2021) e da *Resume.io* (2024) revelam que vieses inconscientes e práticas discriminatórias permeiam os processos seletivos, com mulheres sendo submetidas a critérios mais rigorosos e questionamentos que frequentemente avaliam sua estabilidade ou planos familiares, enquanto paternidade é vista como uma qualidade positiva entre homens, que associam esse papel à ideia de maior estabilidade e comprometimento com o trabalho. Essas práticas, conforme o DIEESE (2024a), reforçam um duplo padrão que perpetua desigualdades estruturais e prejudica as mulheres, já que são frequentemente vistas sob uma ótica oposta, enfrentando mais desconfiança sobre sua dedicação profissional.

Publicado em 2021, o relatório “*Gender Insights Report*” do *LinkedIn* revelou que os perfis masculinos recebem maior atenção por parte dos recrutadores. Segundo o estudo, referido pelo DIEESE (2024a, p. 73), “ao buscar candidatos(as) no *LinkedIn*, os recrutadores têm 13% menos probabilidade de clicar no perfil de uma mulher quando ela aparece na pesquisa e 3% menos probabilidade de enviar um *InMail* para uma mulher depois de visualizar seu perfil”. Além disso, a discriminação também se manifesta na linguagem utilizada nas descrições de vagas. Uma pesquisa rápida por oportunidades para “engenheiro” e “engenheira” ilustra essa desigualdade: há 4.727 resultados para o termo no masculino, enquanto no feminino, aparecem apenas 1.460 vagas, evidenciando uma disparidade significativa na forma como as profissões são apresentadas e promovidas (DIEESE, 2024a).

A pesquisa, realizada em 2024 pela plataforma *Resume.io*, que reúne mais de 30 milhões de currículos de 25 países, analisou as respostas de mais de dois mil norte-americanos e contou com a opinião de especialistas. O estudo revelou que as mulheres frequentemente precisam provar seu valor e estabilidade mais do que os homens durante processos seletivos. Em comparação aos homens, as mulheres são questionadas com maior frequência sobre seus pontos fortes (44% contra 34%), fraquezas (37% contra 27%) e falhas (26% contra 20%). Ainda que essas perguntas não sejam necessariamente prejudiciais, apontou-se uma questão comum: as mulheres enfrentam um cenário em que precisam demonstrar sua competência. Conforme os analistas, o fato de os homens serem menos propensos a enfrentar tais questionamentos pode indicar que alguns entrevistadores os consideram automaticamente mais capazes. Outro dado

preocupante, ressaltado pelo DIEESE (2024a), foi que as mulheres são questionadas mais frequentemente sobre onde se veem nos próximos cinco anos (43% contra 34%). Os especialistas sugeriram que essa indagação, muitas vezes, funciona como uma forma indireta de averiguar se as mulheres planejam iniciar uma família.

A discriminação decorrente da violência e do assédio no ambiente de trabalho é outra forma grave de exclusão, com impactos significativos na vida das mulheres e na dinâmica organizacional. Conforme o DIEESE (2024a), em 2022, 18,6 milhões de mulheres brasileiras sofreram algum tipo de violência ou agressão, sendo que muitas delas enfrentaram dificuldades para permanecer no mercado de trabalho. O assédio moral ou sexual no ambiente profissional, além de representar uma violação dos direitos humanos, compromete a saúde mental das vítimas, resultando em ansiedade, depressão e outros transtornos emocionais que prejudicam o desempenho profissional e a qualidade de vida.

Além disso, a pesquisa aponta que o assédio é amplamente alimentado por práticas discriminatórias e valores culturais machistas, que desvalorizam as mulheres e reforçam estereótipos de gênero. Para combater essas formas de violência, a adesão do Brasil à Convenção 190 da OIT surge como uma oportunidade decisiva para o fortalecimento de estratégias de enfrentamento e prevenção, incluindo a criação de normas legais específicas que definam e punam o assédio moral e sexual no trabalho, conforme aponta o DIEESE (2024a).

Destarte, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2024a) enfatiza que políticas e práticas empresariais voltadas para a inclusão e igualdade de gênero exercem um papel essencial na reconfiguração das relações laborais. Essas iniciativas não apenas corrigem disparidades históricas, mas também contribuem para a consolidação de ambientes laborais mais equitativos e justos, nos quais a diversidade é valorizada e o desempenho organizacional é potencializado. Entre as ações recomendadas, destacam-se: a garantia de transparência salarial, assegurando que informações sobre remuneração e benefícios sejam apresentadas de forma clara e acessível desde o início dos processos seletivos; a promoção de negociações coletivas que protejam mulheres em situação de vulnerabilidade, especialmente aquelas que enfrentam violência doméstica ou assédio, adotando políticas de tolerância zero contra práticas abusivas e estabelecendo canais eficazes para denúncia e acolhimento; e a implementação de programas que fomentem a diversidade em posições de liderança, ampliando a representatividade de mulheres nos mais altos níveis organizacionais.

Negociações coletivas que incorporam salvaguardas específicas para mulheres em situações de risco, como vítimas de violência doméstica, exemplificam como políticas

inclusivas podem gerar impactos positivos no ambiente profissional, criando condições de trabalho mais equitativas e acolhedoras. Adicionalmente, conforme o DIEESE (2024a), essas ações devem estar alinhadas a iniciativas educacionais e culturais que desconstruam estereótipos de gênero, promovendo a equidade de maneira transversal em todas as esferas sociais. Ao adotarem uma postura proativa e integrada, as organizações posicionam-se como agentes transformadores, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa, equilibrada e inclusiva. Todavia, faz-se necessário que tais esforços sejam sustentados por estratégias contínuas e coerentes, assegurando que os avanços obtidos sejam amplificados e consolidados no longo prazo.

No próximo capítulo, busca-se compreender como as nutricionistas, enquanto protagonistas de suas trajetórias profissionais, enfrentam as barreiras impostas por desigualdades estruturais e, simultaneamente, constroem caminhos de empoderamento e transformação.

5 DESVENDANDO O PERFIL DA NUTRICIONISTA EMPREENDEDORA: UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO

O campo da Nutrição, tradicionalmente marcado por uma significativa presença feminina, oferece um terreno fértil para explorar as interseções entre gênero e empreendedorismo. O quinto capítulo explora como o empreendedorismo transforma a atuação profissional na área da Nutrição, com foco nas questões de gênero. Aborda as conexões entre o empreendedorismo e o mercado de trabalho, destacando competências essenciais, desafios e oportunidades. Ademais, examina a construção da identidade profissional dos nutricionistas e apresenta as diversas áreas de atuação disponíveis no setor, além de oferecer uma análise integrada, apontando o empreendedorismo como uma ferramenta estratégica para inovação e sucesso no mercado contemporâneo.

5.1 EMPREENDEDORISMO E NUTRIÇÃO: UM MERCADO DE POSSIBILIDADES

Esta seção explora as conexões entre o empreendedorismo e o mercado de trabalho na área da Nutrição, destacando como a mentalidade empreendedora pode atender às demandas específicas do setor. Além disso, enfatiza-se como o empreendedorismo é capaz de fomentar a inovação, impulsionar a criação de novos serviços e ampliar as oportunidades profissionais, consolidando-se como uma ferramenta essencial para o sucesso e a sustentabilidade no setor da Nutrição.

O empreendedorismo tem se consolidado como uma estratégia fundamental para o desenvolvimento econômico e social, especialmente em setores onde a personalização de serviços é uma demanda crescente. No campo da Nutrição, o fenômeno é evidenciado pela crescente diversificação de modelos de negócios e soluções inovadoras que atendem às demandas de um mercado em constante transformação.

Segundo Dolabela (2006), o empreendedorismo não se limita à criação de novas empresas, mas também à habilidade de identificar oportunidades e implementar soluções eficazes que agreguem valor aos consumidores e à sociedade. Em complemento, Lumertz e Venzke (2017) asseveram que o crescimento do número de nutricionistas no Brasil levou a uma nova configuração do mercado de trabalho, onde se percebe a tendência dos profissionais em buscar uma atuação liberal, evidenciando a importância do empreendedorismo na formação acadêmica dos nutricionistas.

No setor de Nutrição, a mentalidade empreendedora é notadamente relevante devido às demandas específicas por serviços especializados, como consultorias personalizadas, planejamento alimentar e desenvolvimento de produtos saudáveis. De acordo com Marques *et al.* (2018), a criação de negócios inovadores de consultoria nutricional, como em academias, demonstra a viabilidade e a importância de empreendimentos que atendam às necessidades específicas dos consumidores, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida das populações.

Ademais, o empreendedorismo no setor de Nutrição tem potencial para fomentar a inovação e a criação de novos serviços. Essa dinâmica é impulsionada por iniciativas como o uso de redes sociais para a promoção de serviços nutricionais, permitindo que profissionais alcancem um público mais amplo e diversificado. Moreira (2021) destaca que as redes sociais têm um enorme potencial para as empresas alcançarem seus clientes e, conseqüentemente, aumentarem seu lucro, reduzirem custos e aumentarem a produtividade, evidenciando a relevância do empreendedorismo digital na área da nutrição clínica.

A perspectiva empreendedora também amplia as possibilidades de formação de parcerias estratégicas e colaborações interdisciplinares. Como apontado por Lumertz e Venzke (2017), a atuação conjunta entre nutricionistas e outros profissionais da saúde potencializa os resultados dos serviços prestados, proporcionando uma abordagem mais completa e integrada para os clientes. Outro fator relevante é a capacidade do empreendedorismo de consolidar a sustentabilidade no setor de Nutrição. Além de estar alinhada às demandas globais por práticas mais éticas e ambientalmente responsáveis, a sustentabilidade também fortalece a reputação dos empreendimentos.

Conforme Orsiolli e Nobre (2016), a integração de práticas sustentáveis nas empresas pode contribuir para o desenvolvimento sustentável e agregar valor aos negócios. Os autores afirmam que a criação de valores entre a empresa e seus *stakeholders* é condição necessária para a sustentabilidade do negócio. Destarte, iniciativas que incorporam princípios de sustentabilidade têm maior potencial de fidelizar clientes e garantir sua permanência no mercado, demonstrando que os fatores críticos de sucesso para o empreendimento se dão pelo estudo concreto da viabilidade do negócio, podendo ser utilizado para atrair interesse de investidores.

Portanto, o nexa entre empreendedorismo e Nutrição revela um mercado repleto de possibilidades, no qual a inovação e a criatividade desempenham papéis centrais na criação de novos serviços e no fortalecimento de práticas sustentáveis. Dessa forma, o empreendedorismo

não apenas amplia as perspectivas profissionais dos/as nutricionistas, mas também contribui para um impacto positivo na saúde, na economia e na sociedade como um todo.

5.2 ENTRE BALANÇAS E BALANÇOS: O PAPEL DO EMPREENDEDORISMO NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A fim de oferecer uma compreensão mais detalhada e aprofundada desta temática, a seção foi subdividida em tópicos, iniciando com "Sem Fronteiras: o empreendedorismo como ponte entre o saber universitário e o mercado", o qual examina como o ambiente universitário, por meio da formação acadêmica e de iniciativas empreendedoras, pode atuar como catalisador na transição entre o conhecimento teórico e sua aplicação prática no mercado de trabalho.

5.2.1 Sem Fronteiras: Empreendedorismo como ponte entre o saber universitário e o mercado

O crescimento do interesse pelo empreendedorismo no Brasil trouxe a necessidade de incluir essa temática em diversos espaços, incluindo as Instituições de Ensino Superior (IES). A visão tradicional de que ser empreendedor exige, obrigatoriamente, uma formação em Administração tem sido desmistificada à medida que atividades extracurriculares relacionadas ao empreendedorismo são inseridas em cursos de diferentes áreas, ampliando as possibilidades de contato com a prática empreendedora. Para que o empreendedorismo esteja cada vez mais presente nas universidades, torna-se indispensável a adoção de métodos inovadores no ensino, que priorizem a interdisciplinaridade e a prática (Andrade, 2015; Santos, 2021).

A educação empreendedora adquire relevância ao promover a criação de novas empresas, impulsionar a geração de empregos e favorecer o desenvolvimento pessoal e profissional dos estudantes. Silva e Pena (2017, p. 378) destacam que esse tipo de educação se apresenta como "apoio à formação de melhores empreendedores, melhores empresas e maior geração de riqueza ao país".

O empreendedorismo no ensino superior constitui um campo amplo e dinâmico, que tem atraído crescente atenção em estudos e pesquisas a nível global. Conforme destacam Silva e Pagnussat (2023), o quadro 7 apresenta uma análise abrangente dos estudos relacionados a esse tema, explorando variados enfoques e metodologias utilizadas por acadêmicos e pesquisadores.

Quadro 7 – Análise sobre o tema “Empreendedorismo no ensino superior”.

Autor/Data/Local da Pesquisa	Título	Objetivo/Problema	Resultados
Parreira <i>et al.</i> (2017). Coimbra, Portugal.	Empreendedorismo no ensino superior: Estudo psicométrico da escala Oportunidades e Recursos para empreender.	Verificar as motivações pessoais e os fatores facilitadores do empreendedorismo, no ensino superior	Os resultados apontam que estar em um ambiente onde as oportunidades de negócio são incentivadas, e onde há disponibilidade de recursos, é fator predominante para os jovens no ensino superior transformem-se em empreendedores.
Silva; Pereira; Guimarães (2021). Piauí, Brasil.	Educação empreendedora no ensino superior: Um estudo sobre a perspectiva discente.	O objetivo da pesquisa foi descrever como os estudantes de Administração percebem e avaliam a Educação Empreendedora no processo de formação acadêmica e em que medida relação ensino- aprendizagem pode contribuir na decisão em empreender.	A Educação Empreendedora constitui um fator relevante na formação do profissional de Administração. Além disso, foi possível revelar que os professores da disciplina empreendedorismo têm um importante papel no contexto formativo do estudante.
Bastos; Peñalosa (2006). Ceará, Brasil.	Educação empreendedora e inserção profissional: o perfil dos alunos de uma Instituição de Ensino Superior.	Compreender o perfil do aluno que está em vias de deixar a universidade e ingressar no mercado de trabalho, mas sob a perspectiva de análise do empreendedorismo	Os resultados indicaram que, a maioria dos alunos não teria espírito empreendedor, nesse caso entendido como intenção de montar um negócio.
Galvan; Villela (2014) Porto Alegre, Brasil.	O cenário do empreendedorismo no Brasil e a atuação dos empreendedores como gestores.	O objetivo deste artigo é identificar o cenário do empreendedorismo no Brasil e a atuação dos empreendedores como gestores.	Os resultados alcançados com essa pesquisa foi, que com o passar do tempo, os empreendimentos permanecem com as mesmas dificuldades, independente de terem atingido a classificação de “Estabelecidos (mais de 3,5anos)” de acordo com o GEM (2013, p. 3).
Fernandes (2021). Ceará, Brasil.	Elementos de educação empreendedora nas instituições Públicas federais de ensino superior do Ceará.	Desenvolver a mentalidade empreendedora dos alunos, que visam estimular as atitudes e raciocínios próprios dos estudantes, bem como a capacidade de lidar com os problemas cotidianos relativos e relacionados ao gerir novos negócios, criar novos serviços e ao desenvolver novos produtos.	Os resultados obtidos nessa pesquisa, mostraram que as universidades poderiam/deveriam ofertar mais componentes curriculares relacionadas ao empreendedorismo.
Fernandes (2014). São Paulo, Brasil.	O ensino do empreendedorismo: um estudo de caso nas áreas da saúde, exatas e humanas em Instituições	Avaliar os cursos oferecidos por instituições de ensino superior das áreas da saúde, humanas e exatas da cidade de Ribeirão Preto,	O aluno se sente preparado para o ato de empreender, e julga estar razoavelmente satisfeito com esse resultado. Afirma ter

	de ensino superior do interior Paulista.	para verificar se possuem ou não conteúdos voltados ao desenvolvimento do empreendedorismo, e checar se há efetividade.	frequentado outros espaços de desenvolvimento do perfil empreendedor e cita cursos extracurriculares. Além disso, ele julga como importante o ensino empreendedor nos cursos de graduação.
Pavan (2021). Santa Catarina, Brasil.	A relação entre a educação empreendedora, competências empreendedoras e intenção de empreender.	Analisar as ações de educação empreendedora realizadas no curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul campus Chapecó e sua conexão com o desenvolvimento das competências empreendedoras e a intenção de empreender.	Nesta pesquisa foi comprovada a existência de relação entre os constructos estudados: educação empreendedora, competências empreendedoras e intenção de empreender. A maior relação encontrada foi entre as competências empreendedoras e a intenção de empreender, seguida da educação empreendedora com as competências empreendedoras e de educação empreendedora com a intenção empreendedora.
Drudi (2019). Santa Catarina, Brasil.	Universidade, conhecimento e Empreendedorismo: estudo sobre ensino superior e as Startups em pedra branca, Santa Catarina (SC).	Compreender o fenômeno das start-ups e a relação com a formação acadêmica, tendo como base uma experiência em um ambiente universitário em Santa Catarina.	O resultado obtido nessa pesquisa foi que a definição de universidade empreendedora está relacionada com a inserção da comunidade acadêmica em um ecossistema favorável que proporcione o desenvolvimento da sociedade.
Bonilha; Krakauer; Plonski (2016). São Paulo, Brasil	Ensino vivencial de empreendedorismo inovador: Estudo do programa AWC-ACADEMICWORKING CAPITAL.	Destacar a importância das universidades em ecossistemas de empreendedorismo e o papel de novos processos de ensino.	Os resultados demonstraram que o papel da universidade dentro do ecossistema empreendedor vai além da transmissão do conhecimento teórico necessário para a graduação de um aluno e a sua formação como profissional.
Da Costa; Wolf; Ribeiro (2006). São Paulo, Brasil.	Empreendedorismo e educação empreendedora	Apresentar o empreendedorismo e seus conceitos e importância, e também, explorar assuntos relacionados a este campo de estudo, como educação empreendedora, casos de sucesso profissionais e como este tema pode acelerar o desenvolvimento econômico ao redor das pessoas.	Os resultados obtidos foram que faltam muitos fatores para o Brasil ser um lugar respeitado por seus cidadãos quando se fala em educação e empreendimento. Precisa-se de maior ação conjunta por parte das divisões do Governo Federal e Estaduais em planejar e agir de acordo com cada região do Brasil,

			pois cada uma precisa de uma atenção específica que é diferente de região para região.
--	--	--	--

Fonte: Adaptado de Silva e Pagnussat (2023, p. 6-8)

Todas as pesquisas referidas no quadro 1 estão relacionadas ao empreendedorismo e à educação empreendedora no ensino superior, abordando diferentes facetas dessa temática. Cada estudo apresenta um objetivo específico, como avaliar a eficácia da educação empreendedora, investigar a percepção dos estudantes, analisar o perfil dos alunos em relação ao empreendedorismo ou examinar a relação entre educação empreendedora, competências empreendedoras e intenção de empreender (Silva; Pagnussat, 2023).

As investigações foram conduzidas por diferentes autores, com dados diversos e em distintos contextos geográficos, abrangendo locais como Portugal e várias regiões do Brasil. Cada pesquisa possui um título que reflete seu propósito, como o estudo psicométrico da escala de oportunidades e recursos para empreender, a análise da relação entre educação empreendedora e competências empreendedoras ou a atuação de empreendedores como gestores. Para Silva e Pagnussat (2023), os resultados obtidos são variados e independem dos objetivos específicos de cada estudo. Alguns enfatizam a relevância da educação empreendedora, enquanto outros apontam que a maioria dos estudantes não demonstra intenção de abrir um negócio.

Enquanto algumas pesquisas analisam cenários geográficos amplos, como o panorama do empreendedorismo no Brasil, outras se concentram em localidades específicas, como Santa Catarina e Piauí. Em suma, Silva e Pagnussat (2023) ressaltaram que, apesar de todas essas investigações tratarem do empreendedorismo no ensino superior, elas diferem quanto ao foco, resultados e contextos analisados. Cada uma contribui com uma visão particular sobre como o empreendedorismo é ensinado e compreendido no ambiente acadêmico, bem como seus impactos na formação e nas perspectivas dos estudantes. A análise dos dados bibliográficos coletados possibilitou às autoras uma compreensão aprofundada do papel fundamental desempenhado pelo empreendedorismo na formação acadêmica e no desenvolvimento de habilidades essenciais para o contexto atual.

O crescimento contínuo do empreendedorismo reflete a busca por novos caminhos profissionais que proporcionem maior independência e soluções inovadoras para os clientes. Esse movimento é observado em diversas áreas e não é diferente na Nutrição, onde, a cada dia, surgem novas descobertas e a tecnologia impulsiona a evolução das áreas de atuação. As necessidades de adaptação para atender ao público-alvo e a utilização das novas ferramentas e

estratégias estão cada vez mais presentes. Dessa forma, é fundamental que os/as profissionais da Nutrição se preparem adequadamente e se mantenham atualizados sobre esses avanços (Santos, 2021).

A graduação oferece o melhor ambiente para o primeiro contato com as inovações e diversas experiências, sendo essencial para o desenvolvimento da visão empreendedora dos/as futuros/as nutricionistas, ajudando-os/as a se adaptarem e liderarem mudanças nas suas áreas de atuação (Brasil, 2001; Brasil, 2018; Santos 2021).

Diante da referida relevância da graduação como espaço inicial para o desenvolvimento de competências empreendedoras, é pertinente aprofundar a análise sobre como a formação acadêmica em Nutrição pode incorporar estratégias voltadas ao empreendedorismo, conectando os saberes tradicionais às demandas contemporâneas do mercado.

5.2.2 Dos sabores às estratégias: o empreendedorismo na formação do/a nutricionista

A formação profissional dos/as nutricionistas desempenha um papel determinante no desenvolvimento de competências empreendedoras, indispensáveis para o sucesso em um mercado de trabalho cada vez mais dinâmico e competitivo. O empreendedorismo na Nutrição transcende a mera abertura de negócios; trata-se da habilidade de identificar oportunidades e propor soluções inovadoras que respondam às demandas crescentes do setor. O Instituto Cristina Martins (2018a, S/P) destaca que "com o aumento da preocupação com a saúde e a qualidade de vida, a profissão de nutricionista tem ganhado cada vez mais destaque", reforçando a necessidade de profissionais não apenas tecnicamente competentes, mas também aptos a gerenciar suas carreiras e empreendimentos.

Segundo a autora, "empreender deixou de ser um diferencial, tornando-se uma necessidade para quem deseja se destacar no mercado". De maneira complementar, Damasceno (2021, S/P) argumenta que "empreender na Nutrição diz respeito à capacidade de buscar soluções para as diferentes demandas do público", destacando que o crescimento do veganismo e das dietas saudáveis ampliou significativamente as oportunidades de negócios na área. Tal perspectiva é corroborada por estudos que evidenciam como a formação em empreendedorismo pode capacitar nutricionistas para atender às novas exigências do mercado, desenvolvendo produtos e serviços diversificados e inovadores.

Todavia, apesar da crescente necessidade de habilidades empreendedoras, muitos/as profissionais relatam a insuficiência de preparo durante sua formação acadêmica, com temas como gestão e empreendedorismo sendo abordados de maneira superficial. A literatura aponta

que os temas “gestão” e/ou “empreendedorismo” não são abordados com profundidade na graduação de um/a nutricionista, levando os/as profissionais a buscarem conhecimento adicional e avançado após a conclusão dos cursos, visando trabalharem com maior tranquilidade e confiança (NutMed, 2023). Tal lacuna formativa reflete-se em dificuldades para gerir negócios ou aplicar, de maneira prática, o conhecimento adquirido. O ensino tradicional, focado em abordagens teóricas, frequentemente negligencia a preparação prática necessária para o sucesso no mundo empresarial (NutMed, 2023). Nesse contexto, torna-se imprescindível que as instituições de ensino superior reavaliem suas grades curriculares, incorporando disciplinas que promovam habilidades empreendedoras e gestão estratégica. A formação deve incluir não apenas teoria, mas também práticas que estimulem o desenvolvimento de ideias inovadoras e estratégias de negócios.

Em virtude da influência que a educação exerce sobre atitudes e aspirações, destaca-se a importância de estimular, desde cedo, temas relacionados ao empreendedorismo, incluindo estudantes da graduação, visto que essa abordagem pode potencializar as características empreendedoras e prepará-los melhor para o mercado de trabalho. No levantamento realizado por Muniz dos Santos (2017), os/as entrevistados/as, graduandos/as do curso de nutrição no sexto e sétimos períodos, da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) em Cuité – PB, apontaram que a universidade desempenha um papel fundamental na formação e fortalecimento do perfil empreendedor, além de servir como um guia importante para a tomada de decisões em relação à carreira profissional.

Uma pesquisa realizada em uma Instituição de Ensino Superior (IES) localizada na região Sul do Brasil investigou a formação empreendedora nos cursos de Nutrição. O estudo revelou que 80% dos coordenadores desses cursos consideram relevante a inclusão do empreendedorismo no ensino, bem como em projetos e Empresas Juniores (EJs). No entanto, destacou-se que as iniciativas empreendedoras estão concentradas, predominantemente, nas disciplinas obrigatórias, limitando a oportunidade de aplicação prática e reduzindo a efetividade do aprendizado empreendedor (Plucenio, 2018).

Além disso, a Universidade Federal de Uberlândia (UFU) oferece o componente curricular "Gestão de Negócios e Empreendedorismo" no curso de Nutrição, com o objetivo de capacitar os estudantes a viabilizarem ideias empreendedoras na área, gerenciando seus próprios negócios e promovendo a saúde por meio de produtos e serviços. A Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) também incorpora disciplinas sobre inovação e trabalho integrado em seu currículo de Nutrição, colaborando para uma formação multidisciplinar e contemporânea.

Canever *et al.* (2013) exploraram o interesse de estudantes universitários pelo empreendedorismo, identificando que, embora muitos demonstrem interesse em iniciar um negócio próprio, poucos efetivamente planejam seguir esse caminho após a graduação. Fatores como gênero, idade e motivações pessoais influenciam essa decisão, ressaltando a necessidade de uma educação universitária que promova habilidades empreendedoras e ofereça suporte adequado aos estudantes.

A crescente inserção de nutricionistas no mercado de trabalho brasileiro revela uma mudança no perfil ou configuração profissional, com tendência à atuação liberal e empreendedora. Todavia, a formação acadêmica tradicional mantém seu foco predominantemente na preparação para empregos nos setores público e privado, subestimando o empreendedorismo como uma alternativa viável de carreira. Essa lacuna educacional, evidenciada no estudo de Plucenio (2018), pode limitar o potencial empreendedor das nutricionistas. Assim, a inclusão de estratégias pedagógicas que integrem o empreendedorismo na grade curricular das instituições de ensino superior emerge como uma necessidade urgente para ampliar as possibilidades de atuação profissional.

Segundo dados coletados do Sistema e-MEC (base de dados do Ministério da Educação sobre as Instituições de Ensino Superior do Brasil), atualmente no formato de ensino presencial estão em atividade 819 cursos de Bacharelado em Nutrição presentes em 637 Instituições de Ensino Superior – IES (Brasil, 2024f). Algumas instituições possuem campi em mais de um município, dessa forma, contam com mais registros do mesmo curso.

As IES Privadas com fins lucrativos representam 75,83% do total de cursos (n=483), seguido das Privadas sem fins lucrativos com 40,82% (260 cursos), IES Públicas Federais com 8,95% (57 cursos), Públicas Estaduais, 1,88% (12 cursos), Públicas Municipais, 0,78% (5 cursos) e Especiais (Instituição Estadual ou Municipal que não é mantida com recursos públicos, dessa forma não é gratuita) com 0,003% (2 cursos) (Brasil, 2024f). Santos (2021) relata que, no ano de 2021, havia 703 cursos de Bacharelado em Nutrição em funcionamento no Brasil, distribuídos entre 548 Instituições de Ensino Superior (IES). Entre essas, as IES Privadas respondiam por 89,1% do total de cursos, o que equivale a 488 cursos. Já as IES Públicas Federais representavam 8,2% (45 cursos), enquanto as Públicas Estaduais correspondiam a 2,2% (12 cursos).

As Públicas Municipais somavam 0,9% (5 cursos) e as Especiais, 0,4% (2 cursos). Esses números refletem a predominância do setor privado na oferta de cursos de Nutrição, destacando seu papel significativo na formação de profissionais na área. Embora a estrutura curricular desses cursos, cuja duração no Brasil varia de 4 a 6 anos, abranja entre 8 e 10 semestres (Santos,

2021), os relatos sugerem que as disciplinas voltadas ao empreendedorismo ainda são escassas, o que limita o desenvolvimento de habilidades práticas no âmbito empresarial.

O crescimento da profissão também pode ser observado nos registros profissionais. Segundo dados do Conselho Federal de Nutrição (CFN), nos primeiros dois trimestres de 2024, 52.288 novos/as nutricionistas solicitaram registro provisório junto aos Conselhos Regionais de Nutrição (CRN), refletindo a média de egressos do curso formados até a metade do ano. Esses dados evidenciam o aumento contínuo da profissão, que alcançou 218.296 nutricionistas registrados no país até o segundo trimestre de 2024 (CFN, 2024a; 2024b). Entre esses registros, 21.800 estavam, até o momento, vinculados ao CRN – 6 (Conselho Regional de Nutrição – 6ª Região), representando um aumento de aproximadamente 1,54% (331 profissionais) em comparação ao primeiro trimestre do mesmo ano, que contabilizou 21.469 registros. Na Paraíba, em especial, foram registrados 4.468 novos/as nutricionistas, um acréscimo de 1,5% (66 profissionais) em relação ao primeiro trimestre de 2024, quando havia 4.402 registros.

Em um contexto comparativo, em 2021, o total de profissionais registrados no Brasil era de 158.803, conforme os dados de Santos (2021) e do próprio CFN (2021), demonstrando uma expansão significativa nos últimos anos. Entre 2021 e o primeiro semestre de 2024 (3,5 anos), o aumento médio foi de aproximadamente 17.000 novos nutricionistas por ano.

Esse crescimento acompanha a expansão do mercado, estando alinhado aos registros provisórios de 2024, que somaram 52.288 no período de dois trimestres, indicando uma tendência de formação ainda mais acelerada no setor, mas também destaca a urgência de preparar melhor os/as egressos/as para os desafios contemporâneos da profissão. Nesse sentido, o empreendedorismo não deve ser tratado como um conteúdo complementar, mas como um eixo central da formação.

Portanto, a inclusão do empreendedorismo nas graduações em Nutrição é uma estratégia vital para preparar os/as profissionais para os desafios contemporâneos da profissão. Como demonstrado, essa abordagem não apenas beneficia os/as nutricionistas em suas carreiras, mas também atende às necessidades crescentes dos consumidores por serviços especializados e inovadores. Destarte, as instituições devem adotar uma postura proativa na reformulação dos currículos, garantindo que os/as futuros/as nutricionistas estejam equipados/as com as competências necessárias para prosperar em um ambiente competitivo.

5.2.3 Diretrizes Nacionais do Ensino Superior: competências e habilidades na formação do/a nutricionista

O empreendedorismo configura-se como uma competência essencial na formação do/a nutricionista e, desde 2001, conforme a Resolução nº 5, de 7 de novembro deste ano, está previsto nas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) que orientam os cursos de graduação em Nutrição no país (Brasil, 2001). Nesse sentido, todas as Instituições de Ensino Superior (IES) no Brasil que oferecem o curso de Nutrição devem elaborar um currículo alinhado aos critérios estabelecidos por essas Diretrizes (Santos, 2021). A adequação dos cursos a essas orientações é fundamental para garantir que os/as estudantes adquiram a formação necessária, proporcionando-lhes uma base sólida de conhecimentos e habilidades que os qualifiquem para atuar em todas as áreas de responsabilidade do/a nutricionista (Brasil, 2001).

De acordo com o artigo 4º da referida Resolução, para uma preparação adequada e atuação futura de excelência, as IES precisam oferecer aos estudantes um ambiente de aprendizado que favoreça o desenvolvimento de competências e habilidades como: atenção à saúde, tomada de decisões, comunicação, liderança, gerenciamento e administração, além de educação permanente (Brasil, 2001; Plucenio, 2018; Santos, 2021).

Para alcançar esse objetivo, o projeto pedagógico dos cursos de Nutrição deve ser centrado no/a estudante como protagonista do aprendizado, com o professor atuando como mediador e facilitador no processo ensino-aprendizagem (Souza, 2018). O exercício da profissão deve ser embasado na capacidade do/a nutricionista de tomar decisões fundamentadas em evidências científicas. A relevância de promover o desenvolvimento dessas competências reforça a necessidade de transcender a formação teórica em sala de aula, por meio de atividades práticas diversificadas, como estágios, projetos de iniciação científica, extensão e monitorias (Brasil, 2001; Plucenio, 2018). Além disso, é possível incorporar outras competências que sejam relevantes ao aprendizado, como a promoção da cultura empreendedora, elemento que contribui para ampliar as perspectivas profissionais do futuro/a nutricionista, assim como gerar o desenvolvimento de uma nova mentalidade (Plucenio, 2018; Santos, 2021).

Ao não estabelecer uma articulação efetiva entre teoria e prática, há o risco de um empobrecimento teórico significativo na formação, mesmo que haja ênfase nas atividades práticas. Esse desequilíbrio pode levar à desmotivação tanto de alunos quanto de professores em lidar com as dificuldades inerentes ao processo de aprendizagem e compreensão dos conteúdos (Souza, 2018). A prática sem a devida base teórica tende a limitar a profundidade do conhecimento, enquanto uma abordagem excessivamente teórica sem vivências práticas pode tornar o aprendizado desconectado das realidades profissionais e sociais. Estudos como o de Luz *et al.* (2015) reforçam que a integração entre teoria e prática é essencial para uma formação completa, já que promove o desenvolvimento de competências reflexivas e aplicáveis à

realidade. Assim, a articulação entre esses dois pilares é um ponto decisivo para evitar lacunas no aprendizado e para manter o engajamento dos envolvidos no processo de ensino.

Por outro lado, nota-se uma postura reservada do/a nutricionista em relação ao empreendedorismo, mesmo diante de tendências de mercado que incentivam os/as profissionais a se tornarem proprietários/as de seus próprios negócios, libertando-se das limitações impostas por regimes estatutários. Essa autonomia exige um estudo detalhado do mercado, identificando demandas e desenvolvendo soluções, além de antecipar possíveis mudanças. Ainda de acordo com a pesquisa do CFN, apenas 10,7% (117) dos/as nutricionistas atuam como trabalhadores autônomos/as, enquanto 39,3% (431) estão empregados/as sob o regime CLT, sem vínculo concursado/a (CFN, 2016; Brasil, 2018a; Lumertz; Venzke, 2017; Santos, 2021).

Em levantamento realizado pelo Conselho Federal de Nutrição, em 2016, com relação à formação acadêmica, a maioria dos/as nutricionistas se graduou em instituições privadas de ensino (62,5%), com exceções nos CRN 5 (63,6% IES Públicas), CRN 6 (65,7% IES Públicas) e CRN 7 (54% IES Públicas); encontra-se formado/a entre 5 e 10 anos (38,5%); e possui pós-graduação (73,2%), sendo a especialização a principal modalidade de pós-graduação (50,5%). Para Santos (2021), esse dado reafirma o interesse dos profissionais em buscar capacitações que aprimorem seu desempenho no mercado de trabalho. Ademais, a busca por atualizações constantes é uma responsabilidade ética e técnica do/a nutricionista (CFN, 2018a; CFN, 2018b).

Ademais, Lumertz (2015) destaca que as universidades brasileiras enfrentam desafios internos significativos para direcionar suas energias à formação de indivíduos com características empreendedoras, logo, torna-se essencial que o ensino superior no Brasil seja reinventado com base no empreendedorismo. Complementando sua análise, ressalva que uma instituição de ensino verdadeiramente empreendedora não se caracteriza apenas pela inclusão de disciplinas de empreendedorismo em seu currículo, mas também pela adoção de práticas empreendedoras que permitam à própria instituição romper paradigmas educacionais estabelecidos, o que foi reforçado no estudo de Carlos e Lira (2023).

A formação acadêmica do/a nutricionista no Brasil, orientada pelas Diretrizes Curriculares Nacionais (Brasil, 2001), busca, assim, equilibrar teoria e prática para garantir o desenvolvimento de competências que transcendem o âmbito técnico, promovendo uma visão crítica e estratégica da profissão. Apesar das lacunas identificadas, como a baixa adesão ao empreendedorismo e a necessidade de maior integração entre teoria e prática, há avanços significativos que sinalizam a evolução da formação profissional no campo da nutrição.

Essa formação, todavia, vai além do aprendizado técnico, desempenhando um papel essencial na construção da identidade profissional do/a nutricionista. O equilíbrio entre

competências teóricas, habilidades práticas e a adoção de uma visão empreendedora é fundamental para moldar profissionais capazes de atuar em um mercado dinâmico e desafiador. Destarte, compreender o perfil do/a nutricionista exige uma análise que inclua não apenas a formação acadêmica, mas também os fatores sociais, culturais e de gênero que influenciam sua atuação e identidade no mercado de trabalho.

5.3 IDENTIDADE EM CONSTRUÇÃO: O PERFIL PROFISSIONAL DA NUTRICIONISTA

A construção do perfil profissional do/a nutricionista reflete um processo dinâmico e contínuo, influenciado tanto por demandas do mercado quanto pelas transformações sociais e culturais que moldam a atuação na área da saúde. Nesta seção, busca-se explorar como a identidade do/a nutricionista é formada e ressignificada ao longo do tempo.

A identidade profissional é frequentemente utilizada para compreender a inserção do indivíduo no mundo do trabalho e sua relação com os outros. Este conceito reflete uma visão desconstrutiva da ideia de identidade única e integral, sendo entendida como algo múltiplo e coletivo, em vez de uma realização puramente individual. Segundo Coutinho, Krawulski e Soares (2007), a identidade é resultado de sucessivas socializações, sendo continuamente reconstruída pelo próprio indivíduo ao longo do tempo.

Baptista (2002) enfatiza que a identidade profissional é constituída a partir da interação dinâmica entre o indivíduo e o contexto social em que está inserido. Nesse sentido, Souza (2018) complementa essa perspectiva ao destacar que a identidade profissional se estrutura tanto a partir dos elementos compartilhados por um grupo sociocultural específico quanto pelas diferenças que o distinguem de outros segmentos de atuação. Dessa forma, a identidade no âmbito profissional não apenas reflete aspectos coletivos, mas também evidencia particularidades que delimitam cada campo de atividade.

No entendimento de Deluiz (1997 *apud* Souza, 2018), uma das principais finalidades da formação profissional é permitir que futuros/as trabalhadores/as participem ativamente da sociedade científica e tecnológica, não apenas como objetos, mas como sujeitos. Isso promove, na dimensão política, a construção da identidade social e a integração plena na cidadania. Por outro lado, Bosi (1996) aponta que o/a nutricionista enfrenta um desafio ou dilema profissional no que diz respeito à definição clara do objeto de sua prática.

Nessa perspectiva, Ypiranga (*apud* Banduk; Ruiz-Moreno; Batista, 2009) ressalta a precisão de distinguir entre o objeto de estudo do/a nutricionista, que é a ciência da nutrição, e o objeto de seu trabalho, que se refere à alimentação humana. Essa diferenciação é essencial

para que o/a profissional seja adequadamente identificado/a e reconhecido/a pela sociedade. Apoiando-se em princípios semelhantes, Banduk, Ruiz-Moreno e Batista (2009) reforçam essa necessidade, afirmando que a identidade do/a nutricionista está em constante construção. Tal realidade é reflexo da rápida expansão da ciência da nutrição, que amplia continuamente o campo de atuação desses profissionais, tornando indispensável a compreensão de sua relevância no contexto social.

A construção da identidade profissional do/a nutricionista deve ser iniciada durante a graduação. No entanto, Banduk, Ruiz-Moreno e Batista (2009) apontam que a implementação desse processo tem sido dificultada pela ausência de consenso entre os docentes acerca do conteúdo curricular. Para superar tal barreira, conforme Souza (2018), a adoção de currículos integrados e metodologias diferenciadas pode aproximar os discentes da prática profissional, contribuindo significativamente para a formação de sua identidade.

Há mais de vinte anos, estudos como os de Costa (1999) já ressaltavam que a transformação curricular não se limita à substituição de disciplinas ou programas. Trata-se de construir, com base em argumentos racionais e fundamentados, novas categorias de pensamento e diretrizes que orientem a formação em Nutrição. Dessa forma, as escolhas feitas na estrutura curricular não devem ser aleatórias nem exclusivamente utilitárias, mas sim baseadas em diversos fatores que contribuam para a formação profissional e a consolidação da identidade do/a nutricionista.

Destarte, o currículo desempenha um papel central na definição de quem o/a nutricionista é, enquanto profissional. Os distintos modelos curriculares, ao estruturarem a formação acadêmica, ensinam e moldam o entendimento do futuro profissional sobre sua identidade e função na sociedade (Souza, 2018).

Ao perceber que a construção da identidade profissional do/a nutricionista é um processo complexo e multifacetado, moldado por fatores como formação acadêmica, vivências práticas e influências culturais e sociais, percebe-se que essa identidade, por sua vez, reflete-se diretamente nas escolhas e trajetórias profissionais, que exigem flexibilidade, inovação e capacidade de adaptação para responder às demandas de um mercado dinâmico e em constante transformação.

Assim, compreender o perfil profissional do/a nutricionista não se limita à análise de sua formação, mas inclui também a identificação das múltiplas áreas de atuação que se apresentam como possibilidades de desenvolvimento pessoal e profissional. Nesse contexto, explorar os espaços ocupados por esses/as profissionais no mercado de trabalho é essencial para mapear as oportunidades existentes e os desafios a serem enfrentados.

5.4 MAPEANDO POSSIBILIDADES: ÁREAS DE ATUAÇÃO DO/A NUTRICIONISTA

Na obra “Nutricionista: o seu próprio empreendedor”, os autores Conde e Conde (2017) mencionam que uma das possibilidades de negócios para o/a nutricionista é a administração de seu próprio consultório. Todavia, essa não é a única opção de exercício autônomo para o profissional. Carlos e Lira (2023) corroboram que o/a nutricionista também se adapta à tendência da terceirização, o que, por meio desse tipo de relação de trabalho, permite que o contratante pague um valor mais elevado ao profissional.

Segundo a Resolução nº 600 do Conselho Federal de Nutricionistas – CFN, de 2018, as áreas de atuação do/a nutricionista são: Alimentação Coletiva – gestão de Unidades de Alimentação e Nutrição (UAN); Nutrição Clínica – Assistência Nutricional e Dietoterápica Hospitalar, Ambulatorial, em nível de Consultórios e em Domicílio; Nutrição em Esportes e Exercício Físico – Assistência Nutricional e Dietoterápica para Atletas e Desportistas; Nutrição na Cadeia de Produção, na Indústria e no Comércio de Alimentos – atividades de desenvolvimento e produção e comércio de produtos relacionados à alimentação e à nutrição; Nutrição em Saúde Coletiva – Assistência e Educação Nutricional Individual e Coletiva; e Nutrição no Ensino, na Pesquisa e na Extensão – atividades de coordenação, ensino, pesquisa e extensão nos cursos de graduação e pós-graduação em nutrição, cursos de aperfeiçoamento profissional, cursos técnicos e outros da área de saúde ou afins (CFN, 2018b).

Esta seção foi subdividida pela necessidade de articular uma visão ampla do mercado nacional com uma perspectiva regionalizada, com foco no estado da Paraíba, permitindo um mapeamento mais completo e aprofundado das possibilidades de atuação do/a nutricionista em diferentes contextos. Essa abordagem auxilia na identificação de tendências gerais e particularidades locais, contribuindo para estratégias mais efetivas de inserção e desenvolvimento profissional.

5.4.1 Desbravando horizontes: atuação do/a nutricionista no cenário nacional

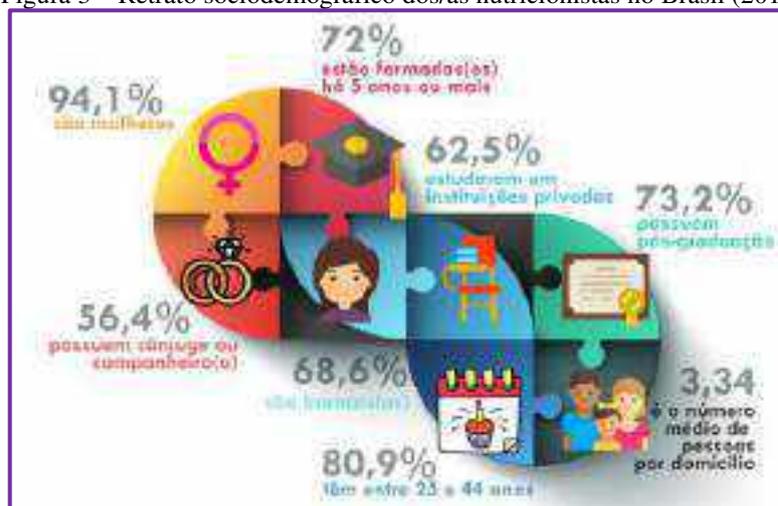
Este subtópico analisa as principais áreas de atuação do/a nutricionista no Brasil, abordando como as demandas nacionais têm ampliado o campo de trabalho desses profissionais.

Estudos precedentes, como o de Santos (2021), ressaltam que as informações acerca da inserção dos/as nutricionistas no mercado de trabalho são escassas, restritas e obsoletas, sendo

provenientes de pesquisas prévias à Resolução nº 600/2018. Buscando-se um retrato ampliado dos/as nutricionistas no país, no que diz respeito às características sociodemográficas, formação, exercício profissional, entre outros, o Conselho Federal de Nutrição (CFN), em 2016, em parceria com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - Ministério da Educação e Cultura (INEP/MEC), identificou, em levantamento intitulado como "Inserção Profissional dos Nutricionistas no Brasil", com a participação de 1.104 nutricionistas, que 1.041 eram mulheres, concentrados/as na faixa etária entre 25 e 34 anos (60,4%).

Com relação ao gênero, verificou-se que, tanto em âmbito nacional quanto regional, acima de 90% dos profissionais se declararam do sexo feminino e os Conselhos com o maior número de nutricionistas do sexo masculino eram o CRN 6 (8%) e CRN 7 (8%). Ao relacionar-se os dados coletados com a área de atuação, percebeu-se diferença entre profissionais do sexo feminino e masculino, visto que, entre as mulheres, 31,1% referiram atuar predominantemente em Alimentação Coletiva e Nutrição Clínica, corroborando estudos anteriores. Já entre os homens, observou-se que as áreas de atuação predominante eram Alimentação Coletiva (26,2%) e Saúde Coletiva (20%). A área de Alimentação Coletiva também se destacou na faixa etária de 25 a 34 anos, abrangendo 33% (219 profissionais). Esses dados sugerem que as áreas de Alimentação Coletiva e Nutrição Clínica concentram profissionais mais jovens, recém-ingressos na carreira, praticamente recém-ingressados na carreira. Por outro lado, as áreas de Saúde Coletiva e Docência apresentam maior concentração de profissionais em faixas etárias mais elevadas. Além disso, os dados por Conselho Regional refletem uma realidade semelhante ao panorama nacional (Brasil, 2018a).

Figura 3 – Retrato sociodemográfico dos/as nutricionistas no Brasil (2016)



Fonte: Conselho Federal de Nutrição (CFN, 2016)

Ao serem questionados sobre a autodeclaração de cor/raça, a maioria dos/as nutricionistas se identificou como brancos/as, tanto em âmbito nacional (68,6%) quanto nos Conselhos Regionais, conforme consta na figura 3. No entanto, destacaram-se exceções nos CRN 5 e CRN 7, onde a maior proporção de profissionais se declarou como pardos/as, representando 46,2% e 52%, respectivamente.

A partir da pesquisa do CFN (2016), revelou-se também que 30,8% desses profissionais atuavam na área de Alimentação Coletiva, seguidos por 30,4% na Nutrição Clínica, 17,7% em Saúde Coletiva e 11,4% na Docência. As áreas de Indústria, Nutrição Esportiva e Marketing somaram 6,4% no total, com porcentagens de 2,6%, 2,5% e 1,3%, respectivamente, sendo as menores (gráfico 17). A pesquisa também advertiu que 88,8% dos profissionais permaneciam há 3 anos ou mais no mesmo local de trabalho, 55,7% faziam parte de equipes multiprofissionais e 50,2% atuavam em equipes compostas por outros nutricionistas (CFN, 2016).

Gráfico 17 – Área de atuação dos/as nutricionistas brasileiros/as no Brasil, em 2016



Fonte: Conselho Federal de Nutrição (CFN, 2016-2017)

De acordo com Faber (2024), neste mesmo levantamento anteriormente citado, apontou-se que, dos 194.018 nutricionistas em atividade que o Brasil contemplava, na época da análise, apenas cerca de 4.800 profissionais da área se dedicavam exclusivamente à orientação de atletas e agremiações. O segmento de nutricionistas esportivos correspondia, então, a apenas 2,5% do total de profissionais da área. Contudo, destaca-se o fato de que essa especialidade apresenta uma trajetória de crescimento contínuo, indicando uma tendência de expansão no

mercado. Logo, o referido estudo do CFN indica falta de exploração em Nutrição Esportiva, reforçando a necessidade de expansão dessa área de trabalho.

O Brasil teve um aumento significativo de 22% no número de nutricionistas em três anos. Em 2021, eram contabilizados 158.803 profissionais, evidenciando o crescimento da profissão no país. Dados revelam que a maioria desses profissionais busca qualificação adicional, com 73,2% possuindo pós-graduação, o que demonstra o empenho da categoria em aprimorar suas habilidades e atender melhor às demandas do mercado (Faber, 2024).

Todavia, há uma disparidade entre a qualificação e o retorno financeiro desses profissionais. Entre os/as nutricionistas especializados/as em nutrição esportiva, 53,6% têm rendimentos mensais entre um e três salários mínimos. Outros 32,1% estão na faixa de três a cinco salários, enquanto apenas 14,3% alcançam rendimentos entre cinco e dez salários mínimos. Nenhum dos entrevistados/as havia ultrapassado os dez salários mínimos mensais, refletindo os desafios econômicos enfrentados por essa área de especialização. Adicionalmente, de acordo com Faber (2024), a pesquisa detalhou a distribuição geográfica dos/as profissionais no Brasil, a qual destacou a predominância de nutricionistas nas regiões Sudeste e Sul, enquanto o Norte apresentou a menor concentração de profissionais.

Um estudo conduzido pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC), no Rio Grande do Sul, no período de 2002 a 2014, com 107 egressos do curso de Nutrição, revelou que 50,6% dos profissionais atuavam na área de Alimentação Coletiva, 38,2% na Nutrição Clínica, 17,9% em Saúde Coletiva, e 22,3% estavam envolvidos em atividades voltadas às áreas de Nutrição no Esporte, Alimentação Escolar e Ensino (Feix; Poll, 2015).

Observou-se diferença entre estes resultados e os obtidos por Rodrigues, Peres e Waissmann (2007), os quais analisaram, em outra pesquisa, egressos do curso de Nutrição da Universidade Federal de Ouro Preto, em Minas Gerais, entre 1994 e 2001, e constataram que a Nutrição Clínica era a área que mais absorvia nutricionistas no mercado de trabalho, com 67% dos entrevistados, seguida da Alimentação Coletiva, com 44%, e, em terceiro lugar, a Docência, com 14%.

De forma semelhante, um estudo realizado no Paraná, com formados no período de 2004 a 2006, apontou uma tendência para a Nutrição Clínica, com 47,93% dos profissionais atuando nessa área, seguida pela Alimentação Coletiva, com 31,4%, Nutrição Esportiva, com 9,09%, Saúde pública, com 8,26% e Docência, com 6,61% (Panice; Salado, 2008).

Analogamente, Vasconcelos (1991) há mais de 30 anos já havia contatado em seu levantamento, em Florianópolis/SC, que 48,4% dos nutricionistas atuavam em Nutrição Clínica, 18,7% em Alimentação Coletiva, 17,2% na Docência e 10,9% em Saúde Pública. Prado

e Abreu (1991), no Rio de Janeiro, também haviam encontrado dados semelhantes, com 51,3% dos profissionais, atuando em Nutrição Clínica e 22,4% em Alimentação Coletiva. Pode-se observar nestas pesquisas, o mesmo indicativo sugerido por Gambardella, Ferreira e Frutuoso (2000), quando estudaram o perfil profissional dos/as nutricionistas egressos/as da Universidade de São Paulo (USP)/SP, o qual mostrou uma migração profissional de atuação do/a nutricionista, dado ao fato da proporção próxima entre a atuação na Nutrição Clínica (36,6%) e Alimentação Coletiva (31%), indicando assim uma transição da Nutrição Clínica para outras áreas. Em contrapartida, Alves, Rossi e Vasconcelos (2003), encontraram em Florianópolis/SC, 28,9% dos profissionais atuando em Alimentação Coletiva, 27% em Nutrição Clínica, 20,1% no Ensino e 12,6% em Saúde Pública.

Conforme informações recentes apresentadas pelo Conselho Regional de Nutrição da 6ª Região (CRN6) em sua plataforma *online Business Intelligence* (BI), no mês de dezembro de 2024, observa-se, na tabela 2, uma predominância expressiva de profissionais atuando na área de Nutrição Clínica, com um total de 4.603 inscritos, consolidando-se como a principal escolha dos nutricionistas. Em seguida, destaca-se a atuação em Alimentação Coletiva, que soma 2.657 profissionais, e Nutrição Clínica/Consultório Particular, com 1.978 inscritos.

Outras áreas também possuem relevância significativa, como o Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE), que contabiliza 1.334 profissionais, e Nutrição Clínica/Nutrição em Alimentação Coletiva, com 891 inscritos. A Nutrição em Esportes e Exercício Físico aparece com 877 profissionais, enquanto Nutrição em Saúde Coletiva totaliza 703 inscritos, refletindo a diversificação das possibilidades de atuação no campo da Nutrição.

Áreas menos tradicionais, mas ainda representativas, incluem Nutrição em Comércio de Alimentos, com 502 profissionais, Nutrição no Ensino, na Pesquisa e na Extensão, que reúne 414 inscritos, e Indústria de Alimentos/Comércio de Alimentos, com 409 profissionais. Por outro lado, segmentos como Nutrição na Cadeia de Produção, na Indústria e no Comércio (192 inscritos), Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) (99 inscritos) e Plano de Saúde (54 inscritos) demonstram menor inserção no mercado, mas revelam potenciais oportunidades de expansão e desenvolvimento, especialmente considerando o papel estratégico da Nutrição para a saúde pública e coletiva.

Tabela 2 – Áreas de atuação dos/as nutricionistas registrados (AL/PE/PB/RN), em dezembro de 2024

Atuação	Contagem de Chave Entidade
3- NUTRIÇÃO CLÍNICA	4503
1- NUTRIÇÃO EM ALIMENTAÇÃO COLETIVA	2657
7- NUTRIÇÃO CLÍNICA/CONSULTÓRIO PARTICULAR	1978
11- PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTAÇÃO ESCOLAR (PNAE)	1334
3- NUTRIÇÃO CLÍNICA / NUTRIÇÃO EM ALIMENTAÇÃO COLETIVA	881
6- NUTRIÇÃO EM ESPORTES E EXERCÍCIO FÍSICO	877
8- NUTRIÇÃO EM SAÚDE COLETIVA	703
9- NUTRIÇÃO EM COMÉRCIO DE ALIMENTOS	502
10- NUTRIÇÃO NO ENSINO, NA PESQUISA E NA EXTENSÃO	414
2- INDÚSTRIA DE ALIMENTOS/ COMÉRCIO DE ALIMENTOS	408
2- NUTRIÇÃO EM INDÚSTRIA DE ALIMENTOS	389
12- NUTRIÇÃO NA CADEIA DE PRODUÇÃO, NA INDÚSTRIA E NO COMÉRCIO	303
12- PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR (PAT)	99
PLANO SAÚDE	54

Fonte: Conselho Regional de Nutricionistas da 6ª Região (CRN-6, 2024)

Baseando-se nos estudos apresentados, corrobora-se uma tendência significativa nas áreas de atuação em Alimentação Coletiva e Nutrição Clínica, as quais concentram a maior inserção de nutricionistas no mercado de trabalho (Rodrigues; Peres; Waissmann, 2007; Panice; Salado, 2008; Feix; Poll, 2015; Santos, 2021). Contudo, de acordo com a literatura acadêmica referenciada, a análise enfrenta certas limitações em virtude da insuficiência, previamente aludida, de pesquisas, da ausência de dados mais atualizados e da abrangência reduzida dos estudos disponíveis.

5.4.2 Cartografando oportunidades: atuação do/a nutricionista no contexto paraibano

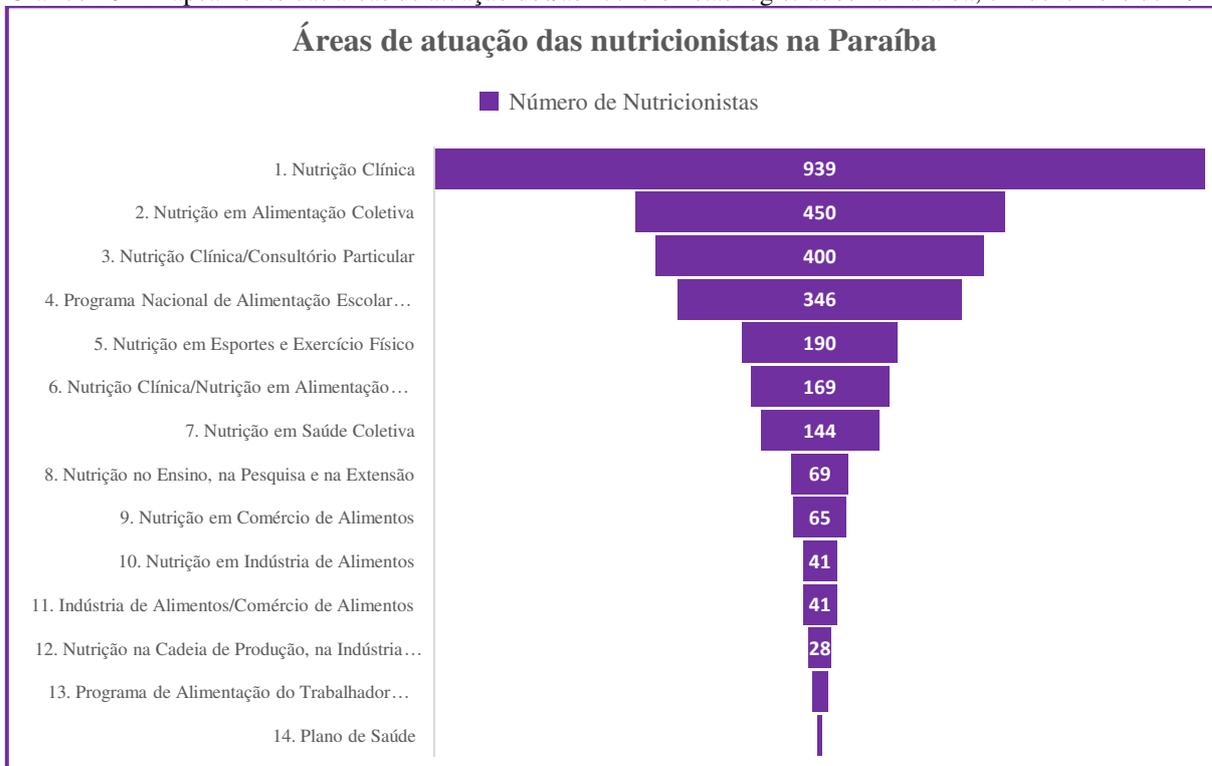
Este subtópico foca nas especificidades da atuação do/a nutricionista no estado da Paraíba, abordando as peculiaridades regionais que influenciam as oportunidades de trabalho. O cenário atual mostra que as áreas relacionadas à nutrição estão se expandindo na Paraíba, impulsionadas por uma combinação de fatores sociais, econômicos e políticos.

A crescente preocupação com a saúde pública, aliada à implementação de programas governamentais voltados para a alimentação saudável, contribui para essa tendência. Além disso, eventos como concursos públicos que oferecem vagas para nutricionistas evidenciam uma valorização da profissão no setor público (G1, 2024). A formação contínua e as iniciativas de pesquisa também são fundamentais para garantir que os profissionais estejam atualizados com as melhores práticas na área.

As áreas de atuação dos/as nutricionistas na Paraíba demonstram uma diversidade significativa, refletindo tanto as necessidades da população quanto as oportunidades disponíveis para os/as profissionais do setor. De acordo com dados recentes, atualizados em dezembro de 2024 pelo Conselho Regional de Nutrição da 6ª Região (CRN-6, 2024), as áreas de atuação

dos/as nutricionistas neste Estado estão organizadas em ordem decrescente de participação, conforme apresentado no gráfico 18.

Gráfico 18 – Mapeamento das áreas de atuação dos/as nutricionistas registrados na Paraíba, em dezembro de 2024



Fonte: Adaptado de Conselho Regional de Nutricionistas da 6ª Região (CRN-6, 2024)

Com base nos dados apresentados no gráfico, os quais refletem, segundo o CRN-6, a quantidade de nutricionistas atuantes em diferentes áreas no estado da Paraíba, torna-se possível estruturar as informações em uma tabela que inclua a distribuição percentual correspondente a cada setor de atuação. Tal abordagem não apenas facilita a visualização e compreensão dos dados, mas também permite uma análise detalhada sobre as tendências e preferências das profissionais na região.

A organização dessas informações em formato tabular (tabela 3) possibilita identificar áreas de maior concentração de atuação, bem como aquelas que apresentam menor representatividade, oferecendo subsídios para uma reflexão crítica acerca das dinâmicas do mercado local. Ademais, o exame desses percentuais favorece discussões sobre possíveis lacunas e oportunidades de desenvolvimento em determinados nichos da Nutrição, além de permitir o planejamento de ações estratégicas voltadas à capacitação e valorização profissional.

A análise comparativa entre as áreas de maior e menor atratividade reforça a importância de uma formação acadêmica alinhada às demandas do mercado contemporâneo, ao mesmo tempo em que evidencia a necessidade de estratégias pedagógicas e políticas públicas que

incentivem a diversificação de atuações no campo da Nutrição, contribuindo para a ampliação das possibilidades de inserção e ascensão profissional das nutricionistas.

Tabela 3 – Distribuição percentual da atuação dos/as nutricionistas na Paraíba, em dezembro de 2024

Área de atuação das nutricionistas	Quantidade	Percentual
1. Nutrição Clínica	939	32,30%
2. Nutrição em Alimentação Coletiva	450	15,48%
3. Nutrição Clínica/Consultório Particular	400	13,76%
4. Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE)	346	11,90%
5. Nutrição em Esportes e Exercício Físico	190	6,54%
6. Nutrição Clínica/Nutrição em Alimentação Coletiva	169	5,81%
7. Nutrição em Saúde Coletiva	144	4,95%
8. Nutrição no Ensino, na Pesquisa e na Extensão	69	2,37%
9. Nutrição em Comércio de Alimentos	65	2,24%
10. Nutrição em Indústria de Alimentos	41	1,41%
11. Indústria de Alimentos/Comércio de Alimentos	41	1,41%
12. Nutrição na Cadeia de Produção, na Indústria e no Comércio	28	0,96%
13. Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)	19	0,65%
14. Plano de Saúde	6	0,21%

Fonte: Adaptado de Conselho Regional de Nutricionistas da 6ª Região (CRN-6, 2024)

A análise dos dados fornecidos pelo Conselho Regional de Nutricionistas da 6ª Região (CRN-6) revela uma distribuição significativa dos profissionais em diversas áreas de atuação na Paraíba. A predominância da Nutrição Clínica é corroborada por estudos que evidenciam a preferência histórica por essa especialidade no Brasil (Vasconcelos, 2002).

Essa alta representatividade reflete a conscientização sobre a importância da alimentação saudável e a busca crescente por serviços personalizados, considerando o aumento de doenças que demandam intervenções nutricionais específicas. Além disso, o concurso público recente para a Fundação Paraibana de Gestão em Saúde, que ofereceu vagas para nutricionistas, indica uma valorização crescente dessa especialidade (G1, 2024). Ademais, a Nutrição Clínica em consultórios particulares também demonstra relevância, reforçando o papel das nutricionistas em promover intervenções individualizadas.

A Nutrição em Alimentação Coletiva surge como a segunda maior área de atuação, seguida pelo Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE). Este último enfatiza o compromisso com a saúde pública, sendo um reflexo da importância das políticas na promoção de uma alimentação saudável e equilibrada para crianças e adolescentes, corroborando o impacto do trabalho das nutricionistas em ambientes escolares (CFN, 2024a; Brasil, 2006; Brasil, 2024g).

A Nutrição em Alimentação Coletiva também demonstra a ampliação do mercado de trabalho para nutricionistas em empresas, instituições e serviços de alimentação, destacando-se

a necessidade de garantir a qualidade e segurança alimentar em grande escala e refletindo-se a importância da gestão de serviços de alimentação no mercado de trabalho (Rocha *et al.*, 2017).

Ao avaliar-se as áreas menos tradicionais mostrou-se que, embora algumas áreas ainda apresentem números modestos em comparação com a nutrição clínica, há sinais de crescimento e oportunidades emergentes. A área de Nutrição em Saúde Coletiva (144 profissionais) está ganhando destaque, especialmente com a crescente ênfase em políticas públicas de saúde e nutrição e na promoção de ações na Atenção Primária à Saúde (Pedraza; Santos; Oliveira, 2022). A pandemia de COVID-19 evidenciou a importância da Saúde Coletiva, levando a um aumento na demanda por nutricionistas que possam contribuir para programas de saúde pública e intervenções comunitárias. A atuação em programas de saúde coletiva é essencial para abordar questões como obesidade e desnutrição.

Estudos indicam que Nutrição em Esportes e Exercício Físico tem ganhado relevância no cenário nacional, assim como ocorre na Paraíba (Brasil, 2018a). Com o aumento das universidades e programas de pós-graduação em Nutrição, especialmente com iniciativas como o Estudo Nacional de Alimentação e Nutrição Infantil (ENANI, 2024), que busca coletar dados sobre a alimentação infantil no Brasil, a área de Nutrição no Ensino, na Pesquisa e na Extensão (69 profissionais) está se expandindo. A pesquisa em nutrição e a formação de novos/as profissionais, conforme Costa (1999), são essenciais para o desenvolvimento de práticas baseadas em evidências.

A combinação de Indústria e Comércio de Alimentos e a Nutrição na Cadeia de Produção enfatizam a importância da segurança alimentar e do monitoramento nutricional em processos produtivos. Por outro lado, áreas como o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) e Planos de Saúde apresentam baixa representatividade, o que pode estar associado a desafios relacionados à percepção da importância da nutrição nesses contextos e à necessidade de políticas públicas que incentivem maior presença de nutricionistas em ambientes corporativos e no setor de saúde suplementar (Brasil, 2018a).

Nesse sentido, os dados refletem a concentração dos/as nutricionistas paraibanos/as em áreas tradicionais, como Nutrição Clínica e Alimentação Coletiva, ao passo que evidenciam oportunidades de crescimento em setores emergentes.

Ao longo do capítulo 5, percebe-se, finalmente, que a análise das áreas de atuação do/a nutricionista, tanto no cenário nacional quanto regional, evidencia um campo profissional diversificado e em constante expansão, mas também repleto de desafios relacionados à equidade de oportunidades e à valorização da identidade profissional. Nesse contexto, o empreendedorismo surge como uma alternativa estratégica para ampliar a autonomia dos/as

nutricionistas e fortalecer sua inserção em um mercado de trabalho competitivo. Contudo, compreender como essas profissionais estão vivenciando o empreendedorismo em suas práticas cotidianas exige mais do que análises teóricas ou mapeamentos de possibilidades. É necessário ouvir as vozes das próprias nutricionistas, revelando suas experiências, percepções e estratégias no exercício do perfil empreendedor.

De tal modo, o capítulo seguinte exhibe os resultados do estudo realizado, que buscou captar a realidade prática do empreendedorismo na Nutrição, analisando como as nutricionistas têm construído suas trajetórias e superado os desafios de um mercado ainda marcado por desigualdades estruturais. Esses dados fornecem uma visão mais aprofundada e realista sobre o perfil empreendedor na prática, oferecendo contribuições relevantes para o debate acadêmico e profissional.

6 “A VOZ DAS NUTRICIONISTAS”: REVELANDO O EMPREENDEDORISMO FEMININO EM NUTRIÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO PARAIBANO

Apresenta-se, neste capítulo, os resultados obtidos na pesquisa, realizada conforme descrito no capítulo da metodologia, refletindo a amostra empírica de trinta e um (31) nutricionistas empreendedoras atuantes no mercado paraibano que se dispuseram a participar da pesquisa. Sendo os resultados confrontados com o arcabouço teórico da literatura pertinente.

Dos 143 questionários enviados, 37 foram respondidos. Destes, seis questionários foram excluídos da amostra, devido ao fato de as nutricionistas não atuarem efetivamente ainda como empreendedoras no campo da Nutrição, um dos principais requisitos da pesquisa. Participaram da pesquisa nutricionistas empreendedoras atuantes no Estado da Paraíba.

Os resultados obtidos com o levantamento de dados permitem uma compreensão mais ampla do perfil, motivações e desafios das nutricionistas empreendedoras na Paraíba.

6.1 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DAS NUTRICIONISTAS EMPREENDEDORAS

No contexto do estudo, para atender ao objetivo de construir o perfil sociodemográfico das nutricionistas empresárias atuantes no mercado paraibano, foi elaborado um conjunto de 13 perguntas que compuseram o bloco 1 "caracterização do perfil sociodemográfico das nutricionistas empreendedoras" do questionário de pesquisa. Essa subdivisão foi estrategicamente estruturada para coletar dados abrangentes e detalhados, possibilitando uma análise aprofundada das características pessoais, sociais e demográficas das participantes.

As perguntas abordaram diversos aspectos, incluindo: faixa etária, tempo de formação, estado civil, presença de companheiro(a) atuando na mesma empresa, raça/etnia, experiências profissionais anteriores em outras empresas, influência dessas experiências como inspiração, tipo de instituição de ensino superior frequentada (pública ou privada), existência de outros vínculos empregatícios no momento e possibilidade de retornar ao mercado formal com emprego de carteira assinada (CLT), entre outros fatores relevantes para a compreensão do contexto em que essas profissionais estão inseridas.

A coleta de dados por meio desse bloco teve como propósito delinear, com precisão, as características sociais e demográficas que compõem o universo das nutricionistas empreendedoras, fornecendo uma base sólida para análises subsequentes. Essa abordagem metodológica não apenas garante a sistematicidade do levantamento de informações, mas

também subsidia uma compreensão mais ampla sobre os fatores que influenciam o perfil das participantes da pesquisa.

A Tabela 4 apresenta um panorama geral detalhado dos dados obtidos, fornecendo uma visão abrangente das principais características e tendências identificadas no grupo de nutricionistas analisado.

Tabela 4 – Perfil sociodemográfico das 31 nutricionistas empreendedoras atuantes na Paraíba, em dez. de 2024

Negócio com CNPJ ativo	n (%)	Formação em Instituição de Ensino Superior	n (%)
Sim, como MEI	6 (19,35)	Privada / Particular	17 (54,84)
Sim, como ME (Microempresa)	0	Pública	14 (45,16)
Sim, como LTDA (Sociedade Limitada)	3 (9,68)		
Sim, como EPP (Empresa de Pequeno Porte)	0		
Não tenho CNPJ, mas pretendo abrir	16 (51,61)		
Não tenho CNPJ, nem tenho interesse em abrir	5 (16,13)		
Não, empreendo apenas como Pessoa Física	1 (3,23)		
Idade (anos)	n (%)	Tempo de formação (anos)	n (%)
20-30	8 (25,81)	01-05	6 (19,35)
31-40	14 (45,16)	06-10	12 (38,71)
41-50	6 (19,35)	11-20	10 (32,26)
>51	3 (9,68)	>21	3 (9,68)
Raça / Etnia	n (%)	Estado civil	n (%)
Branca	20 (64,52)	Solteira	7 (22,58)
Negra / Preta	1 (3,23)	Casada	23 (74,19)
Parda	10 (32,26)	Divorciada / Separada	1 (3,23)
Amarela	0	Viúva	0
Indígena	0	União Estável	0
Intenção de retornar a ter outro emprego de carteira assinada/CLT	n (%)	Filhos	n (%)
Sim	18 (58,06)	Sim	18 (58,06)
Não	13 (41,94)	Não	13 (41,94)
Companheiro/a trabalha na mesma empresa	n (%)	Experiências prévias em outros trabalhos/empresas	n (%)
Sim, trabalha diretamente comigo	1 (3,23)	Não / Nenhuma	7 (22,58)
Sim, ajuda de alguma forma (financeiramente, nas entregas, etc.)	7 (22,58)	Sim. Apenas em uma	6 (19,35)
Não, não está envolvido(a) no meu trabalho	15 (48,39)	Sim. Em duas	6 (19,35)
Não sou casada (ou não tenho companheiro(a))	8 (25,81)	Sim. Em três ou mais	12 (38,71)
Outros vínculos empregatícios atualmente	n (%)	Obtiveram inspiração nessas experiências prévias	n (%)
Sim	15 (48,39)	Sim	10 (32,26)
Não	16 (51,61)	Não	21 (67,74)

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Em relação ao gênero, e com base na literatura acadêmica referenciada anteriormente, a exemplo de Souza *et al.* (2016), verifica-se uma predominância feminina no curso de Nutrição, um fenômeno relacionado a fatores socioculturais que influenciam a menor procura masculina por graduações na área da saúde.

No estudo realizado por Muniz dos Santos (2017), que investigou graduandos/as do sexto e sétimos períodos do curso de Nutrição na Universidade Federal de Campina Grande, campus Cuité, na Paraíba, constatou-se uma maior representatividade feminina entre os participantes. De forma similar, os achados de Pinto, Carvalho e Rabay (2014) apontaram que as mulheres demonstram maior interesse pelos cursos voltados às ciências da saúde, enquanto os homens tendem a buscar graduações em áreas relacionadas às ciências tecnológicas.

O gráfico 19 apresenta a proporção de negócios na área de nutrição que possuem registro ativo no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ). A análise considera a regularização jurídica como um indicativo de formalização e legitimidade das atividades empresariais no setor. Os dados evidenciam a relação entre a estruturação administrativa e as características dos empreendimentos analisados, refletindo o nível de organização formal dos negócios conduzidos por profissionais de nutrição. Essa informação é relevante para compreender o cenário de profissionalização e conformidade legal dentro do segmento.

Gráfico 19 – Proporção de negócios na área de nutrição com registro de CNPJ Ativo



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

No que tange à formalização empresarial, evidenciada pela obtenção de registro de CNPJ, os dados apresentados na tabela 4 e no gráfico 19 correspondentes revelam que 51,61% das nutricionistas exercem suas atividades empreendedoras de maneira informal, sem registro formalizado, embora demonstrem interesse em regularizar suas operações futuramente.

Tal panorama corrobora estudos prévios que ressaltam a relevância da formalização para o fortalecimento e a expansão das iniciativas empreendedoras no âmbito da saúde (SEDUC-CE, 2023). Em contrapartida, 29,03% das participantes já possuem registro como pessoa

jurídica, distribuídas entre aquelas que atuam como Microempendedoras Individuais (MEI), representando 19,35%, e aquelas que optaram pela constituição de uma sociedade limitada (LTDA), correspondendo a 9,68%. Além disso, 16,13% das respondentes declararam não ter CNPJ nem interesse em formalizar suas atividades. Um percentual menor (3,23%) indicou atuar como pessoa física sem CNPJ, sem, contudo, expressar interesse ou desinteresse explícito quanto à formalização. Esses resultados evidenciam uma significativa parcela de profissionais que, apesar de reconhecerem a importância da formalização, ainda optam por manter atividades informais, enquanto outra parte não demonstra motivação para regularizar sua atuação no mercado.

A formalização empresarial, especialmente por meio do registro como MEI ou LTDA, é fundamental para acessar benefícios como emissão de notas fiscais, enquadramento tributário simplificado e participação em licitações (Assis, 2023). No entanto, a resistência à formalização, observada em 16,13% das participantes que não possuem CNPJ e não pretendem abrir, pode estar associada a fatores como desconhecimento das vantagens legais ou limitações financeiras.

Estudos indicam que a falta de formalização pode prejudicar o crescimento do negócio e aumentar os riscos de instabilidade financeira (Vette, 2024). Por outro lado, a escolha do modelo empresarial adequado é determinante para garantir a sustentabilidade das atividades. O predomínio do MEI entre as respondentes que possuem CNPJ reflete as vantagens desse regime para profissionais liberais, incluindo carga tributária reduzida e maior simplicidade na gestão administrativa.

A decisão de empreender como Pessoa Física, apontada por uma respondente, tende a limitar a escalabilidade do negócio e a gerar insegurança jurídica. A formalização é particularmente importante em setores regulados, como o da Nutrição, onde exigências de conformidade são fundamentais para estabelecer credibilidade (Sebrae, 2022b).

De acordo com o Sebrae (2024d), a análise dos empregos formais no Brasil, realizada em 2022, revelou que o país contava com um total de 37,3 milhões de postos de trabalho formais, dos quais 14,9 milhões (40,0%) eram ocupados por mulheres e 22,4 milhões (60,0%) por homens. Em relação aos empregos formais ocupados por mulheres, as Micro e Pequenas Empresas (MPE) desempenhavam um papel significativo, com 8,2 milhões de postos de trabalho, correspondendo a 55,2% do total de empregos femininos. Em contraste, os homens ocupavam cerca de 11,1 milhões de postos nas MPE, representando 49,4%. Dentro das MPE, as Microempresas (ME) ofereciam 4,0 milhões de empregos para mulheres (26,9%) e 4,9

milhões para homens (21,9%). Nas Empresas de Pequeno Porte (EPP), as mulheres totalizavam 4,2 milhões de postos (28,3%), enquanto os homens ocupavam 6,2 milhões (27,5%).

A análise da distribuição de empregos formais nas Micro e Pequenas Empresas (MPE) destacou disparidades regionais significativas na participação feminina no mercado de trabalho. As regiões Sudeste e Sul apresentaram uma maior representatividade das mulheres nas MPE, refletindo um cenário mais favorável à inclusão de gênero. Em contraste, as regiões Norte e Nordeste ainda enfrentam desafios consideráveis, com menor participação feminina e desigualdade de gênero mais acentuada nos empregos formais (Sebrae, 2024d). Esses dados indicam a necessidade de políticas públicas direcionadas à promoção da equidade de gênero, especialmente nas regiões com maiores dificuldades.

O gráfico 20 apresenta a análise do estado civil das profissionais de nutrição, buscando-se identificar possíveis influências dessa variável na trajetória empreendedora. Tal levantamento contribui para avaliar aspectos relacionados à estrutura familiar, apoio social e implicações no equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Já a representação gráfica 21 busca revelar a proporção de nutricionistas que conciliam a maternidade com o empreendedorismo, indicando possíveis desafios e estratégias adotadas para compatibilizar essas esferas.

Gráfico 20 – Estado civil das nutricionistas empreendedoras



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Gráfico 21 – Proporção de filhos(as)



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

No presente estudo, observou-se que, no que tange ao estado civil e à maternidade, uma parcela significativa das profissionais analisadas é majoritariamente casada, correspondendo a 74,19% (23 respondentes), enquanto 58,06% possuem filhos, revelando que a maternidade é uma experiência comum entre elas. Além disso, 3,23% (1 respondente) declararam-se divorciadas ou separadas, e 22,58% (7 respondentes) identificaram-se como solteiras.

Tais dados sugerem que o estado civil e a maternidade desempenham um papel fundamental na trajetória profissional dessas mulheres, potencialmente influenciando suas

escolhas por maior flexibilidade, seja no empreendedorismo ou em outras modalidades de trabalho autônomo.

Por outro lado, o estudo conduzido por Santos (2022) com empreendedoras da cidade de Nossa Senhora do Socorro/SE apresentou uma distribuição equivalente entre casadas e solteiras, ambas correspondendo a 50%, com a maioria dessas profissionais (57,1%) tendo apenas um filho. Esses resultados contrastam com os achados de Muniz dos Santos (2017), que apontaram que todos os participantes de sua pesquisa, estudantes graduandos em Nutrição, eram solteiros.

Essa discrepância pode indicar uma tendência atual de adiamento da maternidade, impulsionada por demandas e prioridades profissionais. Esse comportamento é corroborado pelo aumento no número de jovens entre 15 e 24 anos que estão buscando qualificação e inserindo-se ativamente no mercado de trabalho, especialmente por meio do ensino superior. Dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023) mostram que a postergação do casamento e da maternidade tem se intensificado.

Conforme a Pesquisa de Estatísticas do Registro Civil, divulgada em 2022, houve um crescimento expressivo no número de pessoas solteiras no Brasil. No entanto, os dados também refletem um aumento no interesse por formalizar uniões: em 2022, foram registrados 970 mil casamentos civis, um incremento de 4% em relação a 2021. Apesar disso, segundo o IBGE (2023), muitos jovens continuam a adiar essa decisão. Ademais, a média de idade para o primeiro casamento tem aumentado, com homens se casando, em média, aos 31 anos e mulheres aos 29 anos, em 2022 (O Globo, 2024).

Por outro lado, o número de divórcios também apresentou crescimento, com 420 mil separações legais registradas no mesmo ano, representando um aumento de 8,6% em relação ao ano anterior (O Globo, 2024). Paralelamente, a taxa de fecundidade no Brasil continua a cair de forma significativa. Entre 2018 e 2022, houve uma redução de 13% no número médio de filhos por mulher (R7, 2024), passando de 1,82 em 2018 para 1,58 em 2022, em comparação aos 2,14 da década de 1990 (IBGE, 2023). Essa diminuição reflete, não apenas a mudança nas prioridades pessoais e profissionais das mulheres, mas também o avanço na conscientização sobre planejamento familiar e o maior acesso a métodos contraceptivos (Muniz dos Santos, 2017).

Tais dados evidenciam uma transformação expressiva nas dinâmicas sociais e familiares no Brasil. As novas gerações estão priorizando o desenvolvimento de suas carreiras e qualificações antes de considerarem o casamento ou a formação de uma família. A conjunção

desses fatores revela uma mudança cultural significativa nas expectativas sociais relacionadas ao matrimônio e à maternidade.

Welsh *et al.* (2014a), ao investigarem 101 empreendedoras japonesas, ressaltaram que mulheres solteiras e casadas enfrentam desafios distintos no âmbito do empreendedorismo, especialmente no que concerne à gestão do tempo, com as casadas sendo particularmente desfavorecidas. De forma complementar, estudos posteriores como o de Patrick, Stephens e Weinstein (2016) corroboram essa perspectiva ao salientar que, para mulheres solteiras, o gerenciamento do tempo pode representar uma vantagem no exercício de suas atividades como proprietárias de negócios. Em contrapartida, Moletta (2020) revela que, para mulheres casadas, a sobrecarga das demandas familiares e a ausência de apoio efetivo da família frequentemente configuram obstáculos significativos à condução e expansão de seus empreendimentos.

Conforme consta na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do IBGE, a presença de filhos(as) pequenos(as) e a falta de acesso a creches exercem um impacto profundo na vida laboral das mulheres. Dados de 2022 revelam que 55,6% das mulheres com filhos(as) de 0 a 3 anos que não frequentavam creche encontravam-se não ocupadas, seja na condição de desocupadas ou fora da força de trabalho. Em contrapartida, entre as mulheres com filhos(as) dessa mesma faixa etária que tinham acesso à creche, 70,3% estavam ocupadas. Tais números evidenciam como a ausência de infraestrutura de cuidado infantil pode limitar as oportunidades de inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho, reforçando desigualdades de gênero e a necessidade de políticas públicas voltadas à ampliação do acesso a creches (Brasil, 2024a).

O levantamento do Sebrae, realizado em 2023, destaca um panorama sobre a presença de filhos entre empreendedores no Brasil, com diferenças significativas entre os gêneros e regiões. Entre as mulheres empreendedoras, 67% têm filhos, proporção ligeiramente superior à observada entre os homens, em que 64% são pais. No recorte regional, verifica-se que, entre as mulheres empreendedoras com filhos, a maioria possui filhos com mais de 12 anos. Dessas, 36% residem na região Nordeste e 53% estão localizadas na Paraíba, o que indica uma concentração expressiva de mulheres empreendedoras com filhos nessa faixa etária na região paraibana (Sebrae, 2023f).

Esses dados ressaltam o papel das mulheres como protagonistas no empreendedorismo, mesmo enquanto equilibram suas responsabilidades familiares. Além disso, a diferença regional sugere particularidades no perfil e nas dinâmicas das empreendedoras nordestinas, evidenciando uma realidade que pode demandar políticas específicas de apoio e incentivo.

Comparando-se ao estudo realizado por Freitas, Carvalho e Santos (2020), que avaliou o perfil e as características de mulheres empreendedoras na cidade de São Carlos (SP) e região, observou-se resultados semelhantes, já que, as profissionais eram também predominantemente casadas, com filhos, com nível superior e idades entre 35 e 44 anos. Seus negócios, que variavam de 1 a 5 anos de operação, estavam principalmente nos setores de serviços e comércio, com destaque para as áreas de varejo de alimentação e moda (roupas e calçados). Quanto à formalização e ao enquadramento tributário dos empreendimentos, 56,9% das participantes declararam possuir Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), enquanto 43,1% informaram não possuir registro formal. No que se referiu ao enquadramento tributário, 35,3% identificaram-se como Profissionais Autônomas, 29,4% como Microempresas, 23,5% como Microempreendedoras Individuais (MEI), 5,9% como Empresas de Pequeno Porte (EPP), e 5,9% não souberam informar a categoria tributária do seu empreendimento. A renda gerada pelos seus empreendimentos girava em torno de 1 a 3 salários mínimos mensais.

A probabilidade de mulheres com filhos pequenos ou com limitações de saúde optarem pelo empreendedorismo ou pelo trabalho autônomo é consideravelmente elevada, devido à redução das oportunidades de inserção em empregos formais e assalariados. Tal fenômeno faz sentido, dado que essas mulheres enfrentam barreiras significativas para participar do mercado de trabalho formal (Patrick, Stephens e Weinstein, 2014).

Jurik *et al.* (2019), ao conduzirem uma análise comparativa entre a República Checa e os Estados Unidos, identificaram que mulheres em ambos os países enfrentam obstáculos no avanço profissional após a maternidade, especialmente devido à escassez de empregos com horários flexíveis ou em regime de meio período. Na República Checa, muitas mulheres que usufruem de licença-maternidade reportaram dificuldades em retornar ao mercado formal, em razão da insuficiência de serviços de cuidado infantil para crianças pequenas. Além disso, destacaram que a legislação local, ao proibir o exercício de atividades empresariais durante o período de licença, frequentemente as impulsiona para a informalidade. Em contrapartida, nos Estados Unidos, embora a ausência de licenças remuneradas financiadas pelo Estado seja alvo de críticas, um número considerável de mulheres consegue operar formalmente seus negócios enquanto estão em licença, aspecto também corroborado por Moletta (2020).

No presente estudo, constatou-se uma realidade que, em certa medida, dialoga com as dinâmicas observadas por Jurik *et al.* (2019) e Patrick, Stephens e Weinstein (2014). Tais achados evidenciam as disparidades nas condições de apoio às mulheres em diferentes contextos sociopolíticos, mas, assim como nos estudos comparativos aludidos, a busca por equilíbrio entre demandas familiares e profissionais, ou seja, alternativas de trabalho que

conciliem os pleitos da maternidade com a autonomia financeira, parece ser um elemento central para essas mulheres, o que reforça a necessidade de políticas públicas e organizacionais que promovam maior flexibilidade e apoio para mães no mercado de trabalho.

Deitos (2019), ao realizar a análise do perfil dos empresários do Vale do Taquari/RS, revelou informações importantes sobre o gênero, idade, formação e experiência destes no setor empresarial. Ressaltou-se que a maioria dos entrevistados eram do sexo masculino, possuíam ensino superior completo e pós-graduação, além de idade entre 51 e 60 anos, enquanto 43,60% eram do sexo feminino. Quanto ao número de empresas, 62,80% dos empresários tinha apenas uma empresa, e a maior parte (27,00%) estava no mercado entre 1 e 5 anos. Em relação ao perfil socioeconômico, 43,60% dos empresários possuíam microempresas (ME) e 41,00% empresas de pequeno porte (EPP). No setor de atividade, a maioria (53,68%) atuava no comércio, seguido por 40,00% que trabalhavam com serviços. Esses dados destacam a predominância do comércio na economia local e o foco dos empresários em empresas de pequeno e médio porte.

O gráfico 22 ilustra o nível de participação do(a) cônjuge no negócio empreendedor, destacando as diferentes formas de envolvimento, como suporte administrativo, operacional, financeiro ou estratégico. Os dados apresentados refletem a contribuição ativa ou indireta do(a) cônjuge para o desenvolvimento e manutenção das atividades empreendedoras.

A análise busca identificar o papel desempenhado pelo(a) cônjuge, considerando a relevância desse apoio na dinâmica do negócio e na consolidação da iniciativa empreendedora. Os resultados fornecem uma perspectiva sobre a importância do suporte familiar no contexto do empreendedorismo, especialmente no que se refere à divisão de responsabilidades e à colaboração mútua.



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Outros aspectos destacados na tabela 4 e no gráfico 22 apontam que, entre as profissionais de nutrição que têm uma união conjugal, 22,58% (7 respondentes) atuam junto

com o(a) parceiro(a) na própria empresa, com este/a auxiliando de alguma forma (financeiramente, nas entregas, etc.). Apenas 3,23% das casadas relataram que o mesmo/a trabalha diretamente no negócio. 48,39% (15 respondentes) ressaltaram que o companheiro/a não está envolvido(a) no trabalho.

Dados semelhantes foram encontrados no estudo de Lumertz (2015), no qual 73,5% dos/as empresárias nutricionistas participantes, atuantes nos Estados do Rio Grande do Sul, São Paulo e do Distrito Federal, declararam estar em uma união conjugal estável ou casados/as, e 52,6% afirmaram ter filhos. Nesse caso específico, cerca de metade trabalhava em conjunto com o(a) parceiro(a) no mesmo empreendimento, ocupando funções como administração, gestão financeira e sócio/a proprietário/a.

O elevado percentual de mulheres casadas e a ausência significativa de envolvimento direto do(a) companheiro(a) no trabalho das nutricionistas empreendedoras podem refletir a busca pela autonomia profissional, característica comum em profissões de alta demanda organizacional, como a Nutrição. Estudos recentes mostram que, em profissões de alta demanda organizacional, como a Nutrição. A independência no trabalho é altamente valorizada, mesmo quando se considera o contexto familiar, como destacado por estudos recentes (Exame, 2023).

O apoio financeiro ou logístico, mesmo que indireto, tende a contribuir para uma maior estabilidade nas operações empreendedoras, reforçando a importância do estado civil e dos relacionamentos familiares no planejamento e na expansão do negócio (Rosa *et al.*, 2024). Além disso, o fato de 20% das respondentes serem solteiras pode refletir um perfil de empreendedorismo mais independente, priorizando flexibilidade e menor dependência externa.

Portanto, os dados desta pesquisa apontam que o envolvimento do(a) companheiro(a) no trabalho das nutricionistas empreendedoras, quando existente, ocorre majoritariamente de maneira indireta. Para apoiar esse perfil, programas de capacitação para empreendedoras poderiam incluir módulos sobre gestão de recursos familiares e construção de redes de apoio, ampliando a compreensão sobre diferentes formas de suporte no desenvolvimento de seus negócios.

Estudos anteriores, como os de Silva, Lasso e Mainardes (2016), corroboram com esses achados ao identificarem um perfil semelhante entre as empreendedoras brasileiras: a maioria é composta por mulheres jovens, com idade entre 30 e 49 anos, predominantemente casadas, com alto nível educacional (ensino superior, mestrado e doutorado) e com uma experiência profissional consolidada.

Esses achados também estão em consonância com as pesquisas de Jonathan (2011; 2003) e Jonathan e Silva (2007), que apontaram um perfil semelhante: mulheres

empreendedoras casadas, com ensino superior completo e similar faixa etária, com idade superior a 30 anos e inferior a 49 anos. Tais elementos reforçam a importância de compreender o contexto familiar e educacional das empreendedoras como aspectos que contribuem para o sucesso de suas iniciativas. Em contraposição à pesquisa atual, entretanto, esses estudos destacaram a relevância do apoio familiar, sugerindo que o estado civil pode impactar positivamente os negócios, com o casamento funcionando como um fator motivador em vez de um obstáculo ao empreendedorismo.

O estudo do Sebrae Movimento (2024a), que investigou mulheres empreendedoras no Distrito Federal, corroborou essa visão ao mostrar que, embora a motivação para empreender tenha vindo, em grande parte, da própria iniciativa das empreendedoras, o apoio das pessoas próximas foi determinante para o sucesso de suas jornadas. Esse suporte é particularmente relevante, considerando que a ausência de apoio pode, muitas vezes, se tornar um empecilho significativo para o desenvolvimento do negócio.

Tal pesquisa também se concentrou no papel do apoio dos maridos ou companheiros(as) no envolvimento com os negócios das empreendedoras. Os resultados mostraram que, na maioria das vezes, os/as companheiros/as demonstram apoio, e, nas regiões de menor renda, eles frequentemente contribuem diretamente nas atividades do negócio, o que enfatiza a importância do suporte familiar no processo empreendedor.

Ademais, o Sebrae (2024a) revelou que uma proporção significativa de mulheres solteiras está empreendendo, principalmente nas regiões de renda mais baixa, o que sugere que, além do apoio familiar, a busca por autonomia econômica e independência continua sendo uma motivação central para as empreendedoras, independentemente de seu estado civil. Esses dados reforçam a ideia de que, para muitas mulheres, o empreendedorismo representa não apenas uma oportunidade de alcançar a independência financeira, mas também de obter maior flexibilidade e controle sobre sua trajetória profissional.

Também no intuito de explorar o perfil das mulheres empreendedoras e a interface entre trabalho e família, bem como os possíveis conflitos decorrentes da assunção de múltiplos papéis, Romão (2021) revelou uma realidade significativa. Segundo o autor, a maioria das empreendedoras participantes de seu estudo relatou um relacionamento familiar harmonioso, o qual exerce influência positiva sobre seus empreendimentos.

Embora as participantes assegurassem que filhos e cônjuges não constituíam obstáculos ao sucesso empresarial, parte delas reconheceu que as responsabilidades domésticas, como o cuidado com os filhos, a atenção ao parceiro e a execução de tarefas do lar, podem representar desafios para a gestão eficiente de seus negócios. Os resultados relativos à conciliação entre os

papéis familiares e a vida profissional apresentaram-se divididos. Cerca de 75% das empreendedoras concordaram que o sucesso de seus empreendimentos está intrinsecamente associado à busca por um equilíbrio entre as esferas do trabalho e da família (Romão, 2021).

O gráfico 23 apresenta a distribuição etária das nutricionistas empreendedoras, destacando as faixas de idade predominantes entre as profissionais que atuam na área. Os dados ilustram a diversidade geracional desse grupo, possibilitando uma análise sobre a relação entre idade e engajamento em atividades empreendedoras no campo da Nutrição.

Essa informação é fundamental para compreender padrões etários que podem influenciar na adoção de estratégias de gestão, inovação e inserção no mercado de trabalho, além de subsidiar análises sobre maturidade empreendedora e diversificação geracional.

Gráfico 23: Distribuição etária das nutricionistas empreendedoras no mercado de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A maioria das participantes da presente pesquisa, 22 nutricionistas (70,97%), está na faixa etária entre 20 e 40 anos, distribuídas em 25,81% entre 20 e 30 anos e 45,16% entre 31 e 40 anos. Esse dado converge com os resultados obtidos por Lumertz (2015), que identificou uma prevalência de 73,6% de indivíduos na mesma faixa etária em seu estudo, bem como com o perfil traçado pela pesquisa mais recente do Conselho Federal de Nutricionistas (CFN, 2016), segundo a qual 80,9% dos nutricionistas situavam-se entre 25 e 44 anos, sendo 94,1% do sexo feminino.

Tais dados revelam uma tendência de rejuvenescimento na composição do mercado de trabalho, destacando o ingresso crescente de jovens profissionais na área da Nutrição. Essa realidade sublinha a relevância da transição do ensino médio para o ensino superior, especialmente no contexto de políticas públicas educacionais que visam à formação e/ou capacitação técnica e acadêmica desse público jovem. De acordo com Camarano e Mello (2010) e Muniz dos Santos (2017), o investimento em iniciativas voltadas para a capacitação de jovens

favorece o fortalecimento de competências e habilidades, ampliando suas perspectivas de empregabilidade e contribuindo para a inserção qualificada no mercado de trabalho.

De maneira similar ao atual estudo, em que se despontou predominância de empreendedoras em Nutrição precisamente na faixa etária de 31 a 40 anos, a pesquisa conduzida por Lumertz (2015) identificou que 42,1% das empreendedoras também pertenciam a essa mesma faixa etária, seguidas por 31,5% situadas entre 20 e 30 anos. Esses resultados sugerem que a decisão de investir em um negócio próprio na área da Nutrição está frequentemente associada a uma etapa de maior maturidade profissional e pessoal, momento em que as profissionais possuem maior experiência, segurança e clareza em relação aos desafios e oportunidades do mercado.

Dados da pesquisa *Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2024b)* confirmam que atualmente o/a empreendedor/a brasileiro/a está mais jovem. No Brasil, 58% dos/as empreendedores/as “novos/as” com até três anos e meio de atividade têm entre 25 e 44 anos, enquanto nas empresas que estão há mais tempo no mercado 53% dos empreendedores estabelecidos encontram-se na faixa etária entre 35 e 54 anos.

Embora os dados de 2023 revelaram que as taxas de empreendedorismo dos homens foram maiores do que as das mulheres em todos os estágios de negócio, observou-se um padrão segundo o qual os homens superam as mulheres nas faixas etárias mais jovens e na de seniores, ao passo que as mulheres superam os homens na faixa etária intermediária.

Examinando-se os resultados de empreendedorismo total (TTE), entre os mais jovens os empreendedores atingem quase 40%, ao passo que as mulheres alcançam 36,4%, com uma diferença de 3,4 p.p (pontos percentuais). Na faixa intermediária de idade, as mulheres atingem 52,5% e os homens 44,8%, com uma diferença de 7,7 p.p. Na faixa dos seniores, os homens marcam 15,4%, superando as mulheres (11,1%), estabelecendo a diferença de 4,3 p.p. No estágio de empreendedores iniciais (TEA), na faixa etária mais jovem, os homens mais jovens ultrapassam as mulheres por 6,5 p.p., pois representam maioria (50,2%) enquanto as mulheres mais jovens somam 43,7%. Em contrapartida, na faixa intermediária, as mulheres representam quase 49% comparativamente aos homens (41,5%), marcando uma diferença de 7,3 p.p. A TEA na faixa dos seniores revela uma distância menor entre os sexos, de menos de 1 p.p, pois os homens atingem 8,3% e as mulheres 7,5% (GEM, 2024c).

Há mais de uma década, Barbosa *et al.* (2011) já apontavam em seus estudos que empreendimentos iniciados por mulheres apresentavam taxas de sobrevivência superiores à média de vida dos novos negócios. Paralelamente, Teixeira *et al.* (2011) enfatizavam o aumento significativo da participação feminina na população economicamente ativa, ao lado de uma

crescente expansão do número de pequenas e médias empresas em nível mundial, acompanhado por um crescente interesse no empreendedorismo feminino aliado ao surgimento de uma preocupação significativa com o enfoque neste tema. Complementando essa análise, Jonathan (2003) destacava que a prática do empreendedorismo por mulheres era fonte de grande prazer e satisfação pessoal, além de demandar estratégias para conciliar as demandas pessoais, familiares e profissionais.

Atualmente, embora a presença feminina no mercado de trabalho tenha se expandido, ainda persiste uma expectativa social que restringe a mulher ao papel tradicional de esposa, dificultando sua afirmação como empreendedora. Com base em Freire *et al.* (2012), Lumertz (2015) afirma que as estruturas de gênero, que privilegiam características consideradas masculinas, reforçam a necessidade de as mulheres reavaliarem e reivindicarem seu espaço em uma sociedade predominantemente patriarcal e desigual.

Considerando-se dados dos últimos dez anos, relativos à análise das pesquisas do *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) entre 2013 e 2023, pode-se observar que as mulheres estão alavancando na abertura de novos negócios no Brasil. Em 2013, a força empreendedora feminina já era maioria em quatro das cinco regiões brasileiras em empreendimentos iniciais. Apenas no Nordeste elas não haviam ultrapassado os homens, mas estavam, na época, com aproximadamente 49% de participação entre os novos empresários.

Contudo, nas últimas pesquisas realizadas pelo GEM (2024c), detectou-se que o percentual de empreendedores iniciais do gênero feminino apresentou uma sensível queda, mas em 2023 foi observado que a razão entre empreendedorismo masculino e feminino é de 1,6 no estágio inicial (TEA) (para cada 10 mulheres que empreendem existem 16 homens), e; 2,0 no empreendedorismo estabelecido (EBO). Sendo a relação melhor entre homens e mulheres no empreendedorismo inicial (menor razão), pode-se esperar ao longo do tempo um avanço ainda maior da participação feminina no empreendedorismo brasileiro.

Conforme informações do Sebrae (2024d), com base nos dados obtidos pela PNAD Contínua Trimestral (IBGE), a faixa etária de maior representatividade entre as mulheres empreendedoras Donas de Negócio é a de 30 a 39 anos, que alcançou 27% no quarto trimestre de 2023. No panorama do empreendedorismo feminino, também se evidenciou, por meio do referido estudo, a expressiva participação de jovens adultas, com 11,3% na faixa de 25 a 29 anos, e de mulheres mais idosas, com 11,5% na faixa de 60 anos ou mais, ambas contabilizadas no mesmo período analisado.

Pesquisa recente realizada pela SumUp (2024) – companhia global de tecnologia e soluções financeiras, presente no Brasil desde 2013, empregando cerca de 950 pessoas, sendo

49% mulheres e 26% LGBTQIAPN+, com uma liderança 44% feminina –, visando analisar o empreendedorismo feminino no Brasil, revelou que 43% das mulheres empreendedoras estão na faixa etária de 40 a 49 anos. Observa-se uma tendência em que mulheres com negócios próprios são, em geral, mais jovens do que os homens: 80% delas têm menos de 50 anos, enquanto essa proporção entre os homens é de 71%.

O gráfico 24 apresenta a autodeclaração de raça/etnia das nutricionistas, com o intuito de compreender a diversidade racial presente no cenário empreendedor da área de nutrição. Os dados contribuem para reflexões sobre inclusão social e possíveis disparidades enfrentadas por diferentes grupos étnico-raciais.

Gráfico 24 – Autodeclaração de raça/etnia entre as nutricionistas empreendedoras



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Em relação à autoidentificação racial/étnica, 64,52% (n=20) das nutricionistas empreendedoras se autodeclararam brancas, 32,26% (n=10) pardas e 3,23% (n=1) negras. No entanto, os dados apurados pela pesquisa SumUp (2024) e pela pesquisa GEM (2024a; 2024c) apresentaram uma distinta distribuição. Na primeira, apurou-se que 56% das mulheres empreendedoras se declaram pretas ou pardas, enquanto 42% se identificam como brancas. Ademais, não se observou uma diferença significativa no perfil étnico entre os gêneros. Por meio da segunda, ao se correlacionar cor/raça com sexo, revelou-se uma predominância de empreendedores pretos ou pardos no empreendedorismo inicial (TEA), independentemente do sexo.

Entre as mulheres no estágio inicial de seus negócios, aproximadamente 56% são pretas ou pardas, enquanto entre os homens, essa porcentagem chega a quase 60%. No empreendedorismo estabelecido (EBO), as mulheres pretas ou pardas representam 3,5 pontos percentuais a mais que as mulheres brancas, sendo a diferença de 15,2 pontos percentuais no empreendedorismo inicial feminino. No caso dos homens, a diferença de representação no

empreendedorismo estabelecido é de 7,8 pontos percentuais, enquanto no empreendedorismo inicial chega a 21,9 pontos percentuais.

No panorama do empreendedorismo total (TTE), o padrão permanece o mesmo: as mulheres brancas representam 42,3% dos empreendedores, superando os homens brancos, que são 40,7%. Entre os empreendedores pretos ou pardos, os homens têm maior participação, com 57%, em comparação com 53,6% das mulheres, uma diferença de 3,3 pontos percentuais. Esses dados indicam que, ao contrário da amostra de nutricionistas empreendedoras da pesquisa em questão, o empreendedorismo de mulheres pretas e pardas está em ascensão, embora os homens pretos ou pardos ainda sejam mais predominantes no setor.

A pesquisa GEM (2024a) evidenciou também que, a depender do estágio de empreendedorismo observado, havia uma alternância no predomínio de empreendedores brancos ou pretos ou pardos. No empreendedorismo inicial (TEA), percebeu-se que os pretos ou pardos superaram os brancos por uma margem estreita de 0,8 pontos percentuais (pp), com uma taxa de 18,9%, comparativamente aos brancos. No entanto, no estágio de empreendedorismo novo, os brancos assumiram a liderança, apresentando uma taxa de 11,8%, 0,8 pp acima dos pretos ou pardos. Entre os empreendedores nascentes, os pretos ou pardos novamente lideraram, ampliando a diferença para 1,3 pp, com taxas de 8% e 6,7%, respectivamente.

Já no estágio de empreendedorismo estabelecido (EBO), a predominância voltou para os estrangeiros brancos, com uma vantagem de 2,7 pp, apresentando uma taxa de 13,5%, enquanto os pretos ou pardos registraram 10,8%. Esses dados refletem uma alternância no protagonismo de diferentes grupos raciais, conforme o estágio do empreendimento, evidenciando dinâmicas específicas de acesso, permanência e desenvolvimento no universo do empreendedorismo. A pesquisa sugeriu a necessidade de políticas públicas e iniciativas de apoio externas à redução das desigualdades raciais nesse contexto.

A partir do Programa *Power BI*, a análise dos dados coletados na presente pesquisa, ao relacionar os aspectos abordados no bloco 1 com a autodeclaração de raça e etnia, revela informações relevantes sobre o perfil das empreendedoras pardas. Todas as 10 participantes desse grupo (100%) relataram ter filhos(as) e atuar predominantemente na cidade de João Pessoa, Paraíba. Essa concentração territorial pode refletir tanto aspectos sociais quanto econômicos que influenciam suas escolhas profissionais. Do ponto de vista etário, a maioria dessas empreendedoras (80%) está na faixa entre 20 e 40 anos, o que demonstra uma predominância de jovens adultas em suas trajetórias empreendedoras. Além disso, 80% delas são casadas, o que sugere uma possível correlação entre estado civil e engajamento no

empreendedorismo, embora outros fatores devam ser considerados para uma análise mais aprofundada.

Entre as participantes, 50% possuem negócios informais, sem registro de pessoa jurídica (CNPJ), embora tenham declarado desejo de efetivarem a formalização; 70% relataram não contar com o apoio de um companheiro em seus negócios, evidenciando um cenário em que essas mulheres enfrentam desafios significativos na gestão de suas atividades empresariais sem suporte direto do núcleo familiar. A formação acadêmica também se destaca: 70% dessas empreendedoras concluíram seus cursos de graduação em instituições de ensino superior privadas, enquanto 50% estão formadas há mais de uma década.

Em contrapartida, a análise do perfil das 20 profissionais que se autodeclararam brancas revela particularidades relevantes acerca de suas trajetórias empreendedoras e características sociodemográficas. Entre elas, 55% afirmaram conduzir negócios informais, o que pode refletir desafios estruturais ou estratégicos relacionados à formalização de suas atividades empresariais.

No que tange ao estado civil, 70% dessas profissionais são casadas, e 40% relataram não contar com o apoio de seus companheiros no gerenciamento de seus empreendimentos. Este dado sugere a presença de barreiras adicionais enfrentadas no âmbito doméstico, que podem impactar o desempenho e a sustentabilidade de seus negócios.

A análise do tempo de formação acadêmica indica que 65% das participantes estão graduadas há um período entre 6 e 20 anos, destacando-se como um grupo que reúne tanto experiência profissional consolidada quanto uma conexão relativamente recente com o ambiente acadêmico. Em termos etários, 65% situam-se entre 20 e 40 anos, enquanto 35% estão acima dessa faixa, o que aponta para uma distribuição moderadamente equilibrada entre jovens empreendedoras e profissionais mais experientes.

Outro aspecto relevante é a maternidade, pois 41,94% das participantes não possuem filhos(as). Além disso, 60% delas mantêm vínculos empregatícios adicionais, o que pode indicar uma diversificação de fontes de renda ou a necessidade de complementar os ganhos oriundos de seus negócios. Tais dados destacam a multiplicidade de responsabilidades assumidas por essas mulheres, refletindo as complexidades de equilibrar o empreendedorismo com outras demandas profissionais e pessoais. Esse panorama evidencia as nuances das vivências das mulheres empreendedoras brancas, oferecendo subsídios para uma análise mais aprofundada sobre como fatores como estado civil, maternidade e formalização dos negócios influenciam suas jornadas no mercado empreendedor.

As informações levantadas reforçam a importância de compreender as dinâmicas entre a formação acadêmica e a experiência prática no contexto do empreendedorismo feminino. Essa

correlação entre fatores sociodemográficos e o contexto empreendedor proporciona uma visão ampla das realidades vividas por essas profissionais, indicando desafios específicos e oportunidades para futuras investigações sobre a interseção de raça, gênero e empreendedorismo no Brasil.

A formação acadêmica é um fator determinante para o desenvolvimento profissional e pessoal dos indivíduos. Neste estudo, foram coletados dados sobre a origem das Instituições de Ensino Superior (IES) frequentadas pelas respondentes, sendo elas públicas ou privadas. A análise desses dados permite compreender as tendências de formação e preparo entre instituições superiores públicas e privadas no contexto do empreendedorismo no Nordeste do país, mais especificamente no Estado da Paraíba, e suas implicações para o mercado de trabalho.

O gráfico 25 apresenta, assim, a distribuição das nutricionistas participantes do estudo, em relação à natureza da instituição de ensino superior em que se formaram.

Gráfico 25 – Origem da formação acadêmica: Instituições públicas e privadas



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Os resultados revelam a predominância de egressos de instituições privadas entre as nutricionistas empreendedoras respondentes. Entre as 31 respostas obtidas, verificou-se que, das respondentes, 54,84% (n=17) se formaram em instituições privadas, enquanto 45,16% (n=14) se graduaram em instituições públicas. Esse cenário reflete a maior presença de instituições privadas no ensino superior brasileiro, que respondeu por, aproximadamente, 79% das matrículas de graduação no país, em 2023, segundo dados revelados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2024a; 2024b). Embora as instituições públicas ainda sejam reconhecidas pela excelência acadêmica, a ampla oferta de cursos pelas IES privadas contribui para o predomínio destas na formação de profissionais.

Essa divisão também reflete um padrão que pode ser observado em diversas regiões do Brasil, onde o acesso a instituições públicas, que oferecem maior acessibilidade financeira, é,

muitas vezes, limitado por fatores como maior competitividade em processos seletivos devido à percepção de qualidade superior no ensino. Além disso, a análise dos dados sugere que a escolha pela IES pode estar relacionada ao perfil socioeconômico das alunas. Aquelas com maior poder aquisitivo tendem a optar por instituições privadas, enquanto estudantes de classes sociais mais baixas podem ter mais acesso às universidades públicas por meio de programas de inclusão e cotas.

Estudos recentes, como o de Silva e Pagnussat (2023), corroboram a complexidade da distribuição de estudantes entre instituições públicas e privadas no ensino superior brasileiro, evidenciando uma multiplicidade de fatores interligados. As instituições privadas, em particular, têm se destacado por investimentos em infraestrutura moderna e metodologias inovadoras, frequentemente adaptadas às demandas do mercado e às necessidades individuais dos discentes (Desafios da Educação, 2021; HED, 2024). Essas instituições oferecem programas acadêmicos voltados para nichos específicos, com currículos atualizados e estratégias pedagógicas práticas que se alinham às expectativas do mercado de trabalho. Tal flexibilidade é percebida como um diferencial em relação às instituições públicas, que tradicionalmente seguem modelos mais rígidos. Adicionalmente, a oferta de bolsas de estudo, financiamentos acessíveis e a percepção de excelência acadêmica reforçam a atratividade das instituições privadas, especialmente para estudantes que buscam conciliar formação de qualidade com perspectivas de ascensão profissional.

Por outro lado, a formação em instituições públicas é frequentemente associada a melhores oportunidades de emprego e salários mais elevados após a graduação. Vieira, Honorato e Rodrigues (2022) destacam que, conforme o IBGE (2018), trabalhadores com educação superior no Brasil desfrutam de vantagens significativas no mercado de trabalho, comparáveis ou superiores às observadas em países desenvolvidos. Esses dados ressaltam que, embora as instituições privadas se destaquem por sua adaptabilidade e inovação, as públicas mantêm sua relevância devido à qualidade reconhecida de seus programas e ao impacto positivo na empregabilidade dos egressos. Destarte, a escolha entre instituições públicas e privadas no ensino superior reflete um equilíbrio entre a estrutura e a oferta das instituições, as condições socioeconômicas dos/as estudantes e suas aspirações profissionais, evidenciando a complexidade do cenário educacional brasileiro.

A representatividade de profissionais formadas em IES privadas neste estudo pode, portanto, estar associada às características do mercado e às estratégias de adaptação às demandas econômicas locais, que impulsionam o empreendedorismo como alternativa de carreira. Este fator destaca, então, um aspecto importante do cenário educacional brasileiro.

Apesar da qualidade reconhecida das IES públicas, as barreiras de acesso ainda são significativas. Para promover uma educação superior mais equitativa, é fundamental que políticas públicas continuem a apoiar o fortalecimento das universidades públicas e ampliem as oportunidades para estudantes de todas as origens socioeconômicas.

O gráfico 26 ilustra a distribuição das nutricionistas pelos diversos municípios do Estado da Paraíba, destacando a concentração geográfica das práticas profissionais. A partir dessa representação, busca-se mapear a distribuição espacial das atividades empreendedoras no Estado, oferecendo subsídios para reflexões sobre a concentração ou dispersão das práticas nutricionais.

Gráfico 26 – Municípios de atuação das nutricionistas no Estado da Paraíba



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Acerca do gráfico 26, os dados expostos evidenciam a diversidade territorial e apontam os principais polos de atuação profissional, permitindo identificar tanto as áreas de maior concentração quanto as regiões menos assistidas.

Tal análise se revela fundamental para compreender o alcance regional da profissão e para embasar políticas públicas e iniciativas que promovam a ampliação do acesso aos serviços de nutrição em áreas periféricas ou carentes. Ao identificar disparidades na distribuição geográfica, torna-se possível formular estratégias que contribuam para uma maior equidade no atendimento nutricional em todo o território estadual.

Os dados coletados sobre os municípios de atuação das nutricionistas indicaram uma predominância da capital do Estado, João Pessoa, como principal local de exercício profissional. A partir dos dados qualitativos coletados, revela-se que aproximadamente 51,61% da amostra, 16 nutricionistas, referiram João Pessoa como o único município de atuação, enquanto outras ampliaram sua abrangência para cidades próximas situadas na região metropolitana, como Santa Rita, Bayeux e Cabedelo, ou ainda para municípios paraibanos mais

distantes, como Campina Grande e Patos. Isso confirma os recentes dados expostos pelo Conselho Regional de Nutrição da 6ª Região (CRN-6, 2024), no qual um total de 2.222 nutricionistas inscritas concentram-se apenas em João Pessoa.

Além disso, a modalidade de atuação *online* foi referida como alternativa para atender clientes em diferentes regiões, complementando a prática presencial. Esses resultados apontam para a centralização da prática na capital e em áreas urbanas próximas, com iniciativas pontuais de ampliação do alcance territorial por meio de consultorias e atendimentos virtuais.

A partir da constatação, após análise do gráfico 26, de que, no tocante aos municípios de atuação, a maioria expressiva das nutricionistas da amostra concentra suas atividades na cidade de João Pessoa, com 60,87% das respondentes exercendo suas funções na capital paraibana, este levantamento de dados reafirma a significativa concentração de serviços de saúde em áreas urbanas mais desenvolvidas, uma tendência consistente com estudos que apontam a urbanização e a maior disponibilidade de infraestrutura como fatores determinantes e atrativos para a escolha dos locais de atuação dos/as profissionais da saúde (Pedraza, 2023).

Um percentual de 6,52% dos respondentes indicou atuar em Campina Grande, enquanto 4,35% mencionaram Cabedelo. Em contraste, municípios de menor porte, como Santa Rita, Bayeux e Patos, apresentam uma presença profissional consideravelmente inferior, com apenas 2,17% das respostas para cada uma dessas cidades. Esse cenário evidencia a disparidade no acesso a serviços especializados em regiões periféricas, situadas fora dos grandes centros urbanos. Tal realidade encontra respaldo na literatura acadêmica, que aponta para a insuficiência de políticas públicas e a escassez de incentivos direcionados à atuação em áreas menos favorecidas, fatores que perpetuam as desigualdades no acesso aos serviços de saúde (Pedraza, 2023).

Ademais, 38,92% das nutricionistas participantes declararam atuar em múltiplas localidades, abrangendo diferentes municípios e estados, a exemplo de Anápolis (GO) e Goiana (PE). Esse percentual compreende nutricionistas que diversificam suas áreas de atendimento entre cidades como Campina Grande (6,52%), Cabedelo (4,35%), Bayeux (2,17%), Patos (2,17%) e Santa Rita (2,17%), além de profissionais que mantêm atividades simultâneas em outros estados (4,35%).

Além disso, 17,39% das participantes adotam, em conjunto, estratégias de atendimento remoto, ampliando sua atuação para além dos limites geográficos tradicionais. Tal movimento sugere uma crescente diversificação e ampliação das estratégias profissionais, com o objetivo de expandir o alcance mercadológico para além dos grandes centros urbanos. A mobilidade geográfica e o uso de atendimentos virtuais podem ser compreendidos como uma resposta

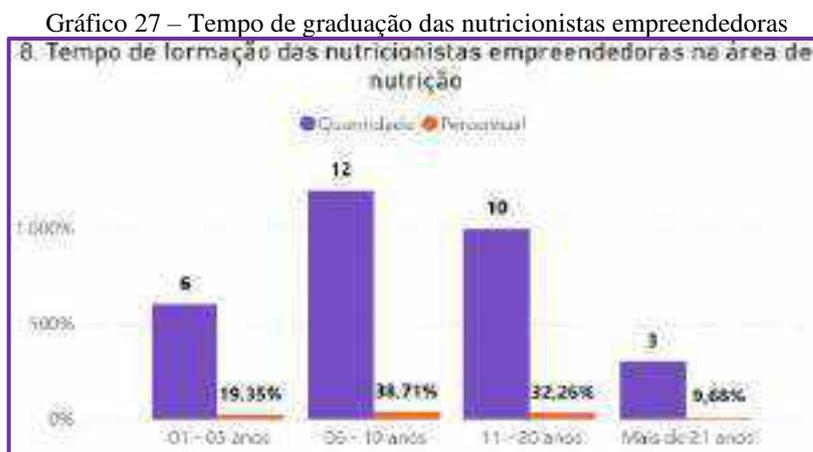
estratégica à saturação de profissionais em áreas metropolitanas, revelando uma capacidade de adaptação às transformações do mercado de trabalho e às demandas contemporâneas da sociedade. As práticas relatadas não apenas ampliam o acesso aos serviços de saúde, mas também se alinham às dinâmicas e tendências impostas pela digitalização e pela crescente adoção do atendimento virtual.

A literatura fornece subsídios teóricos que, embora não tratem especificamente da profissão de nutricionista, contribuem para a compreensão desse fenômeno. Pereira (2007), por exemplo, em seus estudos sobre mobilidade pendular, destacou sua relevância para a análise das dinâmicas regionais e da integração urbana, apontando como o deslocamento intermunicipal de profissionais pode ampliar suas possibilidades de inserção no mercado de trabalho.

De forma complementar, Costa Lima (2013), ao investigar a mobilidade laboral e a distribuição de médicos no Brasil, identificou o surgimento de grandes conglomerados urbanos no interior dos estados, inclusive na região Norte, indicando um movimento de descentralização dos profissionais de saúde. Esses achados reforçam a ideia de que a redistribuição espacial dos serviços e dos profissionais representa uma resposta adaptativa às necessidades regionais e às mudanças estruturais no mercado, possibilitando um maior equilíbrio na oferta e no acesso a serviços especializados.

O gráfico 27 ilustra o intervalo de tempo transcorrido desde a conclusão da graduação pelas nutricionistas empreendedoras, permitindo uma apreciação do impacto da experiência acadêmica e profissional na trajetória empreendedora.

Os dados fornecem *insights* sobre a relação entre o período de formação e a decisão de iniciar atividades empreendedoras. Tal análise é relevante para compreender os fatores temporais que influenciam o empreendedorismo no campo da Nutrição.



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A formação em Nutrição é um aspecto fundamental para o desenvolvimento profissional dos/as nutricionistas no Brasil. Por meio da tabela 4 e dos gráficos 26 e 27, os dados levantados acerca do tempo de formação e os municípios de atuação dessas profissionais fornecem uma visão abrangente do cenário atual da profissão, destacando importantes tendências no mercado de trabalho da área. Tal análise busca correlacionar os resultados obtidos com a literatura atual sobre a formação em Nutrição e as implicações para a prática profissional.

A avaliação dos dados aponta que o tempo de formação das nutricionistas participantes da pesquisa distribuiu-se da seguinte forma: 1 a 5 anos, 6 profissionais (19,35%); 6 a 10 anos, 12 profissionais (38,71%); 11 a 20 anos, 10 profissionais (32,26%); e mais de 21 anos, 3 profissionais (9,68%). Nota-se que a maioria das respondentes (70,97%) apresenta um tempo de formação situado entre 6 e 20 anos, corroborando os achados de Lumertz (2015), que identificou uma proporção de 63% de profissionais com esse tempo de formação em sua amostra. O estudo referido também destacou que a maioria dos participantes havia se graduado em instituições privadas (78,9%), o que sugere uma tendência similar na composição dos perfis das profissionais analisadas.

Quando observados com maior detalhamento, os dados evidenciam que parte significativa das nutricionistas apresenta até 10 anos de formação, correspondendo a 58,06% (18 de 31) do total. Tal dado reflete não apenas a expansão dos cursos de Nutrição no Brasil, mas também o crescente interesse da população por práticas relacionadas à alimentação saudável. Essa realidade acompanha as mudanças no mercado de trabalho, caracterizado pela entrada frequente de novos profissionais.

Esses resultados estão alinhados com as conclusões de Souza Santos *et al.* (2024), que, ao analisarem o perfil de nutricionistas atuantes em cuidados paliativos no Brasil, destacaram a predominância de profissionais jovens nesse campo emergente. A inserção recente dessas especialistas no mercado demonstra tanto a relevância da formação contínua quanto a importância de estratégias institucionais voltadas para a capacitação dessas profissionais em áreas emergentes.

A formação em Nutrição no Brasil geralmente dura cerca de quatro anos, conforme estabelecido pelas Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Nutrição, definidas pelo Ministério da Educação (MEC). Essa duração é projetada para fornecer aos alunos/as uma base sólida em ciências da saúde, além de prepará-los/as para as diversas áreas de atuação na nutrição, como nutrição clínica, esportiva, e saúde pública.

A variação no tempo de formação relatada pelas respondentes pode refletir diferentes trajetórias acadêmicas, incluindo formações complementares ou especializações. A predominância de nutricionistas atuando em João Pessoa pode ser atribuída à presença significativa de instituições de ensino superior na região, que formam um número considerável de profissionais. Além disso, a crescente demanda por serviços de nutrição, impulsionada pela conscientização sobre saúde e bem-estar, tem levado muitos nutricionistas a oferecer consultas tanto presenciais quanto online, ampliando seu alcance geográfico.

A atuação em municípios como Campina Grande e Goiana também indica um padrão de mobilidade profissional, onde nutricionistas buscam atender diferentes públicos e expandir suas práticas. O uso de plataformas *online* para consultas tem se tornado cada vez mais comum, especialmente após o aumento da digitalização dos serviços de saúde durante a pandemia.

Reconhecendo que o empreendedorismo na nutrição tem ganhado destaque como uma tendência em ascensão, impulsionada pela demanda por alimentação saudável e serviços personalizados, um artigo publicado no blog *Dietbox* aponta que a definição de um propósito claro e o investimento contínuo em capacitação são aspectos essenciais para o sucesso de nutricionistas empreendedores. O estudo sublinha ainda que, além das competências técnicas inerentes à área, é fundamental que esses profissionais estejam dispostos a adquirir conhecimentos e enfrentar desafios ligados à gestão financeira e administrativa, fatores indispensáveis para se destacar em um mercado altamente competitivo (*Dietbox*, 2024).

O gráfico 28 examina a quantidade de empresas nas quais as nutricionistas empreendedoras trabalharam antes de se lançarem no empreendedorismo.

Tal representação gráfica visa revelar a relação entre a experiência profissional prévia e a disposição para empreender, sugerindo que a vivência em diferentes ambientes corporativos ou clínicos pode influenciar tanto a decisão de abrir um negócio próprio quanto a abordagem da prática empreendedora.

Gráfico 28 – Experiências laborais prévias ao empreendedorismo



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Conforme indicado na tabela 4 e no gráfico 28, 77,41% das nutricionistas participantes possuíam experiência prévia em diferentes organizações antes de iniciar seus próprios empreendimentos. Esse percentual resulta da soma das profissionais que relataram ter trabalhado em apenas uma organização (19,35%), duas organizações (19,35%) e mais de três organizações (38,71%) antes da abertura do próprio negócio.

Em contrapartida, 22,58% das respondentes declararam não ter tido nenhuma experiência profissional anterior, sugerindo que uma parcela relevante das empreendedoras ingressou diretamente no mercado como autônoma ou iniciou seu próprio negócio sem passar por experiências prévias em outras empresas.

Tais dados evidenciam que a vivência profissional anterior pode ser um fator determinante na decisão e preparação para o empreendedorismo, contribuindo para a aquisição de habilidades gerenciais e técnicas essenciais à gestão de negócios próprios. Esses resultados corroboram achados similares da pesquisa realizada por Lumertz (2015), que também identificou uma predominância de profissionais com passagens por múltiplos empregos antes de empreender, com 78,9% das participantes tendo vivido essa trajetória.

O gráfico 29 explora o papel das experiências anteriores de trabalho como fonte de inspiração para a criação do negócio próprio, refletindo o impacto de uma trajetória profissional consolidada na construção da identidade empreendedora.

A análise busca entender, então, até que ponto a vivência no mercado de trabalho, com suas dinâmicas e desafios, serviu de modelo ou inspiração para as nutricionistas ao decidirem abrir seus empreendimentos.



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Em contraste com o estudo de Lumertz (2015), que revelou que mais da metade das nutricionistas, aproximadamente 53% das participantes, encontraram nas suas experiências anteriores a inspiração para iniciar seus próprios negócios, a presente pesquisa identificou um percentual significativamente inferior, com apenas 32,26% das nutricionistas relatando terem se inspirado em ocupações prévias antes da abertura do seu próprio negócio.

De forma igualmente distinta, Silva, Lasso e Mainardes (2016) observaram que mais da metade das empresárias respondentes declarou que as posições ocupadas em empregos anteriores foram fundamentais para que assumissem a condição de proprietárias de seus próprios empreendimentos, o que lhes proporcionou maior competência na gestão de seus negócios.

As experiências prévias em diferentes ambientes de trabalho podem fornecer *insights* valiosos para o empreendedorismo. Segundo Lumertz e Venzke (2017), as vivências em empresas anteriores auxiliam os/as profissionais a identificarem lacunas no mercado e a desenvolverem soluções inovadoras que atendam às necessidades dos consumidores. Nesse contexto, em relação à inspiração para montar suas empresas, o atual estudo revelou que 10, do total de 31 nutricionistas avaliadas, mencionaram que suas experiências passadas serviram como fontes de motivação para a criação, moldagem e/ou aprimoramento de seus negócios. As razões foram diversas, variando desde a busca por maior autonomia até a identificação de demandas específicas no mercado.

Entre as nutricionistas respondentes, oito explicitaram, descritivamente, as fontes de inspiração para empreender, destacando-se motivações como: a ampliação da oferta de atendimentos; a busca por aprimoramento profissional e por um diferencial competitivo no mercado; a oferta de diferenciais que atendam à demanda crescente por alimentação saudável; o desejo por maior autonomia no trabalho; a percepção da necessidade do mercado por melhorias e maior eficácia na gestão de negócios de alimentação; a demanda por serviços de

qualidade na área; a aspiração de continuar um projeto já iniciado; o objetivo de entregar maior qualidade e efetividade no trabalho; e a influência de experiências acadêmicas, como uma aula da disciplina ‘Marketing em Nutrição’. Tal relato destaca a importância da formação acadêmica e do conhecimento prático na construção de um negócio bem-sucedido. A educação formal pode oferecer as ferramentas necessárias para compreender melhor o mercado e criar estratégias eficazes para atrair clientes (Instituto Cristina Martins, 2018b; Lumertz; Venzke, 2017).

As vivências acumuladas não apenas proporcionam habilidades práticas, mas também permitem que as profissionais identifiquem oportunidades no mercado e desenvolvam propostas diferenciadas. A literatura, a exemplo de Sarasvathy (2001a) e Schumpeter (*apud* Sebrae, 2023d), sugere que o sucesso no empreendedorismo está intimamente ligado à capacidade do profissional em se adaptar às demandas do mercado e em inovar constantemente. Portanto, as nutricionistas que utilizam suas experiências passadas como aprendizado têm mais chances de prosperar em seus empreendimentos.

Os resultados da pesquisa apontam, dessa forma, que as experiências prévias em outras empresas são fundamentais para inspirar nutricionistas a abrirem seus próprios negócios. A combinação de vivências profissionais, educação adequada e identificação das necessidades do mercado pode levar ao desenvolvimento de empreendimentos bem-sucedidos na área da nutrição.

O gráfico 30 apresenta a proporção de nutricionistas que conciliam o empreendedorismo com outros vínculos empregatícios, revelando o caráter multifacetado das trajetórias profissionais no campo da nutrição.

Gráfico 30 – Outros vínculos empregatícios entre nutricionistas empreendedoras



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Lumertz (2015) destacou que cerca de 70% dos participantes se dedicavam exclusivamente ao seu negócio, sem vínculos empregatícios adicionais, e que aproximadamente 80% não considerariam retornar a um emprego formal que ofertasse maior estabilidade financeira. Em contraste, os dados desta pesquisa apontaram que 48,39% das nutricionistas na Paraíba, uma margem expressiva, possuem outros vínculos empregatícios. Entre os cargos referidos, destacam-se posições como: nutricionistas efetivas da Prefeitura Municipal de João Pessoa, técnicas administrativas no Governo do Estado da Paraíba, fiscalizadoras de merenda escolar, educadoras e docentes no Ensino Superior, coordenadoras ou diretoras escolares, gestoras de Unidades de Alimentação e Nutrição (restaurantes) e coordenadoras de programas relacionados à Segurança Alimentar e Nutricional.

A atual pesquisa também evidenciou a complexidade da relação entre empreendedorismo e a busca por estabilidade financeira e profissional na área da Nutrição. Os dados coletados apontam para uma diversidade de percepções e motivações em relação ao retorno a empregos formais, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Tal diversidade de opiniões reflete a coexistência de expectativas contrastantes que permeia o ambiente profissional das nutricionistas, com algumas priorizando a segurança oferecida pela CLT, enquanto outras optam pelo caminho do empreendedorismo, buscando maior autonomia e a oportunidade de moldar suas trajetórias de forma mais personalizada.

As respostas foram categorizadas em dois grupos principais: aquelas que consideram a possibilidade de retornar a um emprego formal e aquelas que rejeitam essa alternativa. Dentre os fatores mais frequentemente citados para justificar essa decisão, destacam-se questões relacionadas à estabilidade financeira, flexibilidade de horários, carga de trabalho e realização pessoal no empreendedorismo. Enquanto muitas nutricionistas buscam a segurança financeira proporcionada pelos empregos regidos pela CLT, outras preferem a autonomia e a liberdade do trabalho autônomo, apesar das incertezas financeiras associadas a esse modelo. Essa dualidade reflete as diferentes prioridades e valores que cada profissional atribui ao seu trabalho.

A literatura especializada indica que o êxito no empreendedorismo está estreitamente vinculado à capacidade do profissional de adaptar-se às exigências do mercado e de inovar continuamente. Por exemplo, Cassol *et al.* (2018) demonstraram que a orientação empreendedora influencia positivamente a capacidade de inovação em micro e pequenas empresas, destacando a importância da proatividade, da assunção de riscos e da criatividade para o sucesso empresarial. Nesse sentido, as nutricionistas que conseguem transformar suas experiências passadas em aprendizado contínuo têm maior potencial de sucesso, ou chances de

prosperar, em seus empreendimentos, destacando-se pela resiliência e flexibilidade diante das exigências do mercado.

O gráfico 31 analisa a possibilidade de as nutricionistas considerarem a hipótese de retornar ao mercado de trabalho formal (CLT) após a experiência empreendedora. O objetivo é captar a percepção de estabilidade e segurança financeira no trabalho assalariado em contraposição aos desafios enfrentados no empreendedorismo, oferecendo uma visão crítica sobre os aspectos motivacionais que orientam a permanência ou a transição para um vínculo empregatício tradicional.

Gráfico 31 – Perspectiva de retorno ao emprego formal com carteira assinada



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Diferentemente dos achados de Lumertz (2015), nesta pesquisa, conforme gráfico 31, observa-se que apenas 41,94% (n=13) das respondentes afirmaram que não retornariam a um emprego formal, mesmo que este proporcionasse maior estabilidade financeira. Não obstante, aponta-se que um grupo significativo de profissionais (aproximadamente 58,06%, n=18 respostas) consideraram o retorno ao mercado formal, ou seja, ao emprego CLT, como uma alternativa viável para lidar com as incertezas do empreendedorismo, especialmente em tempos de crise econômica, apresentando diversos motivos para essa decisão.

As respostas apontam que a principal motivação para considerar um emprego com carteira assinada após a experiência como empreendedoras está relacionada à busca por estabilidade financeira e uma renda fixa. Esse dado é consistente com a literatura sobre empreendedorismo feminino na Nutrição, que frequentemente aponta a instabilidade financeira como um desafio enfrentado por autônomos e empreendedores.

As informações também estão alinhadas às observações de Dornelas (2018), que destaca a insegurança financeira como um dos principais desafios enfrentados por empreendedores, sobretudo em estágios iniciais de seus negócios, sendo a estabilidade financeira, então, um dos principais fatores que levam mulheres empreendedoras a repensarem suas trajetórias,

especialmente em áreas onde a previsibilidade da renda é limitada. A ausência de uma renda fixa é frequentemente percebida como um obstáculo, principalmente em profissões com alta dependência de clientes particulares, como é o caso da nutrição.

O mercado de alimentação saudável tem crescido anualmente, oferecendo oportunidades para nutricionistas que desejam diversificar suas fontes de renda (Sebrae, 2022c; Unijorge, 2024). Segundo um artigo da Valor Contabilidade (2024), o planejamento financeiro é essencial para nutricionistas autônomos/as, pois muitos/as enfrentam dificuldades em manter um fluxo de caixa positivo devido à sazonalidade da demanda por serviços de nutrição. O planejamento adequado pode ajudar essas profissionais a evitarem dívidas desnecessárias e garantirem uma gestão eficiente de seus recursos.

Algumas participantes, na atual pesquisa, mencionaram a dificuldade de garantir uma receita previsível apenas com o consultório ou empreendimento, além dos desafios de conciliar o empreendedorismo com responsabilidades familiares, especialmente em contextos sem rede de apoio. Outros motivos levantados incluem a falta de suporte para gestão e captação de clientes, o desejo de não depender exclusivamente de ferramentas de captação como redes sociais e marketing digital, e o anseio de obter a segurança proporcionada por benefícios trabalhistas, como o INSS.

Por outro lado, as respondentes que refutaram a ideia de retornar ao mercado formal de trabalho, caracterizado por contratos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), frequentemente mencionaram a flexibilidade de horários, a possibilidade de estabelecer valores justos pelos serviços, a liberdade financeira e a autonomia proporcionadas pelo próprio negócio como fatores determinantes, relatando que só considerariam retornar ao regime CLT em casos de necessidade financeira ou para complementar a renda.

Algumas ainda destacaram que ser empreendedora oferece uma melhor qualidade de vida, incluindo tempo para lazer e convívio familiar, inclusive, houve relatos de profissionais afirmando já estarem satisfeitas e realizadas profissionalmente tanto em seus negócios quanto em empregos formais paralelos.

Conforme Santos Oliveira *et al* (2021), esses achados estão alinhados com os estudos realizados por Hirata, que discutem como a autonomia e a flexibilidade do trabalho empreendedor são aspectos altamente valorizados por mulheres que atuam como profissionais autônomas. No estudo de Lumertz (2015), aproximadamente 80% dos respondentes informaram que não voltariam a um emprego de carteira assinada, o qual oferecesse maior estabilidade financeira.

Outro ponto relevante é a percepção de que a carreira empreendedora na Nutrição pode ser uma forma de valorização pessoal e profissional do trabalho, uma vez que as profissionais têm maior controle sobre o tempo e a possibilidade de definir preços justos para seus serviços.

Essa visão é sustentada por autores como Zacharakis, Corbett e Bygrave (2019), que argumentam que o empreendedorismo pode ser uma via para realização pessoal, além de representar uma alternativa viável diante da precariedade de empregos formais em determinados setores. Dias *et al.* (2024) destacam que essa autonomia, assim como o poder da resiliência, são fatores determinantes para a manutenção de negócios femininos, especialmente em áreas onde a valorização do trabalho ainda é um desafio.

Contudo, a pesquisa também evidenciou outros aspectos negativos do mercado formal, como a sobrecarga enfrentada por algumas nutricionistas, participantes, seja pelo estresse ocasionado pela carga excessiva de trabalho, seja pela falta de compatibilidade entre o salário oferecido e a quantidade de atividades desempenhadas. Esse conjunto de fatores reflete tendências identificadas na literatura. Cenário similar é descrito por Garcia e Marziale (2021) como uma das principais causas de esgotamento e evasão de profissionais da área de saúde, no caso enfermeiros, em empregos formais.

No contexto da análise do perfil de mulheres nutricionistas empreendedoras, o quadro 8 revela os relatos das nutricionistas participantes da pesquisa sobre a possibilidade de retornarem a empregos regidos pela CLT, destacando-se, em particular, o depoimento de uma profissional que, ao ser indagada sobre a possibilidade de retorno ao mercado formal de trabalho, caracterizado por contratos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), refutou tal hipótese, justificando sua posição com base na série de aspectos discutidos anteriormente, os quais refletem sua experiência no universo empreendedor e no mercado tradicional.

Quadro 8 – Relatos das nutricionistas participantes da pesquisa sobre a possibilidade de retornarem a empregos regidos pela CLT

Participante 1: “A carga de trabalho excessiva e o salário não condizem com o que é feito. Além do fator estresse e a diminuição da qualidade de vida. Ser empreendedora nos valoriza, colocamos um valor justo por nosso trabalho, traz liberdade financeira, de tempo, para a família e lazer...proporcionando uma excelente qualidade de vida”.

Participante 2: “Nutrição em si não dá estabilidade”.

Participante 3: “Não me vejo trabalhando para outra pessoa”.

Participante 4: “Hoje eu tenho tempo para ter um estilo de vida saudável e feliz”.

Participante 5: “Já sou efetiva no serviço público. A consultoria complementa a renda”.

Participante 6: “O consultório não oferece uma renda fixa, ficando difícil contar apenas com ele como fonte exclusiva de renda”.

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Segundo a narrativa da participante 1, o ambiente de trabalho no regime CLT apresentou desafios notáveis, tais como uma carga laboral excessiva, dissociada de uma remuneração proporcional à complexidade e intensidade das tarefas desempenhadas. Ela destacou, ainda, os impactos adversos à sua saúde física e mental, resultantes do estresse contínuo e da consequente deterioração da qualidade de vida. Em contrapartida, a transição para o empreendedorismo revelou-se uma escolha transformadora e satisfatória.

A profissional enfatizou que, ao empreender, é possível atribuir um valor justo ao próprio trabalho, o que fomenta um senso de valorização e reconhecimento que, segundo ela, é frequentemente ausente nas relações empregatícias formais. Ademais, o empreendedorismo proporcionou-lhe uma liberdade não apenas financeira, mas também em termos de gestão de tempo, possibilitando a conciliação equilibrada entre vida profissional, familiar e momentos de lazer. Concluiu, portanto, que a condição de empreendedora lhe oferta uma qualidade de vida superior, tornando improvável sua inclinação a retomar vínculos empregatícios formais, mesmo diante de promessas de maior estabilidade financeira.

Embora o empreendedorismo na Nutrição seja percebido como uma oportunidade de alcançar autonomia e realização profissional, persistem desafios relevantes, como a instabilidade de renda e as dificuldades na captação de clientes. Em contrapartida, o emprego formal sob o regime CLT é valorizado por oferecer estabilidade e segurança financeira, mas frequentemente criticado pela rigidez nos horários e pela baixa valorização do trabalho.

O equilíbrio entre segurança financeira e realização pessoal emerge como uma questão central na reflexão sobre o futuro das nutricionistas no mercado de trabalho. Esses achados ressaltam a importância de políticas públicas e iniciativas de apoio que promovam tanto a

capacitação quanto a segurança financeira das empreendedoras na área de Nutrição, contribuindo para um cenário mais equilibrado e sustentável.

6.2 DESVELANDO PRÁTICAS DE EMPREENDEDORISMO NA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DAS MULHERES

Para atender ao objetivo de “discutir as práticas de empreendedorismo demandadas na experiência profissional das mulheres”, foi elaborado um conjunto de quatro perguntas principais que integraram o bloco 2 do questionário de pesquisa, intitulado como “práticas de empreendedorismo demandadas na experiência profissional das mulheres”. Este bloco foi estrategicamente estruturado para capturar, de forma sistemática, as práticas empreendedoras adotadas pelas participantes.

A subdivisão das perguntas permitiu uma análise detalhada e abrangente, possibilitando compreender como as mulheres empreendedoras na área de Nutrição articulam suas experiências e competências para atender às demandas do mercado. Além disso, os dados coletados nesse bloco servem como base para identificar as lacunas e oportunidades no desenvolvimento de práticas empreendedoras, contribuindo para uma reflexão aprofundada sobre a realidade dessas profissionais. Assim, o delineamento desse bloco reforça o rigor metodológico da pesquisa, oferecendo subsídios para discussões teóricas e práticas relacionadas ao empreendedorismo feminino.

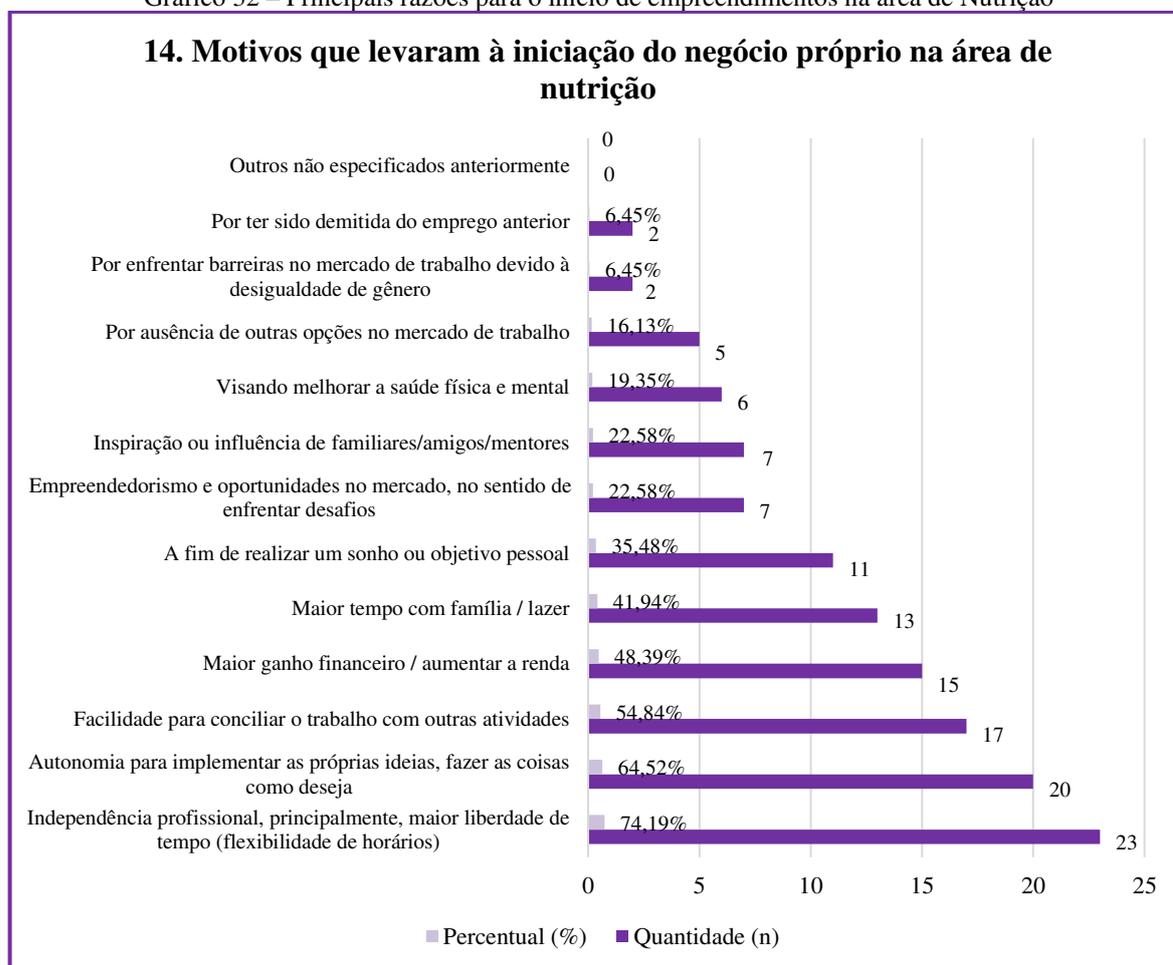
Os elementos motivadores para o empreendedorismo apresentam uma diversidade de perspectivas e influências, como evidenciado por estudos recentes. Segundo Patriota, Santos e Rosa (2018), a motivação pode ser compreendida como a força que expressa a intensidade e a persistência com que um indivíduo coloca em prática suas ideias para alcançar objetivos. Para a literatura (Bandeira; Amorim; Oliveira, 2020; Carlos; Lira, 2023), esse processo psicológico essencial é desencadeado por necessidades, afetos, valores, metas e expectativas, que impulsionam o indivíduo a agir.

Os fatores que levam ao empreendedorismo podem ser categorizados em: pessoais, ambientais e sociológicos. Patriota, Santos e Rosa (2018) destacam que insatisfação no trabalho, desejo por maior renda, demissão e a vontade de mudar de vida são motivações pessoais. Já os fatores ambientais relacionam-se a projetos e oportunidades de negócios, enquanto os sociológicos envolvem a busca por grupos de pessoas competentes e com características semelhantes.

O gráfico 32 apresenta as motivações centrais que levaram as nutricionistas a optarem pelo empreendedorismo, com a possibilidade de seleção de múltiplas alternativas no instrumento de coleta de dados, proporcionando uma visão abrangente sobre os fatores determinantes para a abertura de seus próprios negócios.

A análise foca nas razões pessoais e profissionais, identificando os fatores que impulsionam a escolha pelo empreendedorismo, como a busca por autonomia, realização profissional, insatisfação com o mercado de trabalho tradicional, entre outros. Tais elementos revelam aspectos psicológicos e pragmáticos que moldam as decisões de empreender, oferecendo uma compreensão mais aprofundada dos determinantes que influenciam o surgimento de novos negócios no campo da nutrição.

Gráfico 32 – Principais razões para o início de empreendimentos na área de Nutrição



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

No contexto específico das nutricionistas empreendedoras, os dados mostram que a busca por independência profissional, associada à maior liberdade de tempo e flexibilidade de horários, constitui a motivação mais prevalente, sendo referida por 74,19% das participantes.

Tal dado reflete uma tendência crescente entre os/as profissionais da área, os/as quais almejam maior controle sobre suas rotinas de trabalho, permitindo às empreendedoras gerenciar suas agendas de forma autônoma e equilibrar as demandas profissionais e pessoais, visando o bem-estar. A busca pela autonomia emerge como um elemento central do empreendedorismo, especialmente no campo da Nutrição, onde as práticas clínicas exigem um elevado grau de personalização e flexibilidade para atender às particularidades de cada paciente.

Ademais, a autonomia para implementar ideias próprias, aludida por 64,52% das respondentes, revela-se um fator motivador de grande relevância, um indicativo da busca por expressão criativa e controle sobre os rumos de seus empreendimentos, mostrando que muitas nutricionistas almejam ter controle sobre os seus projetos e práticas, sem as limitações impostas por modelos tradicionais de emprego.

Este desejo está vinculado ao crescente apreço pela inovação e pela gestão personalizada no setor da saúde, conforme discutido pela literatura acadêmica, que ressalta o papel fundamental do empreendedorismo na promoção de novas abordagens dentro da Nutrição. Tal cenário sugere que a prática empreendedora na Nutrição pode ser uma via para a implementação de soluções inovadoras e adaptadas às necessidades dos pacientes, sem as limitações estruturais dos modelos convencionais.

Além disso, a busca por conciliar o trabalho com outras atividades, apontada por 54,84% das participantes, e o desejo de alcançar maior ganho financeiro e aumento da renda, destacado por 48,39% das respondentes, revelam preocupações substanciais no universo do empreendedorismo. Essas motivações são particularmente relevantes em profissões como a Nutrição, nas quais as profissionais frequentemente enfrentam o desafio de equilibrar as demandas da prática clínica com as atividades/necessidades pessoais, familiares ou acadêmicas, ao mesmo tempo em que buscam melhores condições financeiras e estabilidade, o que demonstra o papel do empreendedorismo como alternativa viável para harmonizar diferentes aspectos da vida.

Tais dados corroboram com a literatura existente sobre o tema, que aponta que, além da satisfação pessoal, a busca por maior qualidade de vida, através do controle de horários e projetos próprios, e maior estabilidade financeira, com uma remuneração mais satisfatória, como fatores preponderantes nas decisões de empreender de profissionais de saúde. Colichi *et al.* (2019), em uma revisão integrativa sobre empreendedorismo na enfermagem, destacaram que a busca por melhores condições financeiras e autonomia profissional são fatores significativos que impulsionam os profissionais de enfermagem a empreenderem.

Além disso, Oliveira, Moita e Aquino (2016), em estudo acerca das relações entre empreendedorismo e precarização laboral, discutiram como a flexibilidade de horários e a autonomia na gestão do trabalho são aspectos valorizados por profissionais que optam pelo empreendedorismo na área da saúde, visando melhorar sua qualidade de vida e satisfação profissional.

As motivações pessoais para o empreendedorismo entre as nutricionistas são multifacetadas abrangendo tanto fatores intrínsecos quanto extrínsecos. Os dados discutidos reforçam, assim, a ideia de que o empreendedorismo feminino, muitas vezes, é motivado pela necessidade de atender às demandas do cotidiano.

O desejo de obter maior tempo para a família e lazer (41,94%) e a intenção de realizar um sonho ou objetivo pessoal (35,48%) refletem a busca por autonomia e equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A influência de familiares, amigos ou mentores também se destaca, sendo referida por 22,58%, evidenciando o papel fundamental de redes de apoio na decisão empreendedora.

Silveira e Gouvêa (2008), bem como Lumertz e Venzke (2017), argumentam que, apesar das restrições de tempo dedicadas à família, as mulheres empreendedoras percebem o empreendedorismo como uma atividade que oferece maiores vantagens, tais como liberdade, realização pessoal, autonomia e independência financeira. Essa conclusão se baseia em um estudo anterior conduzido por Silveira, Gouvêa e Hoeltgebaum (2007), que analisou a relação entre o empreendedorismo feminino e os desafios da conciliação entre vida profissional e familiar.

Fatores mais específicos, como o interesse em enfrentar desafios por meio do empreendedorismo (22,58%), a busca por melhorar a saúde física e mental (19,35%) e a falta de outras opções no mercado de trabalho (16,13%) foram citados em menor escala, sugerindo que, embora sejam menos prevalentes, as condições do mercado e o desejo de se superar também desempenham um papel relevante na decisão de empreender. Eles refletem motivações intrínsecas e contextuais que impulsionam as mulheres nutricionistas a buscar alternativas de trabalho autônomo e inovador.

Tais aspectos revelam que o empreendedorismo pode ser uma resposta estratégica a limitações no mercado de trabalho tradicional, além de oferecer uma oportunidade para alinhar objetivos pessoais e profissionais, como o cuidado com a saúde. A diversidade das motivações destaca a importância de políticas e programas que considerem diferentes perfis e necessidades dessas profissionais, favorecendo seu desenvolvimento no mercado empreendedor.

Ademais, questões como a influência de demissões anteriores (6,45%) ou enfrentar barreiras relacionadas à desigualdade de gênero no mercado de trabalho (6,45%) foram citadas por uma pequena parte das participantes, sugerindo-se que, ao contrário de outros setores, as barreiras de gênero são menos prementes para as nutricionistas que optam por empreender, o que pode refletir a experiência diferenciada deste grupo no campo da nutrição.

Pesquisa de Moreira (2021) indicou que o aumento da procura por serviços *online* poderia constituir uma oportunidade de negócio para nutricionistas, especialmente pós período pandêmico. Os dados da GEM (2024) reforçam a necessidade de políticas públicas que ampliem o acesso a oportunidades para mulheres empreendedoras, reduzindo a discrepância entre gêneros no empreendedorismo por oportunidade. Esse aspecto converge com os achados da presente pesquisa, e ambas as análises apontam que a expansão de programas de capacitação e a oferta de suporte financeiro são fundamentais para o fortalecimento do empreendedorismo feminino.

Os dados apurados neste estudo refletem que o empreendedorismo na Nutrição não é apenas um reflexo de necessidades econômicas ou circunstâncias adversas, mas também uma escolha estratégica para alcançar maior liberdade, realização pessoal e equilíbrio de vida. Tais fatores sugerem que o setor oferece oportunidades únicas para que mulheres conciliem suas aspirações profissionais e pessoais, embora ainda enfrentem desafios relacionados à desigualdade e às condições de mercado.

Os elementos coletados, destarte, revelam a complexidade das motivações que impulsionam as nutricionistas ao empreendedorismo, destacando que estas podem envolver uma combinação de pretensões de realização pessoal e profissional, influências externas, como o apoio social, bem como a adaptação às condições de mercado e a necessidade de lidar com desafios estruturais.

Tais achados são consistentes com o que é discutido na literatura contemporânea sobre o empreendedorismo na área da saúde (Guerrero; Borges; Amaral, 2024), que aponta que a flexibilidade profissional, aliada a um maior controle sobre o trabalho, surgem como motivadores primordiais para os/as profissionais da saúde, incluindo nutricionistas, especialmente no contexto de mudanças na forma de organização do trabalho e aumento da demanda por serviços personalizados e inovadores.

Os dados da pesquisa atual e os levantamentos da GEM (2024) convergem ao destacar a multiplicidade de motivações que impulsionam indivíduos, especialmente mulheres, a iniciarem negócios próprios. Contudo, as diferenças nas proporções e nas motivações

específicas refletem tanto a dinâmica setorial quanto os desafios sociais enfrentados pelas nutricionistas empreendedoras.

Na pesquisa GEM (2024c), o empreendedorismo por oportunidade é mais prevalente do que por necessidade para ambos os gêneros, embora com maior intensidade entre os homens (62,7%) em comparação às mulheres (53,2%). No estudo atual, as motivações por oportunidade são evidenciadas por fatores como a independência profissional (74,19%), a autonomia para implementar ideias (64,52%) e a flexibilidade de horários (54,84%), indicando que a busca por maior controle sobre a carreira é um dos principais direcionadores para o empreendedorismo no campo da Nutrição.

Por outro lado, a motivação por necessidade é menos predominante na pesquisa atual, com apenas 16,13% das entrevistadas apontando a ausência de outras opções no mercado de trabalho como razão para empreender. Esse dado está alinhado com a tendência apontada pela GEM (2024c), que indicou uma redução significativa na proporção de empreendedores motivados por necessidade em 2023. Contudo, no contexto das mulheres, a necessidade ainda ocupa um papel relevante, especialmente em ambientes onde o mercado de trabalho formal apresenta limitações ou desigualdades de gênero.

A relação de 120 empreendedoras por oportunidade para cada 100 por necessidade, conforme a GEM (2024c), demonstra que, embora as mulheres estejam cada vez mais motivadas por oportunidades, essa proporção ainda é menor em comparação aos homens (180 por 100). Na pesquisa atual, a prevalência de motivações oportunistas também predomina, mas o baixo índice de mulheres que apontaram a influência de familiares ou mentores (22,58%) ou que iniciaram negócios para enfrentar desafios de mercado (22,58%) sugere a necessidade de reforçar redes de apoio e inspiração para promover um maior engajamento com o empreendedorismo por oportunidade.

Ambos os estudos convergem ao destacar a importância de compreender as motivações empreendedoras para delinear políticas públicas e iniciativas que atendam às especificidades de gênero. Enquanto a GEM (2024) traz um panorama geral das diferenças entre homens e mulheres no Brasil, a pesquisa atual aprofunda a análise das razões que impulsionam nutricionistas a empreender, refletindo tanto o impacto de desafios estruturais quanto a busca por realização pessoal e profissional. Esses dados, juntos, evidenciam a necessidade de fomentar um ambiente mais inclusivo e acessível para as mulheres no universo empreendedor, com ações que fortaleçam sua atuação e ampliem suas oportunidades.

Ao realizar uma comparação entre os achados do estudo em questão e os resultados obtidos por Zhu, Kara e Zhu (2019), é possível identificar divergências substanciais nas

motivações de mulheres empreendedoras, sobretudo no que diz respeito ao contexto cultural e às prioridades envolvidas. No estudo atual, as motivações predominantes entre as nutricionistas brasileiras são direcionadas à busca pela liberdade profissional, com ênfase na flexibilidade de horários e na autonomia para implementar suas próprias ideias.

Tais fatores estão intrinsecamente relacionados ao desejo de alcançar independência tanto na esfera pessoal quanto profissional, elementos que, por sua vez, convergem com as motivações das empreendedoras vietnamitas investigadas por Zhu, Kara e Zhu (2019), as quais enfatizam a liberdade e a autorrealização como fatores determinantes em sua trajetória empreendedora.

Entretanto, o referido estudo também evidencia uma preocupação significativa com questões de ordem financeira, especialmente no que tange ao anseio de elevar a renda ou alcançar uma maior estabilidade econômica. Esse fator se alinha mais com as motivações das empreendedoras chinesas na pesquisa de Zhu, Kara e Zhu (2019), nas quais a busca pela melhoria da renda familiar é uma motivação central, perspectiva corroborada igualmente por Moletta (2020).

Embora a busca pela independência financeira seja uma motivação compartilhada, ela parece ser mais premente no contexto chinês, enquanto no Brasil, as nutricionistas tendem a priorizar a autonomia profissional e o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho. Quanto à questão do equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar, embora não se perceba uma ênfase clara nas respostas das nutricionistas brasileiras, fatores como a facilidade para conciliar o trabalho com outras atividades e a priorização do tempo com a família sugerem uma preocupação em alcançar esse equilíbrio, uma temática que também se reflete nas motivações das empreendedoras vietnamitas, conforme o estudo anteriormente referido (Moletta, 2020).

De maneira geral, enquanto as nutricionistas brasileiras demonstram maior ênfase na valorização da autonomia e da flexibilidade em suas trajetórias profissionais, as empreendedoras vietnamitas, conforme evidenciado no estudo de Zhu, Kara e Zhu (2019), priorizam predominantemente motivações intrínsecas e a busca pelo equilíbrio entre vida familiar e trabalho.

Moletta (2020) revela que as empreendedoras chinesas, por sua vez, têm suas ações impulsionadas pela necessidade de melhorar a renda familiar, um aspecto que assume maior relevância no contexto chinês, em comparação às nutricionistas brasileiras, que apresentam uma orientação mais voltada à realização pessoal. Essas diferenças podem ser atribuídas às variações nos contextos socioculturais e econômicos em que essas mulheres empreendedoras estão

inseridas, refletindo a maneira como as motivações para o empreendedorismo feminino podem variar conforme os diferentes contextos nacionais e culturais.

Ao analisar a motivação para empreender entre as mulheres do Distrito Federal – DF, a pesquisa realizada pelo Sebrae (2024a) revelou que a busca por independência e autonomia se destacava como a principal razão para iniciar um negócio. Similarmente às nutricionistas atuantes na Paraíba, as empreendedoras de Brasília reconhecem, assim como o Sebrae, que empreender é uma alternativa viável para alcançar independência econômica, mesmo que esse caminho não represente, necessariamente, o grande sonho dessas empreendedoras.

Dentre as empreendedoras de menor renda do DF, o desejo de empreender manifestou-se mais fortemente relacionado à necessidade do que à busca por independência. Em contraste, entre as mulheres de renda mais elevada, o empreendedorismo muitas vezes não fazia parte de seus planos iniciais. Desafiando a concepção tradicional, o ato de empreender não se restringiu ao binômio necessidade *versus* oportunidade.

Por meio do estudo, demonstrou-se que ter uma grande ideia de negócio não é um pré-requisito para iniciar um empreendimento, já que na maioria das vezes, o empreendedorismo nasce de ideias simples ou negócios tradicionais, sendo motivado pela busca por maior protagonismo e autonomia na vida, mais do que por inovações ou oportunidades específicas (Sebrae, 2024a).

Estudos como o de Freitas, Carvalho e Santos (2020) corroboram essa perspectiva, apontando que realizar um sonho antigo e perceber o empreendedorismo como uma opção viável de carreira são motivações centrais para o ingresso das mulheres no campo empreendedor.

O levantamento realizado pela SumUp (2024) acrescenta que metade (50%) das mulheres inicia seus negócios por necessidade, enquanto os homens (38%) relacionam a motivação para empreender a oportunidades de crescimento profissional. Além disso, mulheres empreendedoras tendem a escolher o segmento de seus negócios com base em seus interesses ou experiências na área, considerando também a boa rentabilidade e o potencial de crescimento como fatores determinantes.

Em levantamento realizado em 2023, o Sebrae revelou, a partir de uma avaliação regional, que a necessidade de cuidar dos filhos é uma motivação mais significativa para as mulheres do que para os homens, frente a decisão de abrir o negócio. Na região Nordeste, enquanto 70% das mulheres disseram que cuidar dos filhos “influenciou muito”, entre os homens, 50% disseram que influenciou muito e 37% disseram que “não influenciou nada” (Sebrae, 2023f).

Ao analisar os dados apresentados por Carlos e Lira (2023), fundamentados na pesquisa de Neto e Tonetto (2019) realizada com 11 nutricionistas em Teresina-PI, identificam-se as principais motivações que impulsionaram esses profissionais ao empreendedorismo. Os resultados indicam que "ganhar mais dinheiro" foi referido por 81% dos entrevistados, seguido por "gostar de enfrentar desafios" (72%) e "fazer as coisas do seu jeito" (63%). Outras motivações incluíram "ter mais liberdade de horário" (54%), "sempre foi um sonho" (45%) e "ter mais tempo com a família ou lazer" (9%).

Além disso, os pesquisadores investigaram as características que os entrevistados consideravam necessárias para aprimorar. Entre elas, "desenvolver liderança e formação de equipe" foi aludida por 63% dos participantes, enquanto "ter visão e perseguir oportunidades" apareceu em 54% das respostas. Outras características incluíram "desenvolver excelente relacionamento com colegas, parceiros e clientes" e "determinação e motivação", ambas com 45%, seguidas por "assumir riscos calculados" e "aprimorar conhecimento na área técnica", ambas com 36%. Após análise, os avaliadores constataram que "ganhar mais dinheiro", com 81% das respostas, foi a principal motivação para empreender, seguido por "gostar de enfrentar desafios" (72%) e "fazer as coisas do seu jeito" (63%) (Carlos; Lira, 2023).

Tais elementos revelam uma combinação de aspirações financeiras, pessoais e profissionais como os principais impulsionadores para o empreendedorismo na área de Nutrição, refletindo o anseio por maior autonomia, realização pessoal e crescimento econômico. Entretanto, é importante considerar que, embora o estudo de Neto e Tonetto (2019) forneça *insights* valiosos sobre as motivações dos nutricionistas em Teresina-PI, sua amostra reduzida de 11 participantes pode não ser representativa da classe profissional como um todo. Portanto, recomenda-se cautela ao generalizar esses resultados para uma população mais ampla.

Ainda assim, a pesquisa destaca a importância de habilidades como liderança, visão estratégica e relacionamento interpessoal para o sucesso no empreendedorismo na área de Nutrição. O desenvolvimento dessas competências pode ser fundamental para profissionais que aspiram iniciar e manter seus próprios negócios nesse campo.

Ao comparar os dados apresentados por Carlos e Lira (2023), baseados na pesquisa conduzida por Neto e Tonetto (2019), com os resultados do atual estudo sobre as motivações para o empreendedorismo entre nutricionistas, identificam-se tanto pontos de convergência quanto de divergência nas razões elencadas por essas profissionais. As análises comparativas indicam que, embora a busca por maior retorno financeiro seja uma constante entre nutricionistas empreendedoras, sua preponderância varia entre os levantamentos.

Além disso, a autonomia para implementar ideias próprias e a flexibilidade de horários despontam como razões fundamentais em ambos os estudos, evidenciando a necessidade de adaptação das jornadas de trabalho às demandas individuais. Adicionalmente, fatores subjetivos, como a realização de sonhos pessoais e a influência de familiares ou mentores, também assumem relevância na decisão de ingressar no empreendedorismo no campo da Nutrição.

O gráfico 33 oferta uma visão detalhada sobre as práticas empreendedoras que as nutricionistas julgam mais relevantes em sua trajetória. Através dele, pode-se compreender os elementos-chave que essas profissionais consideram essenciais para o sucesso no mercado.

Tais dados fornecem subsídios para a elaboração de estratégias eficazes e a identificação de lacunas na formação e no cotidiano das nutricionistas empreendedoras.

Gráfico 33 – Práticas empreendedoras relevantes para a trajetória profissional das nutricionistas



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

O presente estudo revelou a complexidade e a diversidade inerentes às práticas empreendedoras valorizadas pelas nutricionistas participantes, fundamentadas em suas vivências profissionais. Tal abordagem possibilitou a escolha de múltiplas opções pelas respondentes do instrumento de coleta de dados, refletindo a amplitude e a variedade de perspectivas no campo investigado. Ao organizar os resultados obtidos conforme o percentual

de respostas, foi possível destacar as competências mais e menos valorizadas, possibilitando uma análise mais precisa e crítica das prioridades identificadas.

A partir da amostra de 31 participantes, os resultados revelam que o “planejamento estratégico” foi destacado como a prática mais relevante, sendo referido por 25 respondentes (80,65%). Reconhecido como elemento fundamental para qualquer empreendimento, o planejamento estratégico viabiliza a definição de metas claras e a alocação eficiente de recursos.

A ênfase no planejamento estratégico, juntamente com práticas voltadas para o relacionamento com o cliente, como “marketing digital” e “atendimento personalizado”, reflete a preocupação com a competitividade no mercado, que exige estratégias bem estruturadas para captar e fidelizar clientes. Para Fillion (1999), o empreendedor precisa não apenas ter uma visão estratégica clara, mas também alinhar seus recursos à criação de valor para os clientes, o que justifica a centralidade dessas práticas no contexto profissional. Estudos de Oliveira (2007, 2018) corroboram sua importância como elemento propulsor de adaptabilidade às flutuações de mercado, favorecendo decisões assertivas e a sustentabilidade dos negócios a longo prazo.

Em segundo lugar, o “atendimento personalizado ao cliente”, citado por 23 participantes (74,19%), reflete a importância de colocar o/a cliente no centro das operações, destacando a relevância dessa prática para a interação eficaz com o público-alvo e o fortalecimento do posicionamento mercadológico. Conforme Pine e Gilmore (1999; 2011), a personalização emerge como um atributo distintivo na chamada “economia da experiência”, um fenômeno no qual os consumidores priorizam interações autênticas e produtos ou serviços ajustados às suas necessidades específicas. Alencar *et al.* (2020) complementam essa visão, enfatizando que essa abordagem gera uma experiência enriquecedora, contribuindo para uma maior fidelização dos clientes.

A prática de “marketing digital”, citada por 22 respondentes (70,97%) ocupa a terceira posição, revelando-se especialmente relevante, sobretudo no contexto atual de transformação digital. Conforme Kotler, Kartajaya e Setiawan (2021), o marketing digital expande o alcance das empresas, aprimora a comunicação com os clientes e possibilita a análise de dados em tempo real para ajustes de estratégias, sendo essencial para profissionais e empresas que buscam se destacar em um mercado altamente competitivo.

A prática de “*networking*” (64,52%) foi aludida por 20 participantes, o que sublinha a importância da construção de redes profissionais e do estabelecimento de conexões estratégicas. Na sequência, “inovação de produtos ou serviços” e “gestão financeira”, referidas por 19 respondentes (61,29%) cada, ocupam conjuntamente a quinta posição, revelando-se a necessidade de investir em controle financeiro, a fim de assegurar a viabilidade e o crescimento

dos negócios. O *networking*, conforme abordado por autores referenciados como Granovetter (1973), é vital para a troca de informações, desenvolvimento de parcerias e ampliação de oportunidades.

De acordo com Drucker (1987; 2008a), a inovação é o motor do empreendedorismo, sendo um essencial diferencial competitivo, enquanto a “gestão financeira” é fundamental para o planejamento e o controle das atividades empresariais, conforme reforçado por Gitman (2010). Ainda segundo Drucker (1987; 2008a), a inovação é descrita como o instrumento específico do empreendedor, sendo o principal meio pelo qual as mudanças são exploradas como oportunidades para criar produtos ou serviços diferenciados. Além disso, ele destaca que a inovação pode ser aprendida, mas alerta que toda iniciativa empreendedora envolve riscos inerentes à sua natureza.

A prática de "criação de estratégias para equilibrar demandas profissionais e familiares” obteve 7 respostas (22,58%), refletindo a preocupação com a conciliação entre as responsabilidades profissionais e pessoais. Já práticas como a "sustentabilidade" foram aludidas por apenas 6 respondentes (19,35%), apontando a relevância crescente da adoção de práticas sustentáveis. A literatura acadêmica reconhece a sustentabilidade como uma tendência cada vez mais importante, uma vez que consumidores e investidores têm valorizado práticas ambientalmente responsáveis (Elkington, 1997).

Por sua vez, práticas como a “promoção da equidade de gênero na equipe ou no ambiente de trabalho”, referida por apenas 3 respondentes (9,68%), receberam menos destaque, o que pode refletir uma lacuna no reconhecimento da importância da diversidade e da inclusão como fatores estratégicos no empreendedorismo. Essa constatação aponta para a necessidade de uma maior conscientização sobre a inclusão e a diversidade no ambiente profissional.

Munanga (2019) afirma que a promoção da equidade de gênero e a diversidade são fundamentais para a criação de um ambiente mais justo e inovador, pois equipes diversas tendem a gerar soluções mais criativas e eficientes para os desafios organizacionais. Segundo Hunt *et al.* (2020), a diversidade nas equipes contribui para o aprimoramento da inovação, da tomada de decisões e do desempenho financeiro das organizações.

Estudos como o de Vedres e Vásárhelyi (2023) demonstram que a diversidade de gênero, quando aliada a práticas inclusivas, potencializa a criatividade nas equipes, resultando em soluções mais inovadoras, criativas e eficientes para os desafios organizacionais. Ademais, um artigo publicado no blog da *PsicoSmart* (2024) discute o impacto da diversidade de gênero nas organizações, apontando que empresas com maior diversidade de gênero em suas equipes executivas têm 21% mais chances de obter rendimentos superiores à média do mercado. Essas

referências, em conjunto, reforçam a importância de promover a equidade de gênero e a diversidade no ambiente de trabalho como estratégias para impulsionar a inovação e a criatividade nas organizações.

Esses dados conjecturam uma tendência crescente para estratégias que integram a gestão eficiente, o uso de tecnologias e a personalização dos serviços, elementos amplamente discutidos na literatura sobre empreendedorismo. Observa-se uma ênfase no desenvolvimento de competências técnicas e estratégicas, como planejamento e inovação, em contraste com a menor prioridade dada a questões relacionadas à equidade e à inclusão no ambiente de trabalho.

Assim, conclui-se que, embora as práticas associadas ao sucesso comercial sejam prioritárias, há um espaço a ser trabalhado para ampliar o reconhecimento e a valorização de práticas relacionadas à inclusão, como a equidade de gênero e a sustentabilidade, que se mostram cada vez mais essenciais para o êxito e a inovação no ambiente empreendedor.

No levantamento realizado por Silva e Pagnussat (2023), as práticas de criação e a inovação se destacaram de forma marcante, evidenciando a importância atribuída à capacidade de pensar de forma criativa e desenvolver soluções inovadoras, competências indispensáveis no ambiente empreendedor. Além disso, liderança e planejamento estratégico também receberam destaque relevante, já que tais competências sublinham a importância de orientar equipes e estruturar ações de maneira eficiente. Por fim, o cálculo de risco e a perseverança, igualmente, não são de menor importância. Esses atributos enfatizam a necessidade de entender e administrar os riscos envolvidos nos empreendimentos, assim como a importância de persistir diante das dificuldades.

Essas considerações refletem como a disciplina de empreendedorismo é percebida como um pilar essencial para o desenvolvimento de competências fundamentais ao universo dos negócios e da inovação, fornecendo as ferramentas necessárias para preparar os/as discentes a prosperarem em um mercado dinâmico e competitivo.

Ribeiro *et al.* (2016) corroboram essa visão, destacando o papel central das universidades dentro do ecossistema empreendedor. Os resultados de suas pesquisas indicam que a maioria dos professores acredita na capacidade da instituição de promover o desenvolvimento de competências empreendedoras, alinhando-se ao grau de importância atribuído, ou seja em consonância com a valorização expressa, pelas nutricionistas respondentes da pesquisa atual, em questão.

O gráfico 34 apresenta as competências mais valorizadas pelas nutricionistas como essenciais para o êxito no ambiente empreendedor. Através dessa representação, é possível

identificar as habilidades interpessoais, técnicas e gerenciais que as nutricionistas consideram mais importantes para sua prática empreendedora.

As respostas obtidas proporcionam uma reflexão crítica sobre o perfil da empreendedora nutricionista e os aspectos que demandam maior atenção, desenvolvimento e aprimoramento contínuo, tanto na formação acadêmica quanto na prática profissional, proporcionando uma base empírica para a compreensão das características indispensáveis à gestão eficiente e ao crescimento sustentável no setor da nutrição.

Gráfico 34 – Principais competências para o sucesso empreendedor das nutricionistas



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A análise da questão 16, ilustrada no gráfico 34, revela as competências avaliadas como primordiais pelas participantes visando alcançarem êxito na trajetória empreendedora, com a possibilidade de seleção de múltiplas alternativas no instrumento de coleta de dados.

A pesquisa, composta por 31 respondentes, apontou que, dentre as doze competências ponderadas, a mais salientada foi "ter visão de negócios, no sentido de explorar oportunidades", referida por 28 participantes (90,32%). Tal habilidade, que envolve a identificação e exploração

estratégica de oportunidades mercadológicas, configura-se como elemento fundamental para o posicionamento competitivo e inovador dos empreendimentos. Essa competência é amplamente respaldada na literatura acadêmica, conforme argumentado por Drucker (2008a), que sublinha a centralidade da visão estratégica na detecção e capitalização de oportunidades em mercados dinâmicos.

A preponderância desse atributo, associada ao dinamismo e à capacidade de adaptação, reflete o perfil do empreendedor contemporâneo, caracterizado pela necessidade de atuar de forma proativa em um ambiente de negócios marcado pela volatilidade e transformação constante. Nesse contexto, os estudos de D'Amato e Herzfeldt (2008) corroboram essa perspectiva ao destacar que a adaptabilidade e a orientação para resultados constituem competências essenciais para a gestão eficaz em cenários de elevada complexidade e competitividade. Assim, a prevalência da visão estratégica, aliada à resiliência e ao dinamismo, reafirma a relevância dessas características para o sucesso empreendedor no mundo contemporâneo.

"Ser resiliente e proativa" foi a competência selecionada por 24 respondentes (77,42%), destacando a capacidade de enfrentar adversidades e se adaptar às mudanças, o que aponta a importância de superar desafios, manter a iniciativa e agir de forma eficaz, antecipando problemas e buscando soluções. A alta valorização de características como resiliência e proatividade também é respaldada pela literatura, que associa essas competências à capacidade de superar adversidades e inovar em situações desafiadoras, especialmente em contextos de incerteza, sendo primordiais para o sucesso de lideranças e empreendedores (Goleman; Boyatzis; Mckeen, 2018).

As habilidades interpessoais e comunicativas foram reconhecidas como essenciais para a construção de relações robustas com clientes, fornecedores e equipes. A competência "ter habilidades de comunicação e relacionamento interpessoal" foi indicada por 23 participantes (74,19%). Esse dado ressalta a importância do *networking* e da comunicação eficaz para o fortalecimento e expansão dos negócios. Nesse contexto, estudos anteriores, como o de Granovetter (1973), salientam que redes de contatos bem estruturadas potencializam a geração de novas oportunidades, impactando positivamente o desenvolvimento e o crescimento do empreendimento.

Além disso, a competência "ser dinâmica e dedicada" foi citada por 22 participantes (70,97%), reforçando a relevância de comprometimento e disposição para superar desafios no ambiente empreendedor. Esse achado é sustentado por Seligman (2012), que enfatiza a

dedicação como um fator determinante no desenvolvimento de uma mentalidade de crescimento.

De forma similar, a competência de "possuir conhecimentos na área técnico-profissional" foi destacada por 22 participantes (70,97%). A *expertise* técnica, particularmente em áreas específicas de atuação, foi reconhecida como um diferencial competitivo, essencial para garantir a credibilidade e a qualidade do serviço ou produto oferecido. Esse achado evidencia a relevância de uma base sólida de conhecimentos especializados no campo de atuação, fundamental para a tomada de decisões assertivas e seguras. Kotler, Kartajaya e Setiawan (2021) reforçam que o domínio técnico constitui um diferencial competitivo no mercado, sendo determinante para aprimorar a eficácia e a eficiência dos empreendimentos.

Outras competências destacadas incluem a capacidade de "saber tomar decisões e ser determinada" e a aptidão para "ter competências em gestão e administração", ambas sinalizadas por 18 respondentes, equivalentes a 58,06%. Tais habilidades revelam-se imprescindíveis para a condução eficiente de empreendimentos, corroborando os apontamentos de Oliveira (2007; 2018), que enfatiza a relevância crescente das capacidades gerenciais. Essas competências revelam-se indispensáveis para a articulação de estratégias que visam planejar, organizar e administrar recursos de maneira eficaz, assegurando, assim, a sustentabilidade e o êxito das iniciativas empresariais no longo prazo.

Em contrapartida, "ser otimista e apaixonada pelo que faz" foi selecionada por 16 participantes (51,61%). A paixão e o otimismo foram apontados como elementos essenciais para a superação de obstáculos e para a manutenção da motivação ao longo da trajetória empreendedora.

Apesar da relevância das competências aludidas anteriormente, habilidades como "liderança e formação de equipe" (15 respondentes, 48,39%) e "assumir riscos calculados" (13 respondentes, 41,94%) receberam menor ênfase, sugerindo que estas áreas podem representar um potencial de desenvolvimento mais acentuado. Esse fenômeno pode indicar uma preferência por estratégias mais conservadoras, que, por sua vez, podem restringir a capacidade de inovar e o crescimento exponencial do negócio, conforme discutido por Amorim e Batista (2012).

De acordo com esses autores, não basta apenas ter paixão pelo que se faz; é essencial estudar o mercado, aprofundar-se na leitura sobre o tema, identificar e registrar os riscos envolvidos, além de avaliar com precisão se há preparação suficiente para assumi-los. Eles enfatizam ainda a importância de administrar o *hobby* como um negócio, mantendo o equilíbrio entre a gestão profissional e o prazer em realizar a atividade.

Chiavenato (2007, p. 4) corrobora essa visão ao afirmar que os empreendedores “não são simplesmente provedores de mercadorias ou de serviços, mas fontes de energia que assumem riscos em uma economia em mudança, transformação e crescimento”. Nesse contexto, a liderança deve ser valorizada por sua capacidade de inspirar equipes, delegar responsabilidades e fomentar um ambiente de trabalho colaborativo. Já o gerenciamento de riscos deve ser amplamente reconhecido como imprescindível para explorar oportunidades sem comprometer a estabilidade do empreendimento.

Por fim, as competências relacionadas a "ser independente" e "saber lutar contra as desigualdades, no sentido de promover inclusão e equidade de gênero na atuação profissional" emergiram como as menos valorizadas entre as participantes, uma vez que a primeira foi referida por apenas quatro participantes (12,90%) e a segunda por três delas (9,68%).

Tal resultado sugere uma lacuna expressiva na conscientização sobre a importância da diversidade e inclusão no ambiente empreendedor, alinhando-se às reflexões de Hunt *et al.* (2020). A promoção de tais habilidades é essencial para a construção de um ambiente de trabalho mais equitativo e inclusivo, contribuindo para assegurar que todas as profissionais tenham acesso às mesmas oportunidades, independentemente do gênero ou condição social.

As competências mais frequentemente referidas refletem um equilíbrio entre habilidades técnicas (visão de negócios, conhecimentos técnico-profissionais), comportamentais (resiliência, comunicação, liderança) e estratégicas, sugerindo-se que as mulheres empreendedoras parecem reconhecer a necessidade de integrar aspectos gerenciais e relacionais para alcançarem o êxito.

“Ter visão de negócios” aparece em primeiro lugar devido à sua relevância direta para identificar e aproveitar oportunidades em um mercado competitivo. Resiliência, proatividade e liderança foram amplamente citadas pela sua relação com a capacidade de superar desafios e construir equipes sólidas. Por fim, competências como "possuir conhecimentos na área técnico-profissional" e "assumir riscos calculados" refletem a necessidade de equilíbrio entre inovação, expertise técnica e responsabilidade estratégica.

Dessa forma, os dados apurados apontam que as nutricionistas participantes da pesquisa valorizam as competências mais diretamente associadas ao desempenho técnico e estratégico, refletindo a importância de habilidades interpessoais e *expertise* na área de atuação, mas atribuem menor relevância a aspectos relacionados à inclusão e gestão de riscos, o que aponta para uma lacuna na formação empreendedora que precisa ser abordada, ampliando as discussões sobre perspectivas mais amplas, como equidade de gênero, diversidade e a gestão de incertezas no contexto empresarial.

A análise das competências empreendedoras identificadas na pesquisa atual revela uma proximidade significativa com os resultados obtidos por Santos (2021), especialmente no que concerne às competências comportamentais e estratégicas. As semelhanças entre os dois estudos evidenciam que, sejam comportamentais, estratégicas ou técnicas, as competências empreendedoras desempenham um papel transversal no desenvolvimento de futuras profissionais e empreendedoras.

No estudo de Santos (2021), destacaram-se as competências comportamentais de desenvolvimento de equipes (89,7%), liderança (83,9%) e empreendedorismo (81,6%), sendo que a liderança foi a mais citada entre os participantes. Na pesquisa atual, as competências comportamentais também figuraram com destaque, incluindo a resiliência e proatividade (77,42%), a liderança e formação de equipes (48,39%) e a habilidade de comunicação e relacionamento interpessoal (74,19%), reforçando a centralidade dessas habilidades para o sucesso no empreendedorismo. No âmbito das competências estratégicas, Santos (2021) evidenciou qualidade (72,8%), gestão de pessoas (60,9%) e associativismo (51,7%) como aspectos fundamentais para os membros das Empresas Juniores (EJs).

Comparativamente, a pesquisa atual revelou uma ênfase na competência em gestão e administração (58,06%) e na busca por qualidade, eficiência e eficácia no desenvolvimento de produtos e atendimento ao cliente. Tais competências destacam a necessidade de um enfoque estratégico no gerenciamento das operações, confirmando a importância dessas habilidades tanto no ambiente de Empresas Juniores (EJs) quanto no empreendedorismo feminino no campo da Nutrição.

Por outro lado, nas competências técnicas, Santos (2021) apontou atendimento ao cliente (86,2%), vendas (62,1%) e eficiência energética (34,5%) como as mais referidas. Embora a pesquisa atual não tenha destacado "vendas" de maneira explícita, a capacidade de explorar oportunidades de negócio (90,32%) e a busca por competitividade e inovação corroboram a relevância do atendimento ao cliente como um diferencial estratégico.

Assim, ambas as pesquisas reafirmam a centralidade dessas competências técnicas na consolidação de empreendimentos bem-sucedidos. Adicionalmente, Santos (2021) destacou que, apesar da expansão das competências empreendedoras, a Nutrição Clínica permanece como a área de maior interesse entre os estudantes envolvidos em Empresas Juniores (EJs), refletindo a relevância dessa especialização na formação acadêmica. De forma análoga, a pesquisa atual revelou que o aprofundamento dos conhecimentos técnico-profissionais (70,97%) continua sendo uma prioridade entre as empreendedoras no campo da Nutrição, especialmente diante das demandas por especialização e excelência técnica.

Ambos os estudos também dialogam com as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) para os cursos de Nutrição (Brasil, 2001), que enfatizam competências como tomada de decisões, comunicação, liderança, administração, gerenciamento e educação permanente. Os depoimentos das empreendedoras na pesquisa atual confirmam a importância dessas abordagens no cotidiano de suas empresas, refletindo que as DCNs continuam sendo um alicerce indispensável para a formação de profissionais preparados para os desafios do mercado.

Contudo, enquanto o estudo de Santos (2021) apontou para um papel formativo das Empresas Juniores (EJs) ao incentivar o empreendedorismo em áreas pouco exploradas, como gestão de serviços e empresas na Nutrição, a pesquisa atual reforça que lacunas significativas permanecem na formação acadêmica, particularmente em relação ao desenvolvimento de competências gerenciais e estratégicas. Essa constatação sugere a necessidade de integrar com maior efetividade as práticas empreendedoras às matrizes curriculares dos cursos de Nutrição, promovendo uma formação mais alinhada às demandas do mercado e às potencialidades do empreendedorismo, além de reafirmar a importância de práticas educativas mais robustas e inovadoras para preparar nutricionistas capazes de atuar com excelência em contextos cada vez mais dinâmicos e exigentes.

Comparando-se os dados apurados pela pesquisa atual e os resultados do estudo conduzido por Freitas, Carvalho e Santos (2020), notam-se convergências e divergências significativas no que se refere às competências consideradas fundamentais para o sucesso empreendedor feminino. Ambas as pesquisas destacam a persistência como atributo essencial, com o levantamento dos referidos autores classificando-a como a competência mais valorizada, enquanto na pesquisa atual ela figura de forma implícita nos indicadores de resiliência e proatividade (77,42%). Esse alinhamento reforça que a capacidade de superar adversidades e transpor barreiras é indispensável para as empreendedoras em ambos os contextos.

A independência e confiança, segunda posição no estudo de Freitas, Carvalho e Santos (2020), têm papel comparável na pesquisa atual, embora com uma prevalência mais reduzida (12,90%). Esse dado pode refletir variações regionais ou diferenças nas prioridades atribuídas pelas empreendedoras ao enfrentarem os desafios específicos do setor de Nutrição. Na perspectiva daqueles autores, essas características foram essenciais no planejamento e nas decisões estratégicas, especialmente em ambientes empresariais marcados por preconceitos e falta de suporte social.

Quanto à exigência de qualidade e eficiência, apontada como terceira competência mais valorizada no estudo de Freitas, Carvalho e Santos (2020), o levantamento atual corrobora sua relevância, evidenciando a busca por qualidade, eficiência e eficácia como um atributo

primordial para o desenvolvimento de produtos e serviços. A importância dessa competência no setor de Nutrição é ainda mais evidente, dada a necessidade de atender a padrões rigorosos de qualidade, especialmente no atendimento ao cliente.

A disposição para correr riscos calculados, presente em quarto lugar na classificação de Freitas, Carvalho e Santos (2020), também ressoa com os dados do estudo atual, onde aparece como um atributo valorizado por 41,94% das participantes. Essa habilidade reflete uma abordagem prudente e estratégica na tomada de decisões, sendo considerada indispensável para a gestão de empreendimentos e a inovação no setor.

A persuasão e as redes de contatos (*networking*), assim como no estudo dos referidos autores, têm papel relevante na pesquisa atual, destacando-se como elementos facilitadores da troca de informações e do fortalecimento de parcerias. Os autores apontaram essa competência como uma via de mão dupla essencial para consolidar relacionamentos com clientes e fornecedores, algo igualmente relevante para as nutricionistas empreendedoras.

Entre as competências que apresentam menor destaque em ambos os estudos estão aquelas relacionadas às habilidades gerenciais, como o planejamento sistemático, o estabelecimento de metas mensuráveis e a busca por oportunidades e iniciativa. Na pesquisa atual, essas competências aparecem de forma implícita em atributos como gestão e administração (58,06%), enquanto no estudo de Freitas, Carvalho e Santos (2020) são classificadas como pontos críticos a serem aprimorados, especialmente em razão da falta de capacitação gerencial formal.

A ausência de modelos femininos de empreendedoras, a falta de apoio familiar e as dificuldades com autoconfiança e aceitação tornaram-se barreiras adicionais para essas mulheres, especialmente no momento de concretizar suas ideias. Outro ponto de intersecção é o impacto das barreiras culturais e sociais sobre as competências empreendedoras. Tanto a pesquisa atual quanto o estudo de Freitas, Carvalho e Santos (2020) evidenciam como a ausência de modelos femininos de sucesso, a sobrecarga de responsabilidades domésticas e a carência de apoio familiar afetam negativamente a confiança e a capacidade de inovação das empreendedoras. Essas condições reforçam a necessidade de programas que promovam maior inclusão e equidade de gênero no ambiente empreendedor.

Por fim, Freitas, Carvalho e Santos (2020) recomendaram que as empreendedoras buscassem aprimoramento por meio de cursos e capacitações voltados à gestão empresarial, uma solução que dialoga diretamente com as lacunas identificadas na pesquisa atual, especialmente no que diz respeito às competências em gestão e administração. Ambos os estudos sublinham a relevância de uma formação mais robusta, que integre habilidades técnicas,

gerenciais e comportamentais, preparando as mulheres para enfrentar os desafios contemporâneos do empreendedorismo.

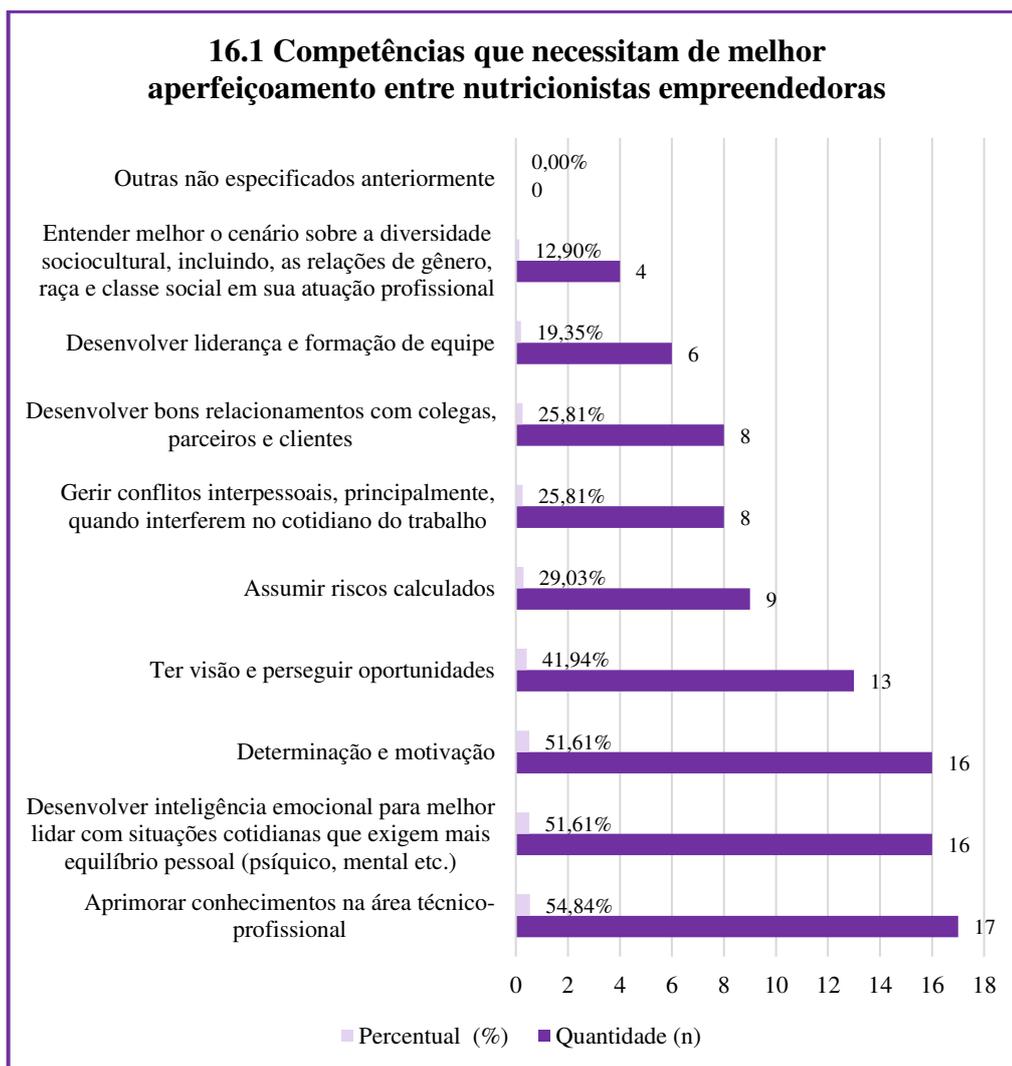
Em outro levantamento de dados com temática similar, realizado por Silva e Pagnussat (2023), verificou-se que a relevância da disciplina de empreendedorismo é amplamente reconhecida tanto por acadêmicos quanto por professores em uma instituição de ensino do interior de Mato Grosso. Ambas as investigações convergem em reconhecer a centralidade da educação empreendedora na formação de profissionais capazes de enfrentar os desafios de um mercado dinâmico e competitivo, destacando que o empreendedorismo vai além da criação de negócios, abrangendo competências como criatividade, inovação, liderança, tomada de decisões estratégicas e resiliência, elementos que se mostram indispensáveis tanto para o empreendedorismo quanto para o intraempreendedorismo.

No estudo em questão, a relevância de competências empreendedoras é estritamente evidenciada, como no caso de visão de negócios (90,32%), resiliência e proatividade (77,42%) e habilidades de comunicação e relacionamento interpessoal (74,19%). Tais aspectos refletem a importância atribuída à formação prática e estratégica das nutricionistas empreendedoras, alinhando-se aos achados das referidas autoras, que enfatizam a necessidade de preparar acadêmicos para transformarem ideias em ações concretas.

Embora a disciplina de empreendedorismo seja reconhecida por seu potencial transformador, os cursos de Nutrição, em grande parte, negligenciam conteúdos voltados à gestão e à administração, como indicam os 58,06% das participantes que ressaltaram a necessidade de competências em gestão. Essa lacuna dificulta a preparação das nutricionistas para atenderem às exigências de um mercado altamente competitivo.

Tal visão é corroborada na pesquisa atual pelas profissionais que identificam o comprometimento com a qualidade (70,97%) e a busca por informações (41,94%) como atributos fundamentais para a competitividade e a inovação no setor de Nutrição. Contudo, os dados também refletem uma insuficiência no estímulo sistemático a essas habilidades durante a formação acadêmica.

A representação gráfica 35 evidencia as competências que as empreendedoras julgam necessitar de maior desenvolvimento. Tais dados permitem identificar áreas que podem ser trabalhadas por meio de capacitações e formações específicas, promovendo o aperfeiçoamento contínuo das profissionais.



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A questão 16.1 da pesquisa, que contou com a participação de 31 respondentes, teve como objetivo identificar as características que as participantes consideram prioritárias para aperfeiçoamento pessoal. O instrumento de coleta de dados permitiu a seleção de múltiplas opções, proporcionando uma visão abrangente sobre os aspectos que demandam maior desenvolvimento no contexto das trajetórias empreendedoras.

A característica “aprimoramento dos conhecimentos na área técnico-profissional” foi destacada como prioritária para desenvolvimento, sendo escolhida por 17 participantes (54,84%), refletindo a preocupação das respondentes em se capacitar tecnicamente. Já a “determinação e motivação” foi destacada por 16 respostas (51,61%). O “desenvolvimento da inteligência emocional para lidar com situações cotidianas que exigem maior equilíbrio emocional” obteve percentual similar, sendo enfatizado por 16 nutricionistas (51,61%). A habilidade de “ter visão e perseguir oportunidades” foi referida por 13 pessoas (41,94%), evidenciando a relevância de identificar e explorar novas possibilidades. A “capacidade de

assumir riscos calculados” foi citada por 9 respondentes (29,03%), enquanto a “gestão de conflitos interpessoais, especialmente aqueles que interferem no cotidiano de trabalho” e “desenvolver bons relacionamentos com colegas, parceiros e clientes” foram apontados por 8 participantes (25,81). “Desenvolver liderança e formação de equipe” foi mencionada por 6 participantes (19,35%). Por fim, apenas 4 participantes (12,90%) consideraram necessário “entender melhor o cenário da diversidade sociocultural, incluindo relações de gênero, raça e classe social”.

Os resultados, como um todo, refletem a relevância de aspectos tanto técnicos quanto emocionais no desenvolvimento profissional. A elevada preocupação com “aprendizado técnico-profissional” (54,84%) e “determinação e motivação” (51,61%) evidencia que as nutricionistas consideram o aprimoramento contínuo como essencial para se destacarem no mercado competitivo. Esses dados corroboram as discussões de Chiavenato (2007; 2014), que enfatiza a importância da capacitação contínua para enfrentar os desafios organizacionais. A ênfase nestes aspectos reflete a percepção das participantes sobre a importância de características intrínsecas e competências específicas para o sucesso em um ambiente competitivo e dinâmico.

Esses achados estão em consonância com estudos como o de Fillion (2000), que aponta a motivação e a competência técnica como pilares do comportamento empreendedor. Conforme Seligman (2004; 2012), a motivação é um elemento essencial para superar desafios e alcançar objetivos, especialmente no contexto do empreendedorismo, no qual os profissionais enfrentam constantes transformações e incertezas. Ademais, a valorização do aprimoramento técnico, de acordo com Chiavenato (2007; 2014), está alinhada com as demandas de um mercado cada vez mais especializado, no qual o conhecimento profundo da área de atuação é indispensável.

A “inteligência emocional” (51,61%) também aparece como um dos pontos mais aludidos, destacando a crescente percepção de que as habilidades emocionais são tão importantes quanto as técnicas. Autores como Goleman, Boyatzis e Mckeen (2018) destacam que o desenvolvimento da inteligência emocional é fundamental no enfrentamento de desafios organizacionais, contribuindo para a resiliência e eficácia no ambiente de trabalho, sendo uma habilidade amplamente reconhecida como essencial para lidar com situações de estresse, que requerem equilíbrio, e para a gestão de relacionamentos interpessoais.

Por outro lado, competências como “liderança e formação de equipe” (19,35%) e “entendimento da diversidade sociocultural” (12,90%) obtiveram percentuais relativamente baixos, sugerindo que as participantes não priorizam essas habilidades no momento, apesar de sua relevância no ambiente corporativo. Esse fator aponta para lacunas na formação de uma

visão mais inclusiva e abrangente sobre o empreendedorismo. Isso reflete a necessidade de maior sensibilização e conscientização sobre a relevância das relações étnico-raciais e de gênero no ambiente profissional, conforme sugerido por Munanga (2019), que reforça que a diversidade e a inclusão são pilares essenciais para o desenvolvimento sustentável e ético das organizações, a fim de promover um ambiente mais equitativo e inovador. O empresariado, ao assumir a responsabilidade pelo gerenciamento da diversidade e pelo fortalecimento da cultura organizacional, pode capacitar a organização para desenvolver uma visão global e integrada, considerando a cultura brasileira e as especificidades da região em que atua (Rambo, Diehl, 2015).

No que diz respeito à liderança, é possível identificar pontos de melhoria que poderiam ser abordados por meio de treinamentos ou programas de capacitação focados no aprimoramento de habilidades interpessoais e organizacionais. Esse baixo índice pode refletir um contexto onde as empreendedoras atuam de forma mais independente, com menor demanda por gestão de equipes, ou uma percepção reduzida da relevância dessa habilidade. De acordo com D'Amato e Herzfeldt (2008) e Carlos e Lira (2023), tais competências são indispensáveis para promover o crescimento e fomentar a inovação em equipes multidisciplinares.

Ainda no contexto do empreendedorismo, a “gestão de conflitos interpessoais” (25,81%) e o “relacionamento interpessoal” (25,81%) apontam a necessidade de se investir em habilidades sociais e colaborativas, alinhando-se aos estudos de Seligman (2004; 2012), que destaca a importância de relações saudáveis no ambiente profissional para o bem-estar e a produtividade.

Embora características como liderança e assunção de riscos também tenham sido valorizadas, a proporção menor de respostas sugere uma percepção mais conservadora em relação a aspectos relacionados à gestão e à tomada de decisões estratégicas. Isso evidencia que, embora a disposição para correr riscos seja reconhecida como fundamental, ainda é uma competência que muitas profissionais relutam em adotar plenamente, talvez devido à falta de experiência ou ao mercado de trabalho menos favorável.

Percebe-se que a capacidade de desenvolver bons relacionamentos e gerenciar equipes está diretamente associada ao sucesso em iniciativas empreendedoras, alinhando-se à resposta de 25% das participantes que julgaram essa competência como necessária para aperfeiçoamento. Segundo Greatti e Senhorini (2000), o empreendedorismo requer a capacidade de assumir riscos de forma calculada, o que pode ser um diferencial competitivo.

Portanto, os dados apontam que as participantes/respondentes distinguem a importância do equilíbrio entre competências técnicas e emocionais, mas ainda podem ampliar sua

percepção sobre a relevância da diversidade e da liderança no contexto profissional. Ou seja, reconhecem a seriedade de competências intrínsecas, como motivação e habilidades técnicas, mas ainda subestimam aspectos relacionados à inclusão e gestão de riscos.

O aprimoramento contínuo, aliado ao desenvolvimento de inteligência emocional e habilidades de liderança, visando promover uma maior valorização de competências socioculturais e de comando, é essencial para atender as exigências, as demandas contemporâneas, de diversidade e inclusão de um mercado de trabalho em constante transformação. A formação acadêmica e os programas de capacitação poderiam se beneficiar de uma abordagem mais holística, que integre essas competências como parte do processo de desenvolvimento do profissional.

Pesquisa similar realizada com estudantes de nutrição de uma instituição federal de ensino superior no estado da Paraíba concluiu, a partir das percepções dos entrevistados, que o perfil empreendedor é caracterizado por comportamentos de pessoas firmes, com visão de futuro, determinação, disposição para mudanças e novas experiências, criatividade, atitude e capacidade de argumentação, além de não se intimidarem facilmente (Medeiros, 2017). De acordo com Deitos (2019), o empreendedor possui características adicionais que definem o perfil de um empreendedor de sucesso. Entre essas características, o autor destaca praticamente todas as qualidades referidas pelas nutricionistas respondentes na pesquisa.

Ao comparar-se a presente pesquisa com o estudo realizado por Silva, Lasso e Mainardes (2016), evidencia-se que ambos corroboram a relevância do autoconhecimento e do direcionamento estratégico para o aprimoramento de competências específicas, a exemplo das áreas de finanças, marketing e relacionamento interpessoal, como fundamentos essenciais para a maximização do desempenho das empreendedoras e para a condução eficaz de seus negócios.

As prioridades elencadas, a saber, "determinação e motivação" e "aprimorar conhecimentos na área", denotam um enfoque substancial no aperfeiçoamento tanto pessoal quanto técnico, evidenciado como pilares fundamentais para o progresso no âmbito profissional. De modo análogo, o estudo conduzido por Silva, Lasso e Mainardes (2016) revelou que as empreendedoras atribuem grande relevância a competências como gestão financeira e habilidades interpessoais, consideradas indispensáveis para uma administração empresarial eficaz.

No que tange às habilidades interpessoais, observa-se uma convergência entre os estudos. Assim como as empreendedoras analisadas por Silva, Lasso e Mainardes (2016) reconheceram a importância dessas aptidões, as nutricionistas da presente pesquisa ressaltaram a necessidade de desenvolver bons relacionamentos e de gerir conflitos interpessoais. Além

disso, o aprimoramento técnico emergiu como um ponto de interseção entre os dois contextos investigados, seja pelo desejo de aprofundar conhecimentos na área de atuação, seja pela constatação de deficiências em finanças e tecnologia no estudo supracitado.

Contudo, é notório que, enquanto o estudo de Silva, Lasso e Mainardes (2016) destacou a necessidade de maior proficiência em tecnologia e computação, tal aspecto não foi priorizado na pesquisa atual. Em contraposição, verifica-se, nesta última, uma ênfase acentuada no desenvolvimento emocional, evidenciada por 51,61% das respostas que apontaram a relevância da inteligência emocional, além dos 29,03% que sublinharam a importância de assumir riscos calculados.

Ademais, tal como identificado em investigações anteriores, também se observa na presente pesquisa uma lacuna significativa nas áreas de finanças e marketing. As nutricionistas participantes reconhecem a necessidade de aprimorar suas competências nesses campos, considerando que um domínio mais aprofundado em gestão financeira pode potencializar a eficiência administrativa, enquanto um maior conhecimento em marketing pode viabilizar estratégias de divulgação mais efetivas e uma melhor identificação da marca junto ao público-alvo.

Não obstante, é interessante notar que, segundo Welsh *et al.* (2014b), a partir da investigação das áreas em que as empreendedoras sauditas sentiram maior necessidade de aprimoramento para fortalecer suas competências empresariais, apenas 15% das participantes expressaram a necessidade de ampliar seus conhecimentos em marketing, e 11% indicaram a carência de maior *expertise* na área financeira.

Em seu estudo, Carlos e Lira (2023) destacam que os dados provenientes da pesquisa de Neto e Tonetto (2019), realizada com 11 nutricionistas em Teresina-PI, evidenciam as características mais frequentemente identificadas pelos participantes como áreas prioritárias para aprimoramento. Os resultados indicam que: “desenvolver liderança e formação de equipe” foi destacado pelos entrevistados como uma habilidade essencial para o empreendedorismo na área de nutrição; “ter visão e perseguir oportunidades” foi apontado por mais da metade dos participantes, revelando a importância de uma mentalidade estratégica voltada para o crescimento e adaptação ao mercado; “desenvolver excelente relacionamento com colegas, parceiros e clientes” foi identificado por 45%, o que ressalta a relevância das habilidades interpessoais e da construção de redes de colaboração eficazes; “determinação e motivação” também apareceram em 45% das respostas, indicando que a perseverança e o foco são características fundamentais para o sucesso no empreendedorismo; “assumir riscos calculados” foi citado por 36%, refletindo a disposição dos nutricionistas para enfrentar desafios de forma

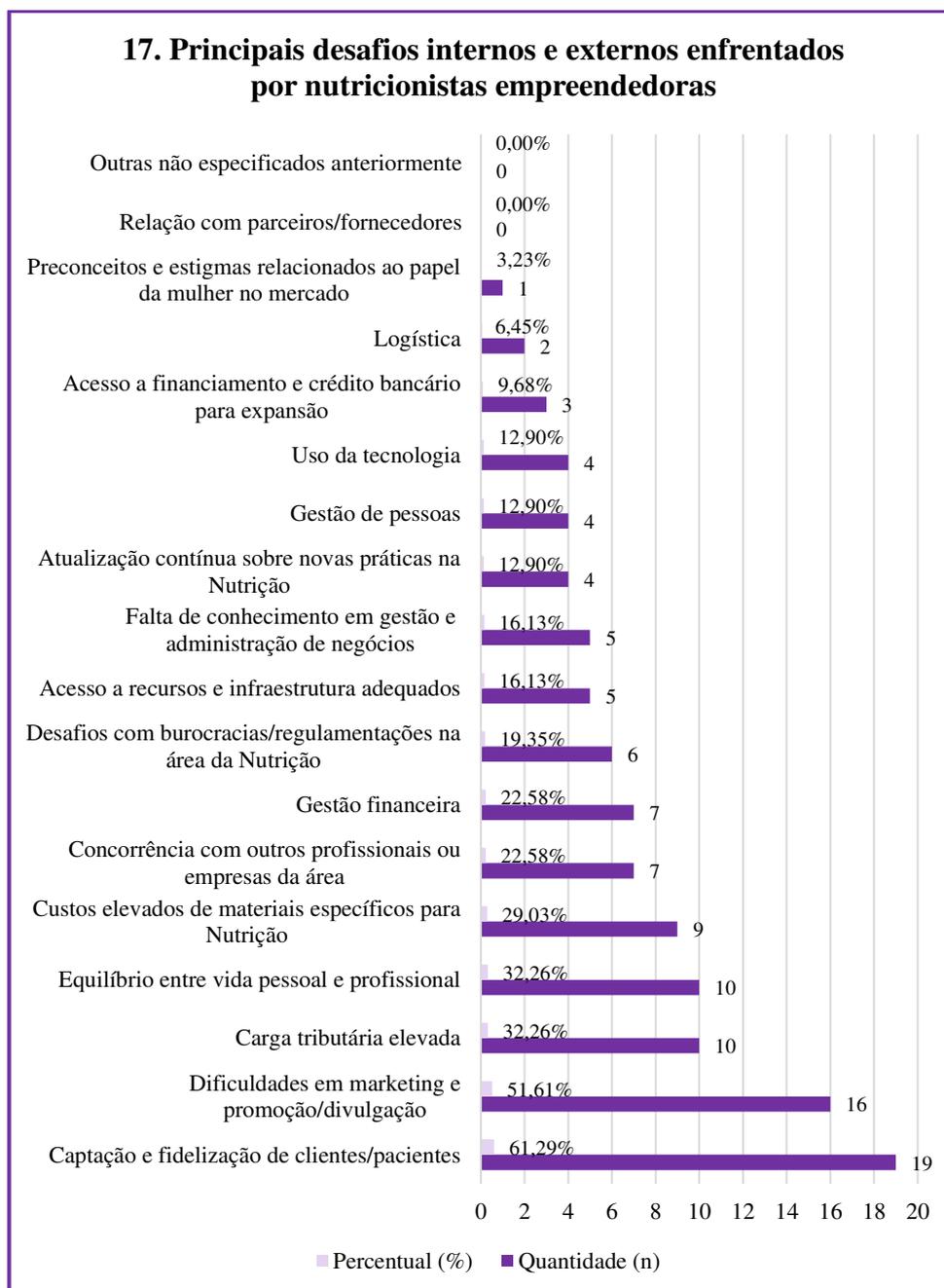
consciente e planejada; e “aprimorar conhecimento na área técnica” também foi destacado por 36%, sublinhando a importância da qualificação contínua e da atualização profissional para manter-se competitivo no mercado.

Tais implicações ressaltaram a necessidade de habilidades como liderança, visão estratégica e capacidade de inovação no campo da nutrição, fatores essenciais para o sucesso no empreendedorismo. A busca por uma sólida formação de equipes e o desenvolvimento de uma rede de contatos eficaz também se revelaram como elementos fundamentais para os/as nutricionistas que optam por empreender.

Ambos os estudos ressaltam a importância de competências estratégicas, técnicas e comportamentais para o sucesso no empreendedorismo na Nutrição. No entanto, enquanto Carlos e Lira (2023) destacam a liderança e a formação de equipes como prioritárias, a pesquisa atual reflete uma maior ênfase na necessidade de especialização técnica, inteligência emocional e determinação. Essa variação de prioridades sublinha as especificidades de cada contexto, reforçando a necessidade de programas de capacitação adaptados às realidades locais e às demandas emergentes do mercado.

A representação gráfica 36 corresponde aos desafios internos e externos enfrentados pelas nutricionistas empreendedoras, buscando evidenciar as principais barreiras que limitam o desenvolvimento das atividades empreendedoras e promovendo uma reflexão sobre as estratégias necessárias para superá-las, a partir de soluções efetivas.

Gráfico 36 – Desafios enfrentados pelas nutricionistas ao empreenderem na área de nutrição



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A análise da questão 17, revelada no gráfico 36, evidenciou os principais desafios enfrentados por mulheres empreendedoras na área da Nutrição, sendo as participantes incentivadas a selecionar múltiplas opções no instrumento de coleta de dados. Essa abordagem metodológica permitiu captar uma visão abrangente e multifacetada das dificuldades que permeiam o exercício profissional e a gestão de negócios neste setor específico.

A prática mais referida foi "captação e fidelização de clientes", relatada por 61,29% (n = 19) das respondentes. Esse resultado reafirma a relevância das estratégias voltadas à retenção e atração de público, em consonância com as reflexões de Kotler, Kartajaya e Setiawan (2021),

que enfatizam a importância do foco no cliente e na utilização de ferramentas personalizadas de marketing para melhorar a experiência do consumidor e fomentar a lealdade.

As "dificuldades em marketing e divulgação" foram apontadas por 51,61% (n = 16) das respondentes, destacando lacunas na capacidade de promover serviços de forma eficaz. Em um contexto onde o marketing digital se tornou indispensável, a falta de domínio sobre ferramentas digitais pode comprometer o alcance e a competitividade das empresas. Chaffey e Smith (2023) ressaltam que o marketing digital tem se consolidado uma ferramenta essencial para pequenas empresas, permitindo maior abrangência e proporcionando uma comunicação mais eficaz com o público-alvo a custos reduzidos, além de possibilitar uma análise aprofundada do comportamento do consumidor, o que favorece a adoção de decisões empresariais mais embasadas, estratégicas e assertivas.

Essa problemática também foi amplamente abordada no estudo de Oliveira, Paiva e Ramos (2022), no qual as empreendedoras de João Pessoa – PB relataram dificuldades substanciais para se posicionarem no mercado e promoverem suas ofertas. As autoras sugeriram que as estratégias de marketing, principalmente nas pequenas empresas, são frequentemente mal implementadas devido à falta de conhecimento especializado e limitações financeiras. Esse desafio é igualmente crítico e relevante no setor de Nutrição, onde a eficácia da comunicação e a visibilidade se tornam fundamentais para atrair pacientes e consolidar a reputação profissional.

Desafios como "carga tributária elevada" e "custos elevados de materiais e insumos" foram citados, respectivamente, por 32,26% (n = 10) e por 29,03% (n = 9) das participantes, destacando os impactos financeiros nas operações de negócios. Esses resultados refletem barreiras econômicas e estruturais enfrentadas pelos/as empreendedores/as no Brasil, corroborando as análises de Silva *et al.* (2022) e Salles (2023), que discutem como a carga tributária elevada impacta negativamente a competitividade das micro e pequenas empresas, sendo citada como um dos maiores entraves ao empreendedorismo. Tal situação limita a competitividade, principalmente para micro e pequenos empreendedores.

Adicionalmente, custos elevados de insumos refletem a pressão inflacionária e as dificuldades logísticas enfrentadas por empreendedores. A complexidade tributária e os altos custos operacionais também estão em linha com as dificuldades relatadas por outras empreendedoras na pesquisa de Jonathan (2005) e a necessidade de políticas públicas para reduzir a pressão econômica, facilitando o acesso a subsídios e insumos mais acessíveis (CNI, 2022; Pestana, 2024). Em conjunto, tais autores sugerem que a simplificação do sistema

tributário e a redução de custos operacionais são determinantes para fomentar o empreendedorismo no Brasil.

O estudo de Oliveira, Paiva e Ramos (2022) também observa que a aquisição de recursos e infraestrutura adequados pode ser um obstáculo significativo, especialmente para pequenas empreendedoras. Embora a pesquisa dessas autoras não tenha abordado especificamente os custos com equipamentos de Nutrição, ela ressalta a dificuldade de competir com grandes empresas que têm maior capacidade financeira para investir em infraestrutura.

O "equilíbrio entre vida pessoal e profissional", foi igualmente referido por 32,26% (n = 10) das participantes, destacando a sobrecarga enfrentada por mulheres que conciliam demandas familiares com responsabilidades empresariais, o que impacta de forma negativa no fortalecimento e crescimento de seus empreendimentos. Este dado ressalta a frequente dificuldade das empreendedoras em manterem uma divisão saudável entre responsabilidades profissionais e pessoais, refletindo os altos níveis de estresse e as demandas de tempo enfrentadas por elas, conforme observado no recente estudo "Saúde e Performance de Pessoas Empreendedoras" elaborado pela Endeavor Brasil (2024), em parceria com o BID Lab, o laboratório de inovação do Banco Interamericano de Desenvolvimento.

Tal fator reforça a necessidade de estratégias eficazes de gestão do tempo para balancear responsabilidades e prevenir o *burnout*, estando em sintonia com a percepção de limitação de tempo identificada por Welsh *et al.* (2014b). O estudo referido destaca que tais dinâmicas são particularmente evidentes em sociedades onde os papéis de gênero são tradicionalmente mais rígidos, como no caso da Arábia Saudita, mas também se aplicam a contextos globais em graus variados. As autoras apontam o impacto desproporcional das responsabilidades domésticas sobre as mulheres empreendedoras, muitas vezes exacerbando níveis de estresse e limitando seu potencial de expansão nos negócios.

Ainda sobre a pesquisa da Endeavor Brasil (2024), a situação financeira da empresa e a captação de recursos foram apontados como os principais fatores de estresse, com maior intensidade entre mulheres, pessoas negras, empreendedores iniciantes e aqueles à frente de empresas de menor porte.

Tal pesquisa apontou que, embora a rotina empreendedora seja estressante, ela tende a se tornar mais gerenciável à medida que o tempo de experiência aumenta. Entre as mulheres empreendedoras, observou-se uma maior incidência de mal-estar mental, com 76% delas considerando a jornada empreendedora estressante, em comparação a 54% dos homens. Além disso, verificou-se uma maior dificuldade em equilibrar a vida pessoal e profissional, bem como uma menor disposição para compartilhar desafios com sócios, investidores e membros da

equipe. No que tange aos fundadores negros, a saúde financeira da empresa se configura como um desafio para 66% deles, em comparação a 58% dos fundadores brancos.

De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADc) do IBGE, em 2022, verificou-se uma significativa disparidade na distribuição do tempo dedicado às atividades domésticas e de cuidados. As mulheres destinavam, em média, 21,3 horas semanais a essas tarefas, enquanto os homens alocavam apenas 11,7 horas por semana. Mesmo ao considerar apenas a população ocupada, a desigualdade permanecia evidente, com as mulheres dedicando 6,8 horas a mais do que os homens nessas atividades (Brasil, 2024a). Esses dados destacam as persistentes assimetrias de gênero na divisão do trabalho não remunerado, que sobrecarregam as mulheres e limitam suas oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal.

A PNAD Contínua ainda revelou que a presença de filhos(as) no domicílio, especialmente de crianças entre 0 e 3 anos, exerce um impacto significativo na divisão das tarefas relacionadas aos cuidados infantis. Nesse contexto, a creche se destaca como uma rede de apoio essencial para as famílias.

Em 2022, foi registrado que 8,3 milhões de mulheres, ocupando a posição de responsáveis ou cônjuges, residiam em domicílios com filhos(as) dessa faixa etária (Brasil, 2024a). Esse cenário reflete a sobrecarga desproporcionalmente atribuída às mulheres no desempenho das funções de cuidado, ao mesmo tempo que evidencia a necessidade de políticas públicas que ampliem o acesso a serviços de assistência infantil, promovendo maior equidade na distribuição dessas responsabilidades.

Em contrapartida, o equilíbrio entre a demanda familiar e trabalho é uma barreira a qual impulsiona as mulheres para o empreendedorismo, principalmente as casadas com filhos pequenos, que para evitar o desemprego, buscam maior flexibilidade e acabam por optar pelo caminho do empreendedorismo (Byrne; Fattoum; Diaz Garcia, 2019).

Neste contexto, Rey-Martí, Porcar e Mas (2015), salientam que as mulheres que decidem iniciar um negócio porque buscam combinar compromissos de trabalho e família têm menores chances de alcançar a sobrevivência do negócio no médio prazo. Esse motivo parece ter uma relação positiva com o fracasso e uma relação negativa com o sucesso do negócio. Em contraste, se sua motivação é assumir os riscos do negócio, sua taxa de sucesso é maior. Esta afirmativa corrobora com Carrijo e Ferreira (2017), que enfatizam que a conciliação entre os papéis na família e nos negócios é uma barreira no Empreendedorismo Feminino.

Os maiores desafios relatados pelas mulheres, no estudo realizado por Freitas, Carvalho e Santos (2020), incluíam o acúmulo de responsabilidades entre o cuidado do lar e a gestão do

negócio, a falta de apoio da família e da sociedade, além do preconceito por serem mulheres em um ambiente predominantemente masculino, machista, como o mundo dos negócios. Instabilidade, pré-julgamentos, impostos, preconceitos em relação à idade e a falta de cliente foram outros desafios citados. Esses dados refletem não apenas a realidade das empreendedoras em São Carlos, mas também um panorama de desafios comuns a mulheres empreendedoras em diversas regiões, destacando a necessidade de maior apoio institucional e social para fomentar a equidade de gênero no empreendedorismo.

Conforme amplamente documentado na literatura sobre empreendedorismo feminino, como observado no estudo de Welsh *et al.* (2014b), a competitividade e a necessidade de estratégias administrativas eficazes emergem como elementos centrais neste contexto. Citado por 22,58% (n = 7) das participantes, o tópico “concorrência com outros profissionais ou empresas” encontra respaldo na bibliografia sobre os obstáculos competitivos enfrentados no setor de saúde, particularmente na área da nutrição.

Em estudo correlato, Oliveira, Paiva e Ramos (2022) também destacam que as empreendedoras enfrentam uma competição intensa, especialmente em mercados saturados ou em crescimento lento, o que as leva a buscar diferenciação nos serviços e a implementar inovações nas práticas de gestão. Ambos os estudos indicam que a competição constitui um obstáculo relevante para o crescimento sustentável dos negócios, sendo essencial a adaptação contínua às transformações do mercado e às mudanças no comportamento dos consumidores.

Porter (2008) sustenta que a análise da concorrência é um dos alicerces das forças competitivas, sendo que estratégias como inovação, personalização dos serviços e fortalecimento da marca podem atenuar os efeitos de um mercado altamente competitivo. Adicionalmente, uma estratégia bem definida de segmentação, conforme discutido por Lamb *et al.* (2021), pode ser um recurso valioso para que os empreendedores identifiquem nichos de mercado específicos e se destaquem em meio à concorrência.

A literatura acadêmica reitera que a competitividade no mercado de nutrição é uma das barreiras mais significativas para as empreendedoras. Santos, Corgozinho e Mascarenhas (2023) argumentam que as mulheres, tanto no setor de nutrição quanto em outros ramos do empreendedorismo feminino, precisam desenvolver competências para lidar com a concorrência, especialmente em contextos onde a diferenciação dos serviços se torna um fator decisivo. Essas autoras ressaltam a importância da constante inovação e da qualificação profissional para a manutenção da competitividade.

Além disso, a adoção de um planejamento estratégico adequado se revela essencial para garantir a sustentabilidade dos negócios em ambientes de alta competitividade, o que é

corroborado pelo estudo de Welsh *et al.* (2014b), que sublinha a importância da diferenciação no setor de serviços como uma estratégia eficaz para superar os desafios impostos pela concorrência.

A dificuldade em se destacar em um mercado competitivo é também abordada por Eddleston *et al.* (2016), que identificam que, além da concorrência com outros profissionais, as empreendedoras enfrentam um desafio adicional devido às dificuldades de acesso a recursos, como financiamento e redes de apoio, o que pode agravar ainda mais a competitividade no setor. Essas limitações, associadas à pressão para oferecer serviços de qualidade a preços acessíveis, exigem que as empreendedoras desenvolvam estratégias inteligentes para garantir a viabilidade do negócio. A competitividade, portanto, não se limita à disputa com outros profissionais da área, mas também se reflete na luta por recursos e reconhecimento dentro de um mercado altamente exigente.

Ainda acerca da competitividade, Zhu, Kara e Zhu (2019), em um estudo comparativo entre a China e o Vietnã, identificaram a intensa concorrência no mercado como uma barreira significativa para o empreendedorismo feminino. Nos dois países, as pequenas empresas lideradas por mulheres têm se destacado nos setores de serviços e varejo, entretanto, enfrentam uma competição acirrada nesses segmentos. Esses empreendimentos, geralmente, dependem de preços baixos para atrair clientes, o que as coage a buscar um volume de vendas elevado para compensar a redução das margens de lucro. Esse cenário coloca em risco o desenvolvimento e a sobrevivência dessas empresas, perspectiva corroborada do mesmo modo por Moletta (2020).

No que tange à "gestão financeira" e ao "acesso a recursos e infraestrutura adequados para atender clientes/pacientes", respectivamente referenciados por 22,58% (n = 7) e 16,13% (n = 5) das respondentes, tais fatores evidenciam desafios relacionados à sustentabilidade do negócio, destacando-se a necessidade de uma formação mais robusta em administração e planejamento estratégico. Em alinhamento, Oliveira (2007; 2018) argumenta que a gestão financeira eficiente e o investimento em infraestrutura são fundamentais para a longevidade de empreendimentos.

A complexidade dos processos burocráticos e as regulamentações excessivas foram referidos por 19,35% (n = 6) das participantes da pesquisa, refletindo um ambiente de negócios ainda caracterizado por obstáculos burocráticos lentos e intrincados. A literatura especializada aponta de forma consistente que a burocracia representa um desafio substancial para as mulheres empreendedoras, especialmente para aquelas inseridas em setores que demandam rigoroso cumprimento de normativas específicas, como é o caso da área da Nutrição.

Djankov *et al.* (2002) ressaltam que a desburocratização é um elemento-chave para a promoção do empreendedorismo, enfatizando que a simplificação dos processos administrativos é fundamental para a criação de um ambiente mais favorável para os negócios. Em uma pesquisa realizada por Zhu, Kara e Zhu (2019), focada em mulheres empreendedoras da China, foi identificado que a burocracia constitui uma barreira significativa ao desenvolvimento do empreendedorismo feminino.

No contexto brasileiro, iniciativas como a Lei da Liberdade Econômica (Lei nº 13.874, Brasil, 2019) visam reduzir as dificuldades burocráticas enfrentadas pelos empreendedores, entretanto, muitos relatam ainda enfrentar desafios práticos, especialmente nas áreas mais regulamentadas, como a Nutrição. Tais obstáculos burocráticos podem não só dificultar o estabelecimento de novos negócios, como também retardar a introdução de produtos e serviços inovadores no mercado.

Dessa maneira, ao considerar os resultados da pesquisa, observa-se que a burocracia no setor de Nutrição se configura como um fator limitante de considerável impacto para o empreendedorismo feminino. Para superar essas barreiras, é imprescindível que políticas públicas sejam implementadas com o objetivo de simplificar os trâmites administrativos e tributários, ao mesmo tempo em que promovam o acesso das empreendedoras a redes de apoio e capacitação, que as orientem sobre como lidar com as questões burocráticas de maneira eficiente. Este tipo de intervenção não só contribuiria para a sustentabilidade dos negócios, mas também ajudaria na redução das desigualdades de gênero no ecossistema empreendedor.

Embora menos citados, aspectos como "falta de conhecimento em gestão e administração de negócios" (16,13%, n = 5) e "gestão de pessoas" (12,90%, n = 4), destacam desafios específicos enfrentados por algumas empreendedoras na área de Nutrição. Esses fatores revelam fragilidades estruturais específicas que podem impactar negativamente a eficiência operacional e limitar a expansão dos negócios, especialmente em contextos nos quais a profissional assume múltiplos papéis, desde a administração até a execução direta das atividades.

A baixa valorização de aspectos como "gestão de pessoas" indica uma possível negligência em reconhecer a importância da liderança e do desenvolvimento de equipes como ferramentas estratégicas para o sucesso organizacional, um elemento amplamente discutido na literatura de gestão. Da mesma forma, a "falta de conhecimento em gestão e administração de negócios" evidencia a necessidade de maior formação específica em habilidades empresariais, fundamentais para a sustentabilidade e competitividade no mercado, conforme apontado por Drucker (2008b).

A necessidade de constante atualização sobre novas práticas e conhecimentos na área de nutrição, citada por 12,90% (n = 4) das respondentes, reforça a relevância de práticas de aprendizagem contínua. No campo da Nutrição, onde as tendências mudam rapidamente devido a avanços científicos e mudanças nas demandas dos consumidores, manter-se atualizado é um diferencial competitivo. Segundo Drucker (2008a), o conhecimento é um dos ativos mais significativos no mundo contemporâneo, e investir em educação continuada e capacitação é fundamental para a sustentabilidade dos negócios.

Por outro lado, é notável que apenas 12,90% (n = 4) das nutricionistas referiram o "uso da tecnologia" como desafio, assim como nenhuma tenha mencionado a "relação com parceiros/fornecedores". Essa ausência pode refletir uma percepção limitada sobre a relevância de parcerias estratégicas e da transformação digital no fortalecimento das práticas empreendedoras. Tal lacuna é preocupante, considerando que a colaboração com fornecedores pode reduzir custos e aumentar a qualidade dos serviços, e que a adoção de tecnologias emergentes, como plataformas digitais e sistemas de gestão automatizados, é cada vez mais essencial para a competitividade em um mercado dinâmico e globalizado (Brynjolfsson; McAfee, 2014).

O "uso da tecnologia" alinhado ao gerenciamento de pessoas, demonstra a necessidade de habilidades adicionais para administrar equipes e integrar inovações tecnológicas, já que o uso da tecnologia é um fator essencial para modernizar práticas empresariais e melhorar a eficiência operacional. De acordo com Drucker (2008a), a capacidade de adaptação tecnológica e a gestão de talentos são elementos diferenciadores no mercado atual. Chaffey e Smith (2023) ressaltam que a adoção de ferramentas digitais, como sistemas de gestão, marketing digital e plataformas de e-commerce, permite aos empreendedores alcançar um público mais amplo e otimizar processos internos. Na Nutrição, a tecnologia também pode ser aplicada no desenvolvimento de aplicativos de acompanhamento nutricional e gestão de clientes.

Outro ponto expressivo foi o "acesso a financiamento e crédito bancário para expansão do negócio", identificado como um obstáculo significativo por 9,68% (n = 3) das nutricionistas. Este desafio também foi evidenciado em estudo semelhante conduzido por Oliveira, Paiva e Ramos (2022), que analisaram o perfil de oito mulheres empreendedoras em João Pessoa – PB. Embora o tema do financiamento não tenha sido explorado de maneira aprofundada, observou-se que a escassez de acesso ao crédito permanece como uma barreira constante. As autoras destacaram que as participantes enfrentaram dificuldades análogas, com ênfase na disparidade no acesso ao crédito, além de taxas de juros mais elevadas quando comparadas aos homens.

Estudos anteriores, como o de Eddleston *et al.* (2016), já evidenciavam que, embora muitas mulheres empreendedoras alcancem sucesso, enfrentam desafios adicionais relacionados ao gênero, entre os quais se destaca a dificuldade de acesso a financiamentos, afetando diretamente a viabilidade de seus negócios. A pesquisa apontou que há fortes indícios de que as mulheres empreendedoras frequentemente são submetidas a condições mais rigorosas do que seus pares masculinos, incluindo o pagamento de taxas de juros mais elevadas e a necessidade de compartilhar uma quantidade maior de informações para obter acesso ao crédito, aspecto igualmente ressaltado por Moletta (2020).

Johnson, Stevenson e Letwin (2018) corroboram essa perspectiva ao destacarem que as mulheres empreendedoras enfrentam desvantagens significativas em comparação aos homens na obtenção de financiamento tradicional. Moletta (2020) observa que esses autores advertem acerca de as desigualdades de gênero no acesso ao crédito refletirem preconceitos implícitos e barreiras estruturais que ainda persistem no ambiente financeiro, limitando as oportunidades de desenvolvimento e expansão dos negócios liderados por mulheres, o que demanda estratégias específicas para garantir condições mais equitativas.

Gupta e Mirchandani (2018) sugerem, com base em seus estudos, também referidos por Moletta (2020), que bancos e outras instituições financeiras devem adotar medidas proativas para reduzir as formalidades exigidas na concessão de crédito e estabelecer taxas de juros mais acessíveis para empreendedoras. Tal recomendação visa criar um ambiente financeiro mais inclusivo, mitigando as barreiras históricas enfrentadas por mulheres empreendedoras e promovendo a equidade no acesso a recursos essenciais para o desenvolvimento de seus negócios.

Adicionalmente, a baixa menção à "logística" sugere que questões relacionadas ao transporte, armazenamento e entrega de produtos, embora críticas em diversos setores, ainda não são vistas como prioridades significativas no setor de Nutrição, o que pode limitar a expansão de modelos de negócio que dependam de operações logísticas eficientes.

Por fim, "preconceitos e estigmas relacionados ao gênero ou profissão", aspecto citado por apenas uma nutricionista participante, reflete a subestimação de desafios sociais e culturais. Os dados do Sebrae (2023g) indicam que mais de 40% das mulheres empreendedoras no Brasil já sofreram ou conhecem outra mulher que enfrentou preconceito, reforçando que questões culturais ainda permeiam o ambiente empreendedor, embora nem sempre sejam amplamente reconhecidas ou declaradas.

Hunt *et al.* (2020) destacam que a promoção de diversidade e equidade é fundamental para a criação de ambientes de trabalho mais inclusivos e produtivos. Santos, Corgozinho e

Mascarenhas (2023), de forma análoga, sugerem a criação de redes mais diversificadas e inclusivas que apoiem melhor as mulheres empreendedoras, a fim de obter a redução do preconceito e a discriminação de gênero, buscando-se garantir que as mulheres obtenham acesso às mesmas oportunidades e recursos que os homens.

Os dados obtidos no presente estudo, em sua totalidade, evidenciam de maneira inequívoca a premente necessidade de formulação e implementação de políticas públicas, bem como de programas de capacitação abrangentes e estruturados que promovam maior equidade e inclusão nesse setor. Esses esforços devem transcender a mera qualificação técnica, englobando a consolidação de competências essenciais em gestão administrativa, liderança estratégica e inovação tecnológica. Tais medidas visam não apenas fortalecer a resiliência das nutricionistas empreendedoras, mas também potencializar sua competitividade, preparando-as para enfrentar os desafios multifacetados e dinâmicos que caracterizam o mercado contemporâneo.

Em pesquisa conduzida pelo Sebrae (2024a), no Distrito Federal – DF, foram identificadas quinze dificuldades enfrentadas pelas mulheres empreendedoras, das quais sete estão diretamente relacionadas à carência de conhecimento gerencial, a saber: o domínio de marketing e a capacidade de divulgar o negócio; a gestão financeira; o entendimento sobre administração de negócios; a insegurança gerada pela falta de preparo em empreendedorismo; a dificuldade em realizar o planejamento estratégico do negócio; a necessidade de capacitação para promover o crescimento da empresa; e o conhecimento em vendas e a habilidade de comercializar os produtos.

Dentre esses desafios, os conhecimentos relacionados à marketing, gestão financeira e administração do negócio foram os mais apontados como áreas de maior defasagem. Diversos estudos adicionais realizados pelo Sebrae corroboram a conclusão de que a ausência de conhecimento gerencial é uma das principais causas da alta taxa de falências no universo dos negócios, apontando a necessidade de programas de capacitação direcionados a esses aspectos como medida essencial para a sustentabilidade dos empreendimentos.

Além da carência de conhecimento gerencial, foram destacadas barreiras relacionadas ao ambiente externo, que indicam a escassez de políticas públicas adequadas ou a inexistência de uma rede de apoio eficiente. Essas dificuldades incluem: a insegurança pública; a escassez de mão de obra qualificada; a conciliação entre as responsabilidades pessoais e profissionais; o acesso limitado a financiamentos; a deficiência no sistema de transporte público; a burocracia associada à abertura e à manutenção do negócio; a falta de alternativas para o cuidado dos filhos; e a ausência de apoio familiar, aspectos fundamentais para o sucesso das

empreendedoras. Contudo, o mesmo estudo do Sebrae (2024a) revelou uma distinção significativa de gênero ao comparar os entraves comuns enfrentados por empreendedores no momento inicial de abertura de um negócio e durante sua gestão, observando uma inversão nas prioridades entre os sexos.

As dificuldades relacionadas ao domínio de conhecimentos específicos sofreram uma queda na ordem de relevância, enquanto as questões associadas à falta de políticas públicas adequadas e à ausência de uma rede de apoio, especialmente no contexto familiar, passaram a se destacar.

As dificuldades que afetam mais as mulheres do que os homens, no Distrito Federal, incluem: a conciliação entre as responsabilidades da vida pessoal e profissional; a insegurança em termos de segurança pública; a necessidade de transporte público seguro e eficiente; a falta de apoio da família e amigos no processo empreendedor; a dificuldade de acesso a financiamento e recursos financeiros; a escassez de mão de obra qualificada; e a burocracia envolvida na abertura e manutenção do negócio.

A conciliação entre atividades da vida pessoal e profissional apareceu como principal dificuldade que afeta mais as mulheres do que os homens, sendo um resultado já esperado, pelo fato de as atividades domésticas, culturalmente, recaírem mais sobre as mulheres. Além disso, machismo, medo, preconceito e a falta de reconhecimento também foram elementos ou desafios referidos pelas mulheres empreendedoras. Esses dados evidenciam a persistente lacuna de políticas públicas e programas direcionados que proporcionem às mulheres melhores condições para empreender, sinalizando a necessidade urgente de uma intervenção mais eficaz e abrangente nesse campo.

A comparação entre os dados da atual pesquisa e o estudo de Oliveira, Paiva e Ramos (2022) revela que os desafios enfrentados pelas nutricionistas empreendedoras no Brasil são amplamente compartilhados por mulheres de outras áreas. Aspectos como a captação de clientes, concorrência no mercado, acesso a financiamento, e a carga tributária elevada são problemas recorrentes em ambos os estudos. No entanto, o setor de Nutrição apresenta especificidades, como as exigências regulamentares e os altos custos com materiais, que impactam diretamente na viabilidade dos negócios.

Portanto, as políticas públicas devem ser adaptadas para atender às particularidades de cada setor, como a Nutrição, de modo a simplificar a burocracia, promover o acesso ao crédito e oferecer apoio nas áreas de marketing e gestão. A redução dessas barreiras é decisiva para fomentar o empreendedorismo feminino e reduzir as desigualdades no mercado de trabalho.

No contexto dos desafios para empreender no Vale do Taquari/RS, Deitos (2019) constatou, por meio do seu levantamento de dados, que a maior parte dos empresários entrevistados considerava a carga tributária como o principal obstáculo, o que estava em consonância com um estudo do Sebrae (2016), que também apontava a alta carga tributária como o principal desafio para empreendedores no Brasil.

Todavia, ao analisar a segunda maior dificuldade apontada pelos empresários da região, que é a contratação de bons funcionários, com ênfase na capacitação profissional, percebeu-se uma divergência em relação ao estudo do Sebrae (2016), onde essa questão aparecia apenas na quinta colocação. Essa discrepância sugere que, no Vale do Taquari/RS, o problema da capacitação profissional e da contratação de funcionários qualificados era mais urgente e relevante para os empresários locais do que para a média nacional, refletindo características específicas da região.

Garantir uma boa rentabilidade do negócio, a captação de clientes, a concorrência acirrada e a necessidade de estabelecer preços competitivos também foram fatores percebidos como obstáculos adicionais que impactam diretamente a sustentabilidade e o crescimento das empresas na região, exigindo estratégias eficazes de gestão e inovação para superá-los.

6.3 O LUGAR SOCIAL DE GÊNERO NO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS EMPREENDEDORAS DE MULHERES NUTRICIONISTAS

Para alcançar o objetivo de situar o lugar social de gênero no desenvolvimento de carreiras empreendedoras de mulheres na área de Nutrição, foi desenvolvido um conjunto de sete perguntas que compuseram o bloco 3 “lugar social de gênero no desenvolvimento de carreiras empreendedoras de mulheres nutricionistas” no questionário da pesquisa. Este bloco foi projetado para investigar, de maneira sistemática, as dinâmicas de gênero que permeiam as trajetórias profissionais dessas mulheres, abordando temas como as barreiras estruturais enfrentadas e as estratégias utilizadas para a superação de desafios específicos relacionados ao gênero.

A subdivisão das perguntas permitiu uma análise detalhada das percepções e experiências das participantes sobre como o gênero impacta suas escolhas e oportunidades no empreendedorismo. Além disso, possibilitou explorar possíveis interseções entre identidade de gênero e práticas empreendedoras.

Tal abordagem contribui para ampliar a compreensão das nutricionistas sobre o papel das relações de gênero no mercado de trabalho, destacando tanto os avanços quanto as

limitações enfrentadas pelas mulheres no exercício do empreendedorismo na área de Nutrição. A sistematicidade do bloco reforça a fundamentação metodológica da pesquisa, fornecendo subsídios para a discussão de políticas públicas e estratégias de suporte que promovam maior equidade no ambiente empreendedor.

O gráfico 37 avalia a percepção das respondentes acerca da influência do gênero em suas trajetórias empreendedoras, destacando fatores como preconceitos e estigmas enfrentados no mercado de trabalho. A análise fomenta discussões sobre equidade de gênero e estratégias para mitigação dessas barreiras.

Gráfico 37 – Consciência sobre impacto do gênero na experiência empreendedora em nutrição



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A pesquisa realizada com nutricionistas empreendedoras trouxe à luz uma ampla gama de percepções que destacam a influência do gênero na experiência empreendedora, bem como os desafios e as oportunidades presentes no mercado da Nutrição. A amostra, composta por 31 participantes, revelou respostas diversificadas que abordam questões como as implicações do gênero, as habilidades profissionais exigidas e os obstáculos enfrentados no setor.

Em complemento aos dados expostos no gráfico 37, as respostas subjetivas, dispostas no instrumento de coleta, ilustram as razões pelas quais as empreendedoras percebem a influência de seu gênero nas atividades profissionais. Tais dados são fundamentais para aprofundar o entendimento sobre os desafios específicos enfrentados por mulheres no mercado nutricional.

As opiniões são diversas, refletindo visões e experiências distintas. Uma parcela significativa das participantes (51,61%) considera que ser mulher pode influenciar positivamente a jornada empreendedora, destacando características como empatia, habilidade para multitarefas e uma conexão mais intuitiva com o público-alvo, especialmente relevante em áreas relacionadas à saúde e ao bem-estar, como a nutrição voltada para a saúde da mulher e o

emagrecimento. Além disso, o fortalecimento do apoio entre mulheres empreendedoras – o qual tem fomentado a criação de redes colaborativas, parcerias e oportunidades de crescimento – é frequentemente citado, o que contribui para a consolidação de um ambiente profissional mais igualitário e colaborativo, em que as mulheres podem compartilhar experiências e recursos.

Por outro lado, 9,68% das participantes destacaram as limitações impostas pelo mercado, como preconceitos em cargos de liderança e gestão, nos quais as competências femininas ainda são frequentemente questionadas. Outra parcela (38,71%) sugeriu que, na área de Nutrição, a predominância feminina faz com que o gênero tenha um impacto reduzido na experiência empreendedora, uma vez que há a percepção de que a profissão já se encontra majoritariamente ocupada por mulheres. Contudo, algumas participantes enfatizaram que, independentemente do gênero, a competência profissional, a qualificação técnica e administrativa e a dedicação são os fatores determinantes para o sucesso na profissão.

No que tange aos desafios e oportunidades no empreendedorismo de Nutrição, estes refletem a complexidade da jornada profissional. Os principais obstáculos identificados pelas participantes incluem a sobrecarga de trabalho, decorrente da conciliação entre as múltiplas responsabilidades profissionais e pessoais, a gestão financeira e a captação de recursos, além da necessidade de aprendizado contínuo para acompanhar as tendências do mercado. Essas dificuldades são frequentemente amplificadas pela dupla jornada de trabalho, um fenômeno já amplamente abordado na literatura sobre o empreendedorismo feminino, que aponta o esforço adicional necessário para conciliar a vida profissional e pessoal (Santos, 2014; Santos, 2020; Squilassi, 2023; Torres, 2024).

Um dos desafios mais recorrentes é o preconceito enfrentado pelas mulheres em cargos de liderança e gestão, que, conforme apontado por Eagly e Carli (2007), ainda constitui uma barreira significativa para o avanço das mulheres em posições de destaque. Essa questão é particularmente relevante em áreas tradicionalmente dominadas por homens, mas também pode ser observada em setores predominantemente femininos, como a Nutrição.

Em relação às aptidões necessárias para o sucesso no empreendedorismo nutricional, as participantes concordaram que o conhecimento técnico é fundamental, seguido por habilidades administrativas e de gestão. Além disso, destacaram-se competências interpessoais, como a capacidade de ouvir e comunicar-se de forma empática, que são vistas como diferenciais importantes para o atendimento ao cliente. Essas competências são particularmente valorizadas em áreas como saúde da mulher e emagrecimento, onde a relação interpessoal é fundamental.

Ademais, o apoio entre mulheres empreendedoras emerge como uma vantagem competitiva, contribuindo para a criação de um ecossistema colaborativo que fomenta parcerias

e crescimento. Autores como Granovetter (1973) reforçam a importância das redes de apoio no empreendedorismo, facilitando o acesso a novas oportunidades e informações críticas para o desenvolvimento dos negócios.

Em suma, os dados da pesquisa evidenciam que, embora o gênero possa influenciar a experiência empreendedora de distintas formas, é a combinação de competências técnicas, administrativas e interpessoais que realmente determina o sucesso no mercado de Nutrição, constando como elementos decisivos. O apoio entre mulheres e o reconhecimento de suas destrezas são elementos fundamentais para a construção de um ambiente profissional mais igualitário e colaborativo. Apesar dos empecilhos, as mulheres têm demonstrado notável capacidade de superar os obstáculos e destacar-se no mercado, consolidando sua presença em um setor intimamente conectado à saúde, ao bem-estar e ao cuidado humano.

O gráfico 38 retrata a incidência das experiências de preconceito enfrentadas pelas nutricionistas empreendedoras em função de seu gênero, revelando situações que impactam sua trajetória profissional e pessoal.

Tal análise permite compreender como as questões de gênero podem impactar o desenvolvimento e a consolidação de empreendimentos no campo da Nutrição, fornecendo uma visão crítica sobre as desigualdades ainda presentes no setor.

Gráfico 38 – Incidência de desafios de gênero na trajetória empreendedora das nutricionistas



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A questão do preconceito de gênero no ambiente de trabalho, em especial no empreendedorismo, é um tema recorrente em pesquisas acadêmicas e estudos de campo. No presente estudo, a análise da percepção de preconceito de gênero entre as nutricionistas empreendedoras revelou que, de forma geral, a maioria das participantes não relatou enfrentamento de atitudes discriminatórias baseadas em seu gênero.

Com base nas respostas obtidas, 4 das 31 nutricionistas (12,90%) relataram ter enfrentado situações desafiadoras relacionadas ao gênero, enquanto 27 (87,10%) não indicaram nenhuma dificuldade associada ao fato de serem mulheres. Este dado reflete um cenário no qual, embora a maioria das participantes não perceba barreiras explícitas de gênero, ainda há casos pontuais que destacam dificuldades relevantes. A maioria das respostas negativas pode ser interpretada como indicativo de um ambiente profissional que, para grande parte das participantes, não apresentou desafios evidentes ligados ao fato de serem mulheres. Não obstante, as respostas positivas retratam que, embora de forma pontual, as profissionais vivenciam barreiras relacionadas ao gênero, como assédio, desqualificação por parte de colegas fatores associados à timidez ou dificuldades de conciliar as demandas familiares com as profissionais.

Esse cenário é em parte corroborado por um estudo realizado pelo Sebrae (2024a), que analisou as empreendedoras do Distrito Federal. De acordo com essa pesquisa, mais de 80% das mulheres de Brasília nunca perceberam atitudes preconceituosas em seus negócios devido ao seu gênero, o que demonstra uma realidade mais positiva para algumas empreendedoras. Contudo, a pesquisa do Sebrae (2024a) também identificou que 10,84% das mulheres sentiram que clientes demonstraram atitudes preconceituosas, e 4,11% relataram atitudes discriminatórias vindas de outros empresários. Esse dado sugere que, embora a grande maioria das empreendedoras não perceba preconceito, uma parcela significativa ainda enfrenta desafios relacionados ao gênero, especialmente em um ambiente competitivo, onde estereótipos de gênero podem influenciar interações comerciais.

Um levantamento de Santos e Silva (2021) destaca que as empreendedoras frequentemente enfrentam discriminação de gênero, dúvidas sobre suas competências gerenciais, machismo, assédio e sobrecarga de tarefas, fatores que dificultam sua ascensão a posições de liderança. Essa percepção é corroborada por estudos que indicam que mulheres empreendedoras, especialmente em áreas com menor poder aquisitivo, enfrentam desafios significativos devido à discriminação de gênero, estando mais expostas a atitudes preconceituosas e dificuldades no acesso ao crédito e recursos financeiros.

Pesquisa realizada por Neto de Oliveira *et al.* (2021) aponta que as mulheres empreendedoras de alta renda tendem a enfrentar menos barreiras em comparação com aquelas que atuam em regiões de menor renda, reforçando a necessidade de políticas públicas que promovam a igualdade de oportunidades no setor empreendedor.

No contexto das nutricionistas, é interessante observar que, apesar das dificuldades relatadas por algumas respondentes, a maioria das participantes desta pesquisa não relatou

dificuldades associadas ao gênero. Todavia, as mulheres que enfrentaram desafios, como o caso de desqualificação profissional ou assédio, apresentam uma realidade que é compartilhada por muitas empreendedoras em setores dominados por homens.

A percepção de preconceito de gênero ainda se mantém uma questão delicada no empreendedorismo, afetando a confiança e o desenvolvimento das empreendedoras, especialmente em contextos de baixo poder aquisitivo ou em áreas profissionais com forte hierarquia masculina. Tais levantamentos citados anteriormente corroboram a literatura existente, indicando que, embora o empreendedorismo feminino esteja em ascensão, as dificuldades específicas enfrentadas pelas mulheres, como preconceito de gênero e empecilhos financeiros, exigem uma reflexão mais profunda sobre a importância de estratégias de apoio e a criação de um ambiente de negócios mais inclusivo.

Em comparação com os dados do estudo de Lumertz (2015), onde a maioria dos empreendedores se mostraram satisfeitos com suas atividades, mesmo enfrentando alguns desafios relacionados ao gênero, a presente pesquisa sobre as nutricionistas empreendedoras reflete um panorama similar: a satisfação profissional prevalece, embora as dificuldades de gênero, embora menores, ainda estejam presentes. Esses dados sugerem que o empreendedorismo, apesar das dificuldades pertinentes ao gênero, ainda é visto como uma oportunidade viável e satisfatória para as mulheres, particularmente quando elas conseguem se manter focadas no desenvolvimento de suas competências profissionais.

Complementando o gráfico 38, o quadro 9 apresenta, a partir das respostas subjetivas levantadas, os relatos específicos de preconceito, vinculados à questão de gênero, enfrentados pelos 12,9% de nutricionistas respondentes, fornecendo-se subsídios para análises qualitativas sobre a vivência de mulheres empreendedoras.

Quadro 9 – Relatos das nutricionistas participantes da pesquisa sobre os desafios específicos relacionados ao gênero

Participante 1: “Sim, 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”.

Participante 2: “Colegas de equipe multiprofissional querendo ensinar assuntos da minha área ou dando a entender que não podemos trabalhar com casos de pacientes adolescentes agressivos”.

Participante 3: “Conciliar trabalho e filho é meu maior desafio”.

Participante 4: “Ser tímida no quesito de não ter como resolver uma questão”.

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Com base nas respostas analisadas, as quatro profissionais que reportaram dificuldades relacionadas ao gênero apresentaram relatos que evidenciam os desafios enfrentados ao longo de suas trajetórias. Tais relatos ilustram barreiras que transcendem o âmbito técnico, manifestando-se no campo das interações interpessoais e nos papéis sociais atribuídos às mulheres no contexto laboral. A partir dessas narrativas, emergem os seguintes aspectos:

a) Assédio no ambiente profissional:

Uma participante descreveu episódios em que homens tentaram se aproximar de forma inadequada, gerando desconforto e distração comprometendo sua concentração no ambiente de trabalho. Tal experiência reforça que o assédio continua sendo uma barreira significativa para muitas mulheres em ambientes empreendedores, conforme também apontado nos estudos de Andrade e Assis (2018), Ferreira, Rezende e Cabral (2024) e Oliveira *et al.* (2024), os quais discutem como o assédio moral no trabalho (AMT) impacta negativamente a autoestima e o desempenho das mulheres no ambiente profissional.

Os resultados deste estudo alinham-se às evidências acadêmicas existentes ao destacarem os impactos com efeitos prejudiciais do assédio moral no trabalho (AMT) sobre a saúde mental, a dinâmica familiar e o desenvolvimento profissional. De acordo com Soares e Oliveira (2012), o assédio moral, especialmente quando prolongado e recorrente, está associado a graves repercussões psicológicas, incluindo ideações suicidas, sendo que a duração e a frequência dos episódios desempenham um papel significativo na intensificação desses impactos.

b) Desafios no ambiente multiprofissional:

Outra participante destacou as dificuldades enfrentadas ao trabalhar em equipes multiprofissionais, nas quais colegas de outras áreas subestimavam sua competência ou interferiam em sua atuação. Essa experiência converge com os achados de Santos, Corgozinho e Mascarenhas (2023), que evidenciam o relato de inúmeras mulheres empreendedoras sobre a necessidade de empenharem esforços significativamente maiores para reafirmar suas competências e habilidades no ambiente empresarial.

Para alcançarem o reconhecimento, essas mulheres enfrentam preconceitos e estereótipos de gênero profundamente enraizados, os quais frequentemente colocam em dúvida sua capacidade gerencial e estratégica. Esse cenário não apenas demanda uma dedicação intensificada, mas também pode gerar desgaste emocional e físico, além de comprometer a

motivação, dificultando ainda mais a consolidação de seus negócios e trajetórias profissionais. Tal realidade reflete-se de forma recorrente entre mulheres que ocupam posições de destaque.

Esses estereótipos de gênero sustentam a percepção de que, mesmo em áreas tradicionalmente associadas à atuação feminina, como a nutrição, as mulheres ainda enfrentam preconceitos quanto à sua competência e encontram obstáculos adicionais para validar suas qualificações em determinados contextos profissionais (Cardoso, 2021; Bispo, 2023).

c) Conciliação entre trabalho e maternidade:

O terceiro relato apontou as dificuldades de equilibrar as demandas familiares com as profissionais, especialmente no que tange à criação de filhos(as), uma problemática recorrente entre mulheres empreendedoras que reflete as barreiras impostas pela divisão desigual de responsabilidades domésticas e de cuidado.

Estudos como os de Silva e Barbosa (2020), Rosa de Oliveira (2023) e Salvagni *et al.* (2023) destacam que as responsabilidades com os cuidados familiares muitas vezes recaem desproporcionalmente sobre as mulheres, afetando sua capacidade de se dedicar integralmente aos negócios.

d) Fatores relacionados à timidez:

A quarta e última narrativa expôs a dificuldade em enfrentar questões complexas ou buscar soluções assertivas em determinadas situações. Estudos na literatura reforçam que a timidez pode impactar negativamente diversas dimensões do ambiente profissional, desde a comunicação até a criatividade e a participação em atividades coletivas, especialmente em profissões que demandam alta interação interpessoal e tomada de decisões assertivas (Brandt, 2019; Emer; Vasconcellos, 2021; Marchand *et al.*, 2022).

Portanto, é fundamental que as organizações reconheçam esses desafios e promovam ambientes de trabalho que incentivem a expressão individual, oferecendo suporte para o desenvolvimento de habilidades interpessoais e a construção da autoconfiança entre seus colaboradores.

Em consonância com a literatura existente e com estudos anteriores sobre o tema, observa-se que as barreiras relacionadas ao gênero podem impactar diretamente a autoestima e as oportunidades de ascensão das mulheres no mercado de trabalho, especialmente em setores dominados por figuras masculinas ou caracterizados por estruturas hierárquicas de poder que ainda não favorecem a equidade de gênero. Contudo, a resistência e o profissionalismo

demonstrados pelas nutricionistas empreendedoras que enfrentaram essas adversidades evidenciam uma postura de resiliência, com o intuito de continuar suas trajetórias profissionais de forma autônoma e bem-sucedida.

Os resultados apontam que, embora a maior parte das participantes não perceba o gênero como um fator limitador em suas trajetórias profissionais, as dificuldades relatadas por aquelas que enfrentaram situações adversas revelam a persistência de questões estruturais e sociais que ainda influenciam o percurso de algumas mulheres empreendedoras.

Entre os desafios apontados, destacam-se o assédio, os questionamentos sobre competência associados a preconceitos implícitos no ambiente de trabalho e o desequilíbrio entre vida profissional e pessoal. Esses temas, amplamente debatidos na literatura sobre empreendedorismo feminino, evidenciam a necessidade de ações que mitiguem os impactos negativos dessas barreiras sobre o desempenho profissional e a saúde mental das mulheres, promovendo um ambiente mais equitativo e inclusivo no mercado de trabalho.

Estudos recentes destacam que mulheres em posições de liderança e gestão, inclusive no setor de Nutrição, enfrentam frequentemente desafios associados à cultura organizacional e à sobrecarga decorrente da divisão desigual das responsabilidades domésticas (Eagly; Carli, 2007). Esses entraves estruturais corroboram a urgência de políticas públicas e iniciativas corporativas que promovam um ambiente mais inclusivo e equitativo. Tais medidas devem priorizar o reconhecimento das competências femininas e assegurar condições igualitárias que favoreçam o pleno desenvolvimento das empreendedoras, contribuindo para a redução das disparidades de gênero no mercado de trabalho.

O gráfico 39 expõe a percepção das nutricionistas quanto às oportunidades de atuação no mercado regional, destacando as áreas e nichos que são reconhecidos como promissores para a profissão.

Tal análise permite compreender as expectativas das nutricionistas em relação ao cenário profissional e identificar oportunidades de crescimento e expansão no mercado local, apontando eventuais lacunas ou fatores limitantes.

Gráfico 39 – Percepção das nutricionistas sobre as oportunidades no mercado regional



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Em 2019, as mulheres representavam 52% da população brasileira, configurando-se como a maioria (58%) entre os indivíduos com ensino superior completo no país. Todavia, permanecem em posição minoritária (45%) no que concerne à inserção no mercado de trabalho. Em 2007, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), esse percentual era de 40,8%, evidenciando, portanto, um progresso relevante no enfrentamento dessa disparidade. Contudo, tal avanço ainda se mostra insuficiente, demandando esforços adicionais para a construção de uma realidade mais equitativa (RH pra você, 2019).

Um estudo conduzido pela IBM corrobora essa perspectiva. A pesquisa global intitulada “*Women, Leadership and the Priority Paradox*” (“Mulheres, Liderança e o Paradoxo da Prioridade”), desenvolvida pela multinacional por meio do *Institute for Business Value* (IBV), em parceria com a *Oxford Economics*, revelou que a promoção de mulheres no ambiente corporativo ainda não figura como prioridade para 79% dos líderes empresariais ao redor do mundo. O relatório, que contou com a participação de 2.300 executivos e profissionais de diversos setores, em uma amostra equilibrada entre homens e mulheres, provenientes de organizações de diferentes países, incluindo o Brasil, destacou que apenas 18% dos cargos de liderança nas empresas analisadas são ocupados por mulheres. Esses dados evidenciam a persistência de uma lacuna significativa no acesso a posições de poder no ambiente organizacional (RH pra você, 2019).

Analogamente aos resultados obtidos a partir do levantamento conduzido por Freitas, Carvalho e Santos (2020), constata-se que o preconceito e o machismo ainda fazem parte do cotidiano dessas mulheres empreendedoras. Acredita-se que, em conjunto com a falta de apoio por parte da família e da sociedade, contribuem significativamente para reduzir a iniciativa das mulheres em empreender. Observou-se que, muitas vezes, elas acabam desenvolvendo suas

atividades dentro do universo feminino e, mesmo apresentando um alto nível de escolaridade, seus ganhos mensais permanecem baixos. Além disso, percebeu-se que a maioria dos empreendimentos criados por elas se enquadra na categoria motivacional por necessidade, apesar de muitas afirmarem ter escolhido empreender como opção de carreira. Contudo, esses negócios não permitem grandes ganhos financeiros e tampouco geram empregos.

A presente pesquisa, conduzida junto a 31 nutricionistas, explora as oportunidades de empreendedorismo voltadas às mulheres no contexto do mercado regional, delineando um panorama multifacetado que incorpora tanto os desafios quanto o potencial inerente a esse campo. Na sequência, os resultados são contextualizados à luz da literatura especializada, promovendo uma discussão aprofundada acerca das implicações e das realidades vivenciadas por essas profissionais.

As respostas, obtidas a partir do gráfico 39, indicam que 19 participantes (61,29%) enxergam um ambiente favorável ao empreendedorismo, sendo que 10 (32,26%) indicam a existência de algumas oportunidades e 9 (29,03%) percebem muitas oportunidades no setor. Em contrapartida, 12 participantes (38,71%) possuem uma visão mais restritiva, distribuídas entre aquelas que consideram haver poucas oportunidades (10 participantes, 32,26%) e aquelas que não percebem qualquer possibilidade de crescimento (2 participantes, 6,45%). Essa dualidade reflete a realidade complexa do empreendedorismo feminino na área da nutrição, onde fatores como a formação profissional, o acesso a redes de apoio e a cultura local desempenham papéis essenciais.

A análise dos dados coletados sugere, portanto, que a percepção sobre as oportunidades no mercado regional é influenciada por fatores individuais e contextuais. As nutricionistas que se sentem empoderadas e apoiadas tendem a ver mais possibilidades de atuação. Em contrapartida, aquelas que enfrentam desafios estruturais ou pessoais podem ter uma visão mais pessimista sobre suas perspectivas.

A percepção de que existem muitas oportunidades no mercado é corroborada por estudos recentes que destacam o crescimento do setor de alimentação saudável, que tem registrado um aumento médio de 12,3% ao ano no Brasil (Sebrae, 2022c). A demanda por serviços de nutrição em áreas como saúde pública, nutrição esportiva e alimentação clínica tem se expandido, criando um ambiente propício para o empreendedorismo feminino.

Por outro lado, como aproximadamente 39% das nutricionistas expressaram uma visão contrária de que há poucas ou nenhuma oportunidade, tal visão pode estar relacionada a fatores como a alta concorrência no setor e as dificuldades enfrentadas por mulheres em equilibrar responsabilidades profissionais e pessoais, conforme discutido por Machado *et al.* (2003), que

exploraram elementos como possibilidade e impacto da conciliação entre trabalho e família na trajetória empreendedora feminina e a busca por satisfação profissional.

A literatura aponta para um cenário em que o empreendedorismo feminino brasileiro, no setor de Nutrição, está em ascensão, tendo gerado uma nova configuração no mercado de trabalho, podendo ser uma ferramenta poderosa para promover mudanças sociais e econômicas. De acordo com Lumertz e Venzke (2017), ao criarem seus próprios negócios, as nutricionistas não apenas geram renda, mas também contribuem para a saúde da comunidade e para a diversificação do mercado. Contudo, ainda enfrentam barreiras significativas.

Pereira (2020) argumenta que dados do IBGE de 2003 já indicavam que as mulheres representam uma parcela substancial da força de trabalho na área da Nutrição, o que reforça a necessidade de políticas públicas e iniciativas privadas voltadas ao incentivo do empreendedorismo feminino. Além disso, as tendências observadas no mercado, como o aumento da demanda por produtos alimentares saudáveis e dietas específicas (como sem glúten), apresentam oportunidades significativas para as nutricionistas (Sebrae, 2022c). Todavia, é fundamental que as profissionais desenvolvam habilidades empresariais e de liderança para capitalizar essas oportunidades.

De acordo com o estudo observacional realizado por Lumertz e Venzke (2017), revelou-se que o perfil do empreendedorismo em nutrição é moldado por diversos fatores, incluindo a necessidade de inovação e a adaptação às demandas do consumidor. Nesse contexto, as nutricionistas que percebem mais oportunidades podem estar mais bem posicionadas para identificar nichos de mercado e desenvolver serviços diferenciados. Por outro lado, as que relatam poucas oportunidades podem estar enfrentando barreiras significativas.

Conforme o Sebrae (2024h), estudos apontam que o ambiente empresarial pode revelar-se desafiador para mulheres empreendedoras, especialmente em setores historicamente caracterizados pela predominância masculina. Esses desafios incluem barreiras estruturais e culturais.

Adicionalmente, a carência de redes de apoio e de mentorias estruturadas configura-se como um dos principais fatores que restringem o pleno desenvolvimento do potencial empreendedor de nutricionistas e outras profissionais. A literatura especializada, referida anteriormente, sublinha a relevância de iniciativas destinadas a fomentar essas redes, as quais promovem não apenas suporte psicológico, mas também oportunidades de interação profissional e capacitação técnica – elementos imprescindíveis para o êxito no universo do empreendedorismo.

Iniciativas como a "Rede Mais Mulheres Empreendedoras" têm demonstrado resultados positivos na criação de um ecossistema propício ao progresso de negócios liderados por mulheres. Essas redes assumem um papel central ao disponibilizar recursos, promover a colaboração e estimular o empoderamento coletivo, contribuindo significativamente para a construção de um cenário empresarial mais equitativo e inclusivo (Portal O Povo, 2024).

Ao proporcionar suporte emocional, acesso a recursos estratégicos e oportunidades de desenvolvimento, além de fomentar a colaboração e o empoderamento coletivo, essas redes tornam-se elementos essenciais para a construção de um cenário mais justo e inclusivo (RH pra você, 2024b).

Os desafios enfrentados pelas nutricionistas empreendedoras incluem a necessidade de constante atualização e formação em áreas como gestão e finanças. Lumertz e Venzke (2017) destacaram que muitas nutricionistas buscam aprimoramento contínuo para se manterem competitivas no mercado. Além disso, a pesquisa destas autoras revelou que as nutricionistas têm uma forte presença em áreas como alimentação coletiva, na qual a satisfação com os negócios é alta, mas ainda assim existe uma busca por mais capacitação.

Por conseguinte, a adesão a redes colaborativas e programas de mentoria não apenas mitiga as dificuldades inerentes ao empreendedorismo feminino, mas também potencializa a solidez e a sustentabilidade de negócios conduzidos por mulheres.

A análise gráfica 40 expõe o percentual de casos em que as empreendedoras relataram terem sofrido preconceito no âmbito empresarial, destacando as implicações sociais e culturais no exercício do empreendedorismo. Já o gráfico 41 apresenta a percepção das nutricionistas acerca do preconceito contra outras empreendedoras no setor, permitindo uma visão ampliada das dinâmicas sociais presentes no mercado de nutrição.

Gráfico 40 – Preconceitos enfrentados no empreendimento por ser mulher



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Gráfico 41 – Percepção de preconceito contra outras mulheres no setor



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A análise das respostas de 31 nutricionistas sobre preconceito enfrentado por serem mulheres no ambiente de trabalho revela uma realidade complexa e multifacetada. As questões 21 e 22 do instrumento de coleta abordam diretamente essa problemática, questionando se as nutricionistas já sofreram preconceito e se conhecem outras mulheres que passaram por situações semelhantes.

As respostas obtidas indicam que, enquanto algumas nutricionistas afirmaram ter sofrido preconceito (6 respostas afirmativas), a maioria (25 respostas negativas) não relatou experiências pessoais de discriminação. Em relação ao conhecimento sobre outras mulheres que enfrentaram preconceito, 8 nutricionistas confirmaram ter ciência de tais situações. Essa discrepância sugere que, embora o preconceito exista, ele pode não ser amplamente visível ou reconhecido por todas as profissionais.

Os dados coletados nesta pesquisa revelam, portanto, uma percepção mista sobre o preconceito enfrentado por nutricionistas mulheres. Enquanto algumas relatam experiências diretas de discriminação, outras podem não estar cientes dos desafios enfrentados por suas colegas. Essa diferença na percepção pode ser influenciada por fatores como o ambiente de trabalho específico, a rede de apoio social e as características individuais das profissionais.

A literatura sugere que a visibilidade do preconceito é um passo importante para combatê-lo. A conscientização sobre essas questões pode promover mudanças significativas nas práticas empresariais e nas políticas públicas voltadas para o empreendedorismo feminino.

Os resultados da atual pesquisa apontam, portanto, que o preconceito é uma realidade enfrentada por algumas nutricionistas mulheres, mas sua prevalência varia conforme a experiência individual. A promoção de redes de apoio e a conscientização sobre as questões de gênero mostram-se fundamentais para fortalecer a posição das mulheres no mercado de trabalho e minimizar os efeitos do preconceito.

Estudos recentes destacam que o preconceito de gênero representa um desafio significativo para as mulheres empreendedoras em diversos setores, incluindo a nutrição. Conforme Veiga *et al.* (2024), as mulheres frequentemente enfrentam barreiras complexas e interseccionais, as quais são permeadas por diversos vieses cognitivos, relacionadas ao machismo e à discriminação em ambientes predominantemente masculinos, o que agrava sua situação no mercado e se reflete na dificuldade em obter financiamento e apoio para negócios, nos quais, muitas vezes, são subestimadas ou desvalorizadas. O levantamento evidencia que essas mulheres não apenas lidam com a falta de representatividade, a discriminação racial e de

gênero, mas também com estereótipos negativos que afetam sua imagem pública e profissionalismo.

De forma semelhante, a pesquisa de Silva (2024) revelou que a escassez de oportunidades no mercado de trabalho formal é um dos principais motivadores para que muitas mulheres negras optem pelo empreendedorismo, sendo que a condição de ser mãe solo agrava ainda mais a falta de estabilidade e segurança no âmbito profissional dessas empreendedoras. Nesse cenário, o empreendedorismo não é visto como uma escolha, mas como uma necessidade resultante da falta de inclusão e da permanência no mercado de trabalho formal.

Segundo Giazitzoglu e Down (2017), mulheres empreendedoras frequentemente sentem a necessidade de emular comportamentos tradicionalmente associados ao empreendedorismo masculino como estratégia para construir e validar sua identidade empreendedora (Moletta, 2020). Tal fenômeno reflete as pressões culturais e estruturais que ainda permeiam o ambiente de negócios, reforçando a associação histórica entre empreendedorismo e atributos considerados masculinos, como assertividade e competitividade.

Ademais, evidencia-se que o preconceito não se limita apenas ao ambiente corporativo, mas também permeia as interações sociais e profissionais das mulheres empreendedoras. Assim como os levantamentos anteriores, a pesquisa realizada por Aguiar, Nassif e Garçon (2023) também aponta que as mulheres empreendedoras negras, em particular, enfrentam um conjunto adicional de desafios únicos decorrentes da interseccionalidade entre raça e gênero, o que agrava a situação de vulnerabilidade no mercado.

As dificuldades na obtenção de financiamento e o acesso limitado a redes de apoio são barreiras significativas que impactam suas trajetórias empresariais. De forma geral, esses estudos, conjuntamente, destacam a necessidade premente de adoção de abordagens mais inclusivas e acessíveis, voltadas para uma compreensão ampla das experiências e demandas das mulheres negras empreendedoras. Além disso, reforçam a relevância contínua de políticas públicas e iniciativas que fomentem a inclusão econômica e a equidade racial, ao mesmo tempo em que reconhecem e valorizam as contribuições singulares das mulheres negras para o desenvolvimento socioeconômico do país.

Um estudo realizado pelo Sebrae (2023f) investigou a incidência de preconceito de gênero enfrentado por mulheres empreendedoras. Em nível nacional, aproximadamente um quarto (24%) das mulheres empreendedoras relataram ter vivenciado preconceito em seus negócios pelo fato de serem mulheres. No Nordeste, essa proporção foi ligeiramente maior, alcançando 26%, enquanto na Paraíba os números se equipararam à média nacional, com 24%. Além disso, cerca de 42% das mulheres entrevistadas afirmaram ter conhecimento de outra

empreendedora que enfrentou preconceito pelo mesmo motivo, sendo que, entre as paraibanas, esse percentual foi de 31%. Em síntese, revelou-se que 45% das mulheres empreendedoras relataram ter sofrido ou conhecer alguém que enfrentou preconceito de gênero no contexto empresarial.

Comparando-se os dados do atual estudo com os apurados pela pesquisa do Sebrae (2023f), revela-se que 19,35% (6 de 31) das nutricionistas respondentes confirmaram experiências pessoais de preconceito, uma proporção inferior à média observada no estudo do Sebrae. Já 25,81% (8 de 31) afirmaram ter conhecimento de outras mulheres que enfrentaram discriminação, valor também abaixo dos 42% observados no levantamento nacional do Sebrae.

Essa discrepância sugere nuances importantes. Entre as nutricionistas, há um percentual menor de relatos, tanto de vivências pessoais quanto de conhecimento sobre preconceito, em comparação ao grupo geral de empreendedoras avaliado pelo Sebrae, o que pode refletir particularidades do campo da nutrição, em que a presença feminina é mais expressiva e, talvez, as barreiras de gênero sejam percebidas de maneira distinta. No entanto, também pode indicar que o preconceito é menos visível ou não reconhecido uniformemente entre as profissionais da área. Ambos os estudos destacam a persistência do preconceito de gênero em ambientes profissionais, mas também ressaltam variações contextuais importantes que podem influenciar as percepções e experiências das mulheres em suas respectivas áreas de atuação.

A desigualdade de gênero também se reflete nas questões de segurança alimentar e nutricional. De acordo com o estudo de Campos *et al.* (2020), a insegurança alimentar é exacerbada pela desigualdade no acesso a recursos financeiros e educacionais, afetando desproporcionalmente as mulheres, especialmente aquelas em situação de vulnerabilidade social. A referida publicação analisou como programas voltados para a inclusão feminina podem contribuir para a redução dessa vulnerabilidade, destacando a necessidade de ações direcionadas que considerem as especificidades de gênero na abordagem da segurança alimentar (Campos *et al.*, 2020).

A literatura também aponta que o compartilhamento de experiências entre mulheres pode servir como um mecanismo poderoso de apoio e resistência contra o preconceito. Conforme apontado por Neto (2023) em um artigo publicado na GZH, uma pesquisa realizada pelo Sebrae-RS com 50 mulheres empreendedoras pertencentes aos estratos sociais C, D e E revelou que, embora muitas enfrentem discriminação ao empreender em contextos periféricos, elas também enfatizam a relevância da solidariedade feminina como estratégia para lidar com esses desafios. Essa rede de apoio desempenha um papel fundamental na superação das

barreiras impostas pelo preconceito, fortalecendo suas trajetórias no empreendedorismo e promovendo a resiliência frente às adversidades.

No levantamento conduzido por Freitas, Carvalho e Santos (2020), foi investigado se as mulheres empreendedoras entrevistadas haviam enfrentado discriminação devido ao seu gênero e à sua atividade empreendedora. A pesquisa revelou que 25 das respondentes afirmaram não ter experimentado nenhum tipo de discriminação. No entanto, 26 respondentes, o que corresponde a 51%, relataram ter sido vítimas de alguma forma de preconceito, com os comentários discriminatórios sendo os mais frequentes, representando 21,5% dos relatos. A maior parte das discriminações ocorreu por parte de homens, que foram responsáveis por 67,6% dos casos identificados pelas entrevistadas. Tais resultados refletem uma realidade ainda desafiadora para as mulheres no mundo dos negócios, destacando a persistência do preconceito e da discriminação no ambiente empresarial, especialmente por parte de figuras masculinas.

O estudo da SumUp (2024) também revelou que 31% das mulheres empreendedoras entrevistadas relataram ter enfrentado discriminação ou preconceito por estarem à frente de seus próprios negócios. Em contrapartida, apenas 15% dos homens relataram experiências semelhantes. Além disso, ao considerar a etnia dos entrevistados, o estudo evidenciou que mulheres pretas e pardas enfrentam maior incidência de discriminação no exercício da gestão de seus empreendimentos (38%) em relação a mulheres brancas e a homens de qualquer cor.

A representação gráfica 42 aborda as ocorrências de assédio ou importunação sexual enfrentadas pelas nutricionistas empreendedoras, destacando os desafios de gênero no ambiente profissional. Já o gráfico 43 avalia a percepção das respondentes acerca dos casos de assédio vivenciados por outras mulheres no setor, promovendo uma análise sobre os desafios sistêmicos relacionados à violência de gênero.

Gráfico 42 – Incidência de assédio ou importunação sexual na profissão de nutricionista

Gráfico 43 – Percepção de assédio ou importunação sexual contra outras mulheres empreendedoras



Fonte: Dados da pesquisa (2025)



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A análise das respostas de 31 nutricionistas sobre assédio e importunação sexual revela um panorama preocupante sobre a segurança e o bem-estar das mulheres nesse campo profissional. As questões 23 e 24 do instrumento de coleta abordam diretamente a experiência de assédio enfrentada por nutricionistas e o conhecimento sobre outras mulheres que passaram por situações semelhantes. A seguir, contextualiza-se esses resultados à luz de estudos recentes, ao se discutir a relevância das percepções coletadas.

As respostas obtidas indicam que uma parte significativa das nutricionistas, 48,39% (15 respostas afirmativas), relatou ter sofrido assédio ou importunação sexual, enquanto 16 (51,61%) afirmaram não ter vivenciado tais experiências. Em relação ao conhecimento sobre outras mulheres que enfrentaram assédio, 14 nutricionistas (45,16%) confirmaram ter ciência de casos semelhantes. Esses dados sugerem que, embora uma quantidade considerável de profissionais tenha enfrentado essa questão, há também uma percepção de que o problema pode ser mais amplo do que o número de experiências pessoais relatadas.

O assédio sexual é um problema recorrente em diversas profissões, incluindo a nutrição. Pesquisas indicam que as mulheres em ambientes de trabalho frequentemente enfrentam situações de assédio, o que pode impactar sua saúde mental e a continuidade de suas carreiras. De acordo com uma pesquisa global conduzida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), Lloyd's Register Foundation (LRF) e Gallup, cerca de 6,3% dos trabalhadores relataram ter enfrentado violência e assédio sexuais, sendo as mulheres mais expostas a essas situações (ONU, 2022). O relatório do estudo destaca que a violência e o assédio no trabalho são difíceis de mensurar, sendo, muitas vezes, minimizados pelas instituições.

Um artigo recente publicado na *Universa* relata o caso de uma nutricionista que denunciou um episódio de assédio, destacando como essas situações são frequentemente minimizadas ou ignoradas pelas instituições, o que contribui para a perpetuação de um ambiente

hostil para mulheres no setor (Uol, 2024). Essa questão é corroborada por uma pesquisa de Mesquita *et al.* (2017), que investigou o impacto do assédio moral na saúde mental de agentes comunitários de saúde. O estudo revelou correlações significativas entre experiências de assédio e sofrimento psíquico, evidenciadas por níveis elevados de depressão e ansiedade entre as vítimas. Os achados reforçam a necessidade de implementar políticas eficazes para prevenir e combater práticas abusivas no ambiente de trabalho.

Adicionalmente, os estudos apontam o compartilhamento de experiências entre mulheres como uma decisiva forma de resistência ao assédio. Muitas nutricionistas relatam que, conhecer histórias de outras profissionais que enfrentaram situações semelhantes, pode proporcionar apoio emocional e encorajamento para denunciar abusos. Um exemplo amplamente divulgado é o caso de uma nutricionista que sofreu assédio em um elevador em Fortaleza, cuja denúncia gerou repercussão nas redes sociais, ampliando o debate sobre a segurança das mulheres no ambiente profissional (GZH, 2023). Essa visibilidade evidencia a importância de espaços para relatos e da conscientização sobre a proteção dos direitos das mulheres no mercado de trabalho.

Os dados coletados revelam uma realidade alarmante sobre o assédio sexual enfrentado por nutricionistas mulheres. Embora algumas profissionais não tenham vivenciado essas situações diretamente, o fato de muitas estarem cientes de casos semelhantes indica que o problema é generalizado. Essa percepção pode ser influenciada por fatores como a cultura organizacional, a falta de políticas efetivas contra o assédio e a normalização do comportamento abusivo em ambientes profissionais.

A literatura sugere que a visibilidade do problema é decisiva para promover mudanças significativas nas práticas empresariais e nas políticas públicas voltadas para a proteção das mulheres no trabalho. A criação de redes de apoio e espaços seguros para discussão é fundamental para empoderar as nutricionistas e incentivá-las a denunciar comportamentos inadequados.

Os resultados da atual pesquisa advertem, portanto, que o assédio sexual é uma realidade enfrentada por muitas nutricionistas mulheres, refletindo um problema sistêmico que requer atenção urgente. A promoção de ambientes de trabalho seguros e respeitosos é essencial para garantir o bem-estar das profissionais e fomentar um espaço mais equitativo no mercado.

6.4 CARACTERIZANDO OS EMPREENDIMENTOS E AS ÁREAS DE ATUAÇÃO DAS NUTRICIONISTAS EMPREENDEDORAS

O quarto objetivo específico deste estudo consiste em caracterizar os empreendimentos e os segmentos de atuação das nutricionistas empreendedoras. Para uma análise mais detalhada, esses aspectos foram estruturados em dois blocos distintos no instrumento de coleta de dados, permitindo uma abordagem mais sistemática e aprofundada.

A seguir, serão apresentados e discutidos os resultados obtidos, com vistas a compreender as dinâmicas dos negócios conduzidos por essas profissionais e os setores em que estão inseridas.

a) Caracterização das áreas de atuação das nutricionistas empreendedoras

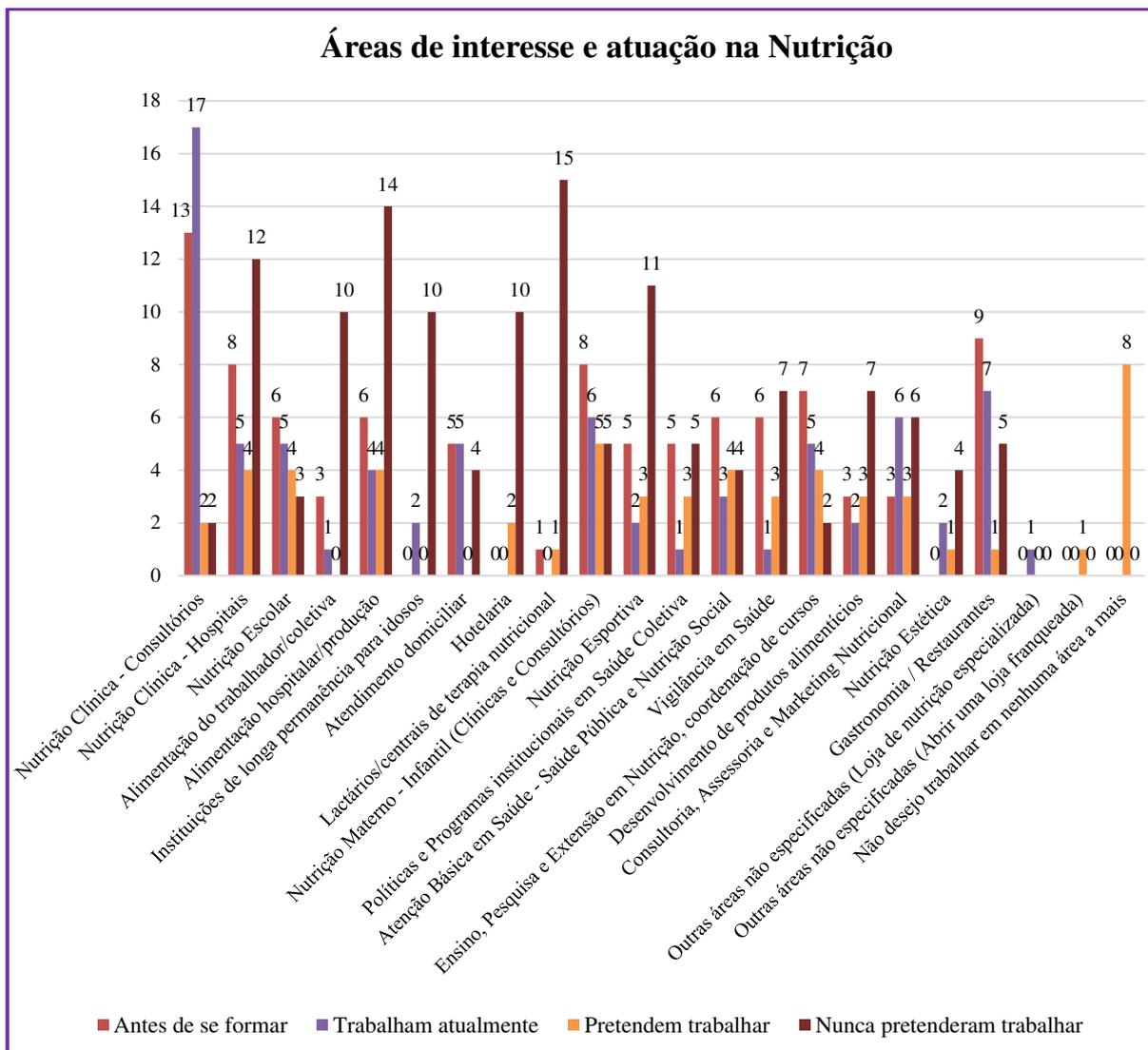
Para atender ao objetivo, foi elaborada uma pergunta com quatro subdivisões que compuseram o bloco 4 “caracterização das áreas de atuação das nutricionistas empreendedoras”. Esse bloco foi estruturado, no instrumento de coleta de dados, com o propósito de identificar os segmentos específicos em que essas profissionais exercem suas atividades, abrangendo tanto as áreas tradicionais quanto os nichos emergentes no campo da Nutrição.

A subdivisão da pergunta permitiu uma análise detalhada das práticas profissionais, possibilitando compreender as preferências de atuação, as tendências de mercado e as oportunidades percebidas pelas nutricionistas empreendedoras. Tal abordagem investigativa não apenas delinea o panorama das áreas de atuação, mas também fornece subsídios para a compreensão das dinâmicas que moldam o empreendedorismo na Nutrição.

Os dados obtidos são essenciais para a formulação de estratégias que incentivem a diversificação e o fortalecimento de empreendimentos liderados por nutricionistas, contribuindo para o desenvolvimento do setor e para a ampliação das possibilidades de atuação profissional.

O gráfico 44 evidencia a evolução das áreas de atuação e interesse das nutricionistas empreendedoras ao longo de quatro segmentos distintos: antes da formação acadêmica, atuação profissional atual, áreas de intenção futura e áreas que nunca despertaram interesse.

A análise comparativa permite identificar tendências, permanências e transformações no campo da Nutrição, contribuindo para uma compreensão mais aprofundada das escolhas e perspectivas dessas profissionais.



Tal avaliação fornece um panorama abrangente sobre as preferências das nutricionistas empreendedoras, auxiliando na identificação de tendências e lacunas no mercado. De acordo com o gráfico, pode-se auferir que as áreas tradicionalmente associadas à prática da Nutrição, como Nutrição Clínica em consultórios e Nutrição Clínica em hospitais, revelam trajetórias distintas.

A Nutrição Clínica em consultórios apresenta uma ampliação significativa, com um aumento de 41,94% de interesse (13 profissionais) antes da formação para 54,84% de atuação atual (17 profissionais), consolidando-se como a principal escolha profissional. No entanto, observa-se um declínio acentuado na intenção futura (6,45% - 2 profissionais), o que pode indicar uma possível saturação do mercado ou mudanças nos interesses das nutricionistas. Outros 6,45% (2 profissionais) nunca apresentaram interesse em atuar nessa área, um número baixo em comparação com outras categorias.

Por outro lado, a Nutrição Clínica em hospitais, apesar de atrair 25,81% de interesse inicial (8 profissionais), registra uma diminuição na atuação atual (16,13% - 5 profissionais) e um baixo percentual de intenção futura (12,90% - 4 profissionais), enquanto 38,71% (12 profissionais) nunca pretenderam atuar nessa área, revelando um desinteresse significativo. Esse declínio pode ser atribuído às dificuldades inerentes ao setor hospitalar ou à maior atratividade de áreas emergentes e inovadoras.

Dentre as áreas emergentes e de crescimento estão a Consultoria e a Nutrição Estética. Em particular, a Consultoria, a Assessoria e o Marketing Nutricional, destacam-se como áreas de crescimento expressivo, com atuação atual alcançando 19,35% (6 profissionais), em contraste com os 9,68% de interesse (3 profissionais) antes da formação. Essa tendência reflete a busca por modelos de negócio mais flexíveis e alinhados às demandas contemporâneas, como estratégias personalizadas e empreendedorismo digital.

Da mesma forma, a Nutrição Estética, ainda que apresente percentuais modestos, com baixa adesão inicial, começa a despontar como uma área promissora, ganhando espaço como novas possibilidades de atuação. Com 6,45% de atuação atual (2 profissionais) e 3,23% de intenção futura (1 profissional), essa área parece atrair profissionais interessadas em nichos especializados, especialmente considerando o crescimento do mercado de bem-estar e beleza.

Algumas áreas são marginalizadas, enfrentando interesse decrescente marcante e rejeição considerável por parte das nutricionistas. Lactários e Centrais de terapia nutricional, por exemplo, registram 48,39% de profissionais (n = 15) que nunca pretenderam atuar nesse segmento. A Alimentação hospitalar (45,16% - 14 empreendedoras), a Nutrição Esportiva (35,48% - 11 empreendedoras), Hotelaria e as Instituições de longa permanência para idosos também demonstram um alto percentual de desinteresse (ambas 32,26% - 10 empreendedoras, respectivamente), indicando baixa atratividade para as nutricionistas empreendedoras e sugerindo a necessidade de revalorização dessas áreas por meio de incentivos profissionais e acadêmicos.

Avaliando-se a questão de permanências e declínios, áreas como Nutrição Escolar e Gastronomia/Restaurantes, embora continuem sendo opções relevantes, apresentam uma leve redução ao longo dos segmentos analisados. A Nutrição Escolar, que inicia com 19,35% de interesse (6 profissionais) antes da formação, mantém-se estável na atuação atual (16,13% - 5 profissionais), mas demonstra pouca intenção futura (12,90% - 4 profissionais). Já a Gastronomia/Restaurantes, com 29,03% de interesse inicial (9 profissionais), particularmente robusto, atinge 22,58% de atuação atual (7 profissionais), consolidando-se, todavia, apresenta apenas 3,23% de intenção futura (1 profissional), indicando uma possível perda de atratividade.

Em relação à satisfação e limitação de intenções futuras, um dado proeminente é o percentual de nutricionistas que não apetezem expandir suas áreas de atuação, representando 25,81% (8 empreendedoras). Esse fato pode ser interpretado como satisfação profissional com as áreas atuais, indicando uma menor predisposição a explorar novas oportunidades ou como uma limitação imposta pelas condições do mercado regional e pelas barreiras associadas ao empreendedorismo.

Quanto às contribuições acadêmicas e profissionais, a área de Ensino, Pesquisa e Extensão apresenta consistência ao longo do tempo, mantendo-se como um espaço de interesse constante, com percentuais de 22,58% (7 profissionais) antes da formação e 16,13% (5 profissionais) na atuação atual. Essa permanência evidencia a relevância da academia na formação e no desenvolvimento profissional, bem como a importância de fortalecer a pesquisa científica no campo da Nutrição.

Portanto, a análise do gráfico revela a complexidade na evolução das áreas de interesse e atuação das nutricionistas empreendedoras, destacando a influência de fatores como dinâmicas de mercado e mudanças nos interesses profissionais ao longo do tempo. Enquanto áreas tradicionais, como Nutrição Clínica em consultórios, permanecem consolidadas, setores emergentes, como Consultoria e Nutrição Estética, despontam como promissores. Por outro lado, segmentos com menor atratividade, como Alimentação Hospitalar e Lactários, enfrentam desafios que requerem estratégias de valorização e atualização. Essa distribuição de interesses e rejeições reflete a necessidade de políticas educacionais e de mercado que incentivem a diversificação de áreas e ampliem oportunidades no campo nutricional.

Estudos como o de Santos (2021) reforçam essa dinâmica, ao apontar que as Empresas Juniores (EJs) têm concentrado projetos em Nutrição na Cadeia de Produção, Indústria e Comércio (79,3%) e Educação Alimentar e Nutricional (72,4%), enquanto áreas como Nutrição Clínica e Marketing em Nutrição apresentam menor destaque. Similarmente, dados do Conselho Federal de Nutrição – CFN indicam que 73,2% dos nutricionistas especializados optaram por áreas como Alimentação Coletiva e Saúde Coletiva, alinhando-se ao perfil tradicional do mercado, com um movimento de busca por capacitação em áreas além da Nutrição (Brasil, 2018a).

Apesar disso, sinaliza-se um interesse crescente pela área da Nutrição na Cadeia de Produção, Indústria e Comércio, em contraste com levantamentos anteriores que a classificavam como de menor atração profissional (Brasil, 2018a; CFN, 2016; Feix; Poll, 2015). No entanto, a Nutrição em Esportes e Exercício Físico segue como uma área de menor interesse, com 65,5% dos respondentes relatando pouco ou nenhum desejo de atuação. Essas tendências

sugerem que, embora algumas áreas tradicionais permaneçam predominantes, a visibilidade crescente de setores industriais e comerciais pode estar remodelando os perfis de interesse dos novos nutricionistas.

Essa mudança de perspectiva também expõe fragilidades na formação acadêmica. Souza (2018) identificou que conteúdos como Nutrição Esportiva e Suplementação demandam maior aprofundamento, enquanto metodologias ativas de ensino poderiam oferecer abordagens mais práticas e dinâmicas, promovendo maior engajamento discente. Tal necessidade é corroborada por Luz *et al.* (2015), que ressaltaram a desconexão entre teoria e prática no ensino superior como um entrave à formação completa e ao desempenho eficiente dos profissionais.

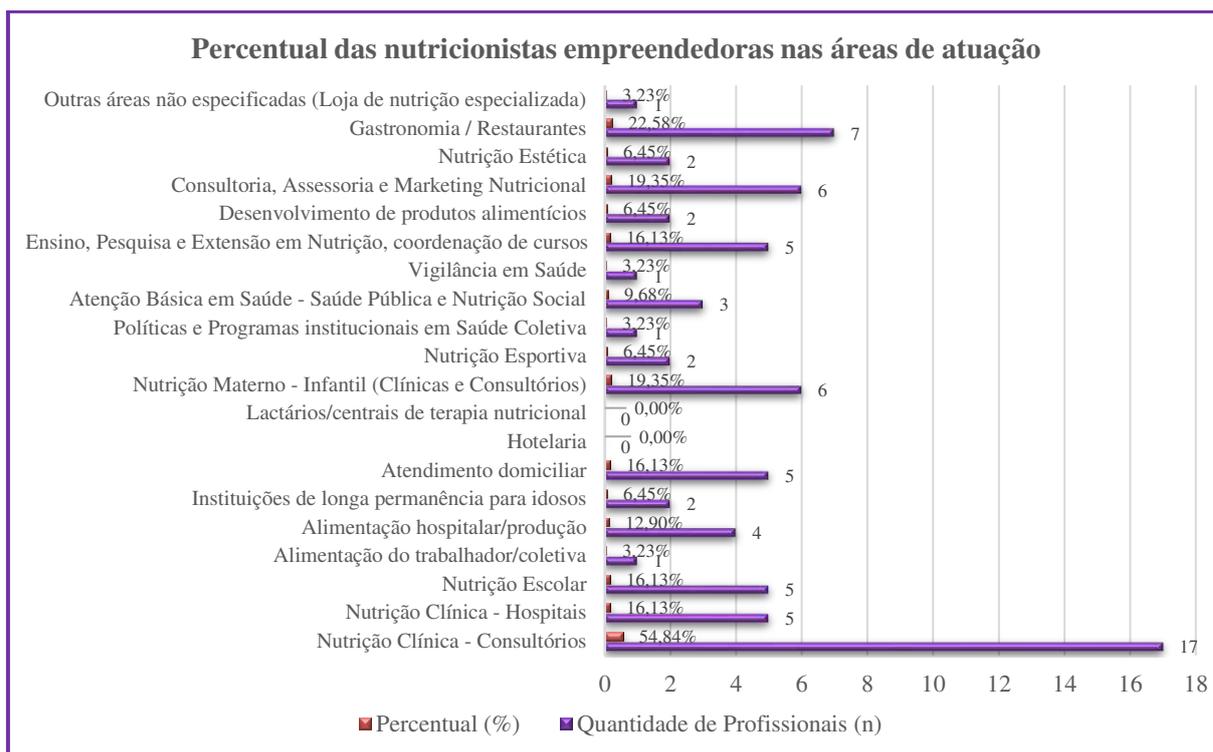
Essa realidade evidencia a necessidade de revisões curriculares que integrem conteúdos práticos e metodologias contextualizadas, proporcionando aos estudantes uma formação alinhada às demandas do mercado contemporâneo. Assim, ao considerar a diversidade de interesses e lacunas na formação, cabe às instituições de ensino e organizações profissionais buscar estratégias que promovam inovação, capacitação e valorização das múltiplas vertentes do campo da Nutrição.

O gráfico 45 apresenta a distribuição percentual das principais áreas de atuação, no momento atual, ocupadas por nutricionistas que possuem perfil empreendedor. Os dados refletem a diversidade de setores nos quais essas profissionais estão inseridas, evidenciando tendências de mercado e oportunidades de atuação.

As áreas analisadas incluem, mas não se limitam, à consultoria nutricional, serviços de alimentação coletiva, atendimento clínico, marketing nutricional, produção de conteúdo digital e outras iniciativas relacionadas à saúde e bem-estar.

Tal distribuição ilustra o protagonismo das nutricionistas na diversificação de suas práticas, destacando as contribuições do empreendedorismo para a valorização e ampliação do campo da nutrição.

Gráfico 45 – Distribuição das atuais áreas de atuação das nutricionistas empreendedoras



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Quanto aos resultados expressos no gráfico 45, é relevante salientar que a Nutrição Clínica se sobressai como a área predominante entre as demais opções, com 54,84% das profissionais atuando em consultórios, evidenciando-se a relevância deste campo no mercado. Essa alta representatividade reflete a busca por uma abordagem personalizada, com o crescimento da demanda por serviços especializados em Nutrição, Saúde e bem-estar no Brasil, especialmente em um contexto em que as doenças crônicas não transmissíveis, como diabetes e hipertensão, estão em ascensão no Brasil (Medicina S/A, 2024).

A análise comparativa entre os dados do estudo atual e as informações fornecidas pelo CRN-6 (2024) revela nuances significativas acerca das áreas de atuação dos nutricionistas, destacando tanto os campos consolidados quanto aqueles em expansão ou sub-representados. A Nutrição Clínica emerge como a área predominante em ambos os levantamentos, evidenciando-se como a principal escolha profissional.

No estudo atual, a Nutrição Clínica é amplamente representada por 54,84% das profissionais atuando em consultórios, enquanto 16,13% se dedicam à atuação hospitalar, reforçando a relevância deste campo em um contexto de crescente prevalência de doenças crônicas não transmissíveis. Esses números corroboram os dados do CRN-6, que registra 939 nutricionistas em Nutrição Clínica, além de outros 400 em consultórios particulares, totalizando 1.339 profissionais.

Essa predominância também é corroborada por Souza (2018), em que 61,2% dos egressos da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) apontaram a Nutrição Clínica como sua principal área de atuação. Ambos os estudos evidenciam que a busca por abordagens personalizadas, associada à demanda por serviços especializados em saúde e bem-estar, sustenta o protagonismo dessa especialidade.

A área de Gastronomia e Restaurantes também se destaca. No estudo atual, essa área corresponde a 22,58% dos profissionais, enquanto, no levantamento do CRN-6, encontra-se dentro da categoria de Alimentação Coletiva, a qual abrange 450 nutricionistas. A crescente e expressiva inserção de nutricionistas nessa área reflete a tendência de valorização de práticas alimentares mais saudáveis, bem como a busca por opções gastronômicas que atendam a demandas específicas do mercado, como restrições dietéticas e preferências nutricionais, impulsionadas pela expansão do setor gastronômico e turístico (Vitafor, 2024).

Referidos dados demonstram uma diversificação das possibilidades de atuação profissional, alinhada com a expansão do mercado de alimentação e o fortalecimento de práticas ligadas à educação alimentar, com a implementação de políticas de alimentação escolar.

Outras áreas de atuação, como a Nutrição Materno-Infantil e a Consultoria, Assessoria e Marketing Nutricional, apresentam representatividade moderada no estudo atual, com 19,35% cada. Embora o CRN-6 não forneça dados específicos para essas categorias, sua relevância é inegável no contexto do empreendedorismo e da personalização dos serviços de nutrição. Tais áreas demandam habilidades adicionais, como gestão financeira e marketing, alinhadas ao crescente protagonismo do/a nutricionista no mercado de trabalho (Nutrição Sem Fronteiras, 2024).

De acordo com o Conselho Regional de Nutrição da 2ª Região (CRN-2, 2024), a nutrição materno-infantil é uma área que exige atenção especial, especialmente considerando as diretrizes da Organização Mundial da Saúde sobre amamentação e alimentação complementar. Na Paraíba, a área de Consultoria e Assessoria tem uma representação ainda considerada baixa em comparação com outras áreas mais tradicionais da Nutrição.

O estudo de Lumertz (2015) complementa a análise ao enfatizar a atuação empreendedora dos nutricionistas, particularmente em consultorias e na gastronomia, que juntas representaram 74% do total. Esses dados dialogam com o estudo atual, sinalizando o crescimento do empreendedorismo como estratégia para diversificar e fortalecer a prática profissional. Essa perspectiva é alinhada com Vasconcelos e Calado (2011), que indicam um movimento de adaptação e ampliação das áreas de atuação dos nutricionistas, além de Roncon

e Munhoz (2009), que destacam a importância de uma mentalidade empreendedora frente às instabilidades do mercado de trabalho.

A baixa atuação em áreas como Nutrição Esportiva e Vigilância em Saúde indica que há oportunidades de crescimento e desenvolvimento nesses campos, revelando-se desafios consideráveis para maior inserção profissional. No estudo atual, essas áreas contam com apenas 6,45% e 3,23% dos profissionais, respectivamente, enquanto, no CRN-6, a Nutrição Esportiva reúne 190 nutricionistas. Essa situação pode ser atribuída à falta de conhecimento sobre o papel do/a nutricionista nessas áreas específicas, bem como à necessidade de maior investimento em formação e capacitação profissional para atender a essas demandas emergentes (Amor em Nutrir, 2023).

A Nutrição Esportiva, portanto, ainda enfrenta desafios para se consolidar como uma área de atuação robusta no Brasil, embora esteja em crescimento e apresente potencial significativo, sobretudo considerando-se o aumento do interesse em práticas esportivas, atividades físicas e na otimização do desempenho físico.

Em contrapartida, Souza (2018) destaca um percentual significativo de atuação em Saúde Coletiva (25,4%) e Nutrição Esportiva (22,4%), áreas que, embora presentes no estudo atual, apresentam percentuais menores. Essa discrepância pode ser atribuída a diferenças regionais, estruturais e de mercado, mas também aponta para a necessidade de maior incentivo e capacitação para diversificar a inserção profissional dos/as nutricionistas.

Por outro lado, a Gastronomia e Restaurantes, que aparece com 22,58% no estudo atual, é um segmento menos mencionado em Souza (2018), possivelmente por refletir mudanças recentes no mercado, com a valorização de práticas alimentares saudáveis e demandas específicas como restrições dietéticas.

A apreciação do gráfico 45 também revela que algumas áreas apresentam uma baixa participação, com menos de cinco profissionais atuando. Essas áreas incluem: Alimentação hospitalar (4), Atenção Básica em Saúde - Saúde Pública e Nutrição Social (3), Nutrição Estética (2), Nutrição Esportiva (2), Desenvolvimento de produtos alimentícios (2), Instituições de longa permanência para idosos (2), Alimentação do Trabalhador (1), Políticas e Programas Institucionais (1), Vigilância em Saúde (1), Lactários/Centrais de Terapia (0) e Hotelaria (0). Essa situação é preocupante, pois reflete desafios significativos enfrentados pelos nutricionistas em termos de reconhecimento profissional e oportunidades de atuação.

Nesse sentido, percebe-se que determinadas áreas historicamente consideradas marginais no campo da Nutrição, como Hotelaria e Lactários, apresentam uma presença substancialmente inexistente nos dados analisados no presente estudo, o que pode ser um

reflexo da falta de programas específicos que incentivem a formação e a contratação de nutricionistas para atuarem nesse contexto ou da percepção limitada sobre a importância da nutrição na gestão de serviços de hospedagem e na alimentação infantil, reforçando a necessidade de políticas públicas e estratégias de incentivo que promovam maior visibilidade e expansão desses setores menos explorados, mas com potencial para crescimento.

O mesmo se observa para Alimentação do Trabalhador, que, embora conte com 19 profissionais no CRN-6, registra apenas um representante no estudo atual. Tal discrepância evidencia a necessidade de maior conscientização sobre a importância da nutrição no ambiente de trabalho, tanto para a saúde ocupacional quanto para a produtividade.

A atuação em alimentação do trabalhador e vigilância em saúde é determinante para a promoção da saúde ocupacional e prevenção de doenças. Segundo o Conselho Federal de Nutrição (CFN), a valorização da profissão é essencial para aumentar a demanda por esses serviços, que são fundamentais para garantir a saúde dos trabalhadores e melhorar a qualidade de vida no ambiente laboral (Nutrição Sem Fronteiras, 2024).

Outro ponto relevante é a sub-representação de áreas como Alimentação Coletiva e Políticas e Programas Institucionais, com percentuais modestos nos estudos comparados. Embora Lumertz (2015) destaque a força da Alimentação Coletiva entre empreendedores, Souza (2018) aponta 20,9% nessa área, enquanto o estudo atual apresenta apenas 3,23%. Essa disparidade pode refletir limitações locais, falta de incentivos ou desconhecimento sobre as possibilidades de atuação nesses campos.

Por fim, observa-se que áreas emergentes, como Nutrição em Ensino, Pesquisa e Extensão, mostram variações significativas apresentando crescimento moderado, com 16,13% no estudo atual, 69 profissionais no CRN-6 e 11,9% em Souza (2018). Tal campo reflete a crescente valorização da formação acadêmica e das práticas baseadas em evidências (científicas) como meio de expansão profissional, sendo essenciais para o desenvolvimento da nutrição como ciência e profissão. De maneira semelhante, a Nutrição em comércio de alimentos e a Indústria de alimentos, embora com menor representação, destacam-se pelo potencial de crescimento alinhado às demandas do mercado por alimentos saudáveis e funcionais.

A comparação entre o estudo atual e os estudos de Souza (2018) e Lumertz (2015), bem como as reflexões de outros autores, revela uma paisagem rica e em transformação no campo da Nutrição, marcada pela predominância de áreas consolidadas, a diversificação de campos emergentes e o impacto do empreendedorismo. Cada estudo oferece um prisma específico,

evidenciando similaridades e diferenças que, juntas, delineiam um panorama abrangente da atuação dos/as nutricionistas.

Destarte, a análise comparativa entre os estudos destaca um movimento constante em direção à diversificação e especialização, ou seja, um mercado de trabalho em transformação para os/as nutricionistas no Brasil, no qual áreas tradicionais consolidadas coexistem com campos emergentes em expansão ou marginalizados, refletindo a complexidade e as oportunidades no mercado de trabalho dos/as nutricionistas.

As mudanças nas legislações alimentares, juntamente com o crescente reconhecimento da importância da nutrição na saúde pública, abrem novas oportunidades para as profissionais da área. As inovações nas práticas nutricionais, como a nutri genética, estão moldando o futuro da Nutrição Clínica e expandindo as possibilidades de atuação das nutricionistas (CRN-2, 2023).

O empreendedorismo configura-se, deste modo, como uma estratégia indispensável para atender às crescentes demandas do mercado, ao mesmo tempo em que possibilita a inovação e a adaptação às transformações econômicas e sociais. Áreas como Nutrição Esportiva, Saúde Coletiva e Gastronomia revelam significativo potencial de expansão, mas enfrentam barreiras relacionadas à necessidade de investimentos na formação e capacitação dos profissionais. Essa realidade ressalta a urgência de políticas públicas direcionadas à valorização da profissão, ampliando as oportunidades de inserção e atuação em setores ainda pouco explorados.

Paralelamente, torna-se fundamental promover a qualificação contínua dos/as nutricionistas, articulando de maneira efetiva as práticas acadêmicas e profissionais com as demandas emergentes do mercado. Essa integração é fundamental para assegurar que a formação dos/as profissionais da Nutrição esteja alinhada às exigências contemporâneas, permitindo uma atuação diversificada e abrangente.

Nesse contexto, a utilização estratégica das redes sociais como ferramenta para divulgar serviços e sensibilizar o público acerca da relevância da nutrição constitui um elemento essencial na construção de uma prática profissional mais dinâmica e conectada às necessidades sociais.

Adicionalmente, é imperativo incorporar conteúdos específicos sobre gestão e inovação em Nutrição nos currículos acadêmicos, de modo a preparar os/as profissionais para os desafios impostos pela modernidade. Essa abordagem pedagógica, ao capacitar nutricionistas para enfrentar as complexidades do mercado atual, fomenta a adoção de estratégias inovadoras e

sustentáveis, contribuindo para a consolidação da profissão em um cenário de constantes transformações.

b) Caracterização das empresas geridas por nutricionistas

Ainda visando alcançar o quarto objetivo específico deste estudo, o bloco 5 do instrumento de coleta, intitulado como “caracterização da empresa”, teve como objetivo obter informações sobre a caracterização dos empreendimentos geridos por nutricionistas empreendedoras. Com isso, buscou-se compreender aspectos fundamentais do negócio, incluindo tempo de atuação no mercado, estrutura organizacional, administração do tempo, fontes de apoio e satisfação com o empreendimento.

Inicialmente, o bloco investiga há quanto tempo as participantes atuam como empreendedoras na área da Nutrição, permitindo uma análise sobre a longevidade e experiência no setor. Em seguida, as questões abordam a área de atuação da empresa, a presença de sócios(as) e a forma como as empreendedoras equilibram as atividades técnicas e administrativas, proporcionando *insights* sobre os desafios da gestão do negócio.

Outro ponto relevante desta seção refere-se ao apoio recebido para abertura ou crescimento da empresa, identificando se as empreendedoras recorreram a instituições como o Sebrae, universidades, consultorias especializadas, incubadoras de empresas ou redes de apoio familiar e social. Também é questionado se, no início do negócio, houve necessidade de auxílio financeiro para garantir sua viabilidade e expansão.

Ademais, o questionário investiga o estágio atual da empresa em relação ao retorno financeiro do investimento inicial, permitindo compreender os desafios enfrentados para alcançar estabilidade econômica. A intenção de ampliar a clientela também é abordada, fornecendo indícios sobre a perspectiva de crescimento das empreendedoras na área da Nutrição.

Por fim, o bloco avalia o nível de satisfação das participantes com o próprio empreendimento, fornecendo dados essenciais para analisar a percepção sobre a viabilidade do negócio e o impacto do empreendedorismo na carreira das nutricionistas. Essas informações são fundamentais para entender as motivações, dificuldades e perspectivas das empreendedoras da área, contribuindo para a formulação de estratégias de apoio e desenvolvimento do setor.

A tabela 5 apresenta um panorama detalhado de diversas variáveis que descrevem aspectos estruturais e operacionais dos negócios no contexto paraibano, assim como as perspectivas subjetivas relacionadas ao funcionamento destes. Os dados nela contidos fornecem uma visão abrangente sobre os empreendimentos, envolvendo elementos como o tempo de

mercado, práticas administrativas, estrutura societária, fontes de apoio e percepção das nutricionistas empreendedoras. Tais informações são fundamentais para compreender as particularidades do empreendedorismo na Paraíba, especialmente em um contexto de desafios econômicos e sociais.

Tal tabela não apenas ilustra as características gerais dos empreendimentos paraibanos, mas também lança luz sobre as práticas, desafios e aspirações que moldam o cenário empresarial regional.

A análise integrada dessas variáveis permite, portanto, identificar tendências, gargalos e oportunidades para o fortalecimento do setor empreendedor no Estado. Ademais, os resultados apresentados constituem uma base sólida para futuras proposições de políticas públicas e estratégias de suporte aos pequenos e médios negócios locais.

Tabela 5 – Caracterização geral dos empreendimentos paraibanos, em dezembro de 2024

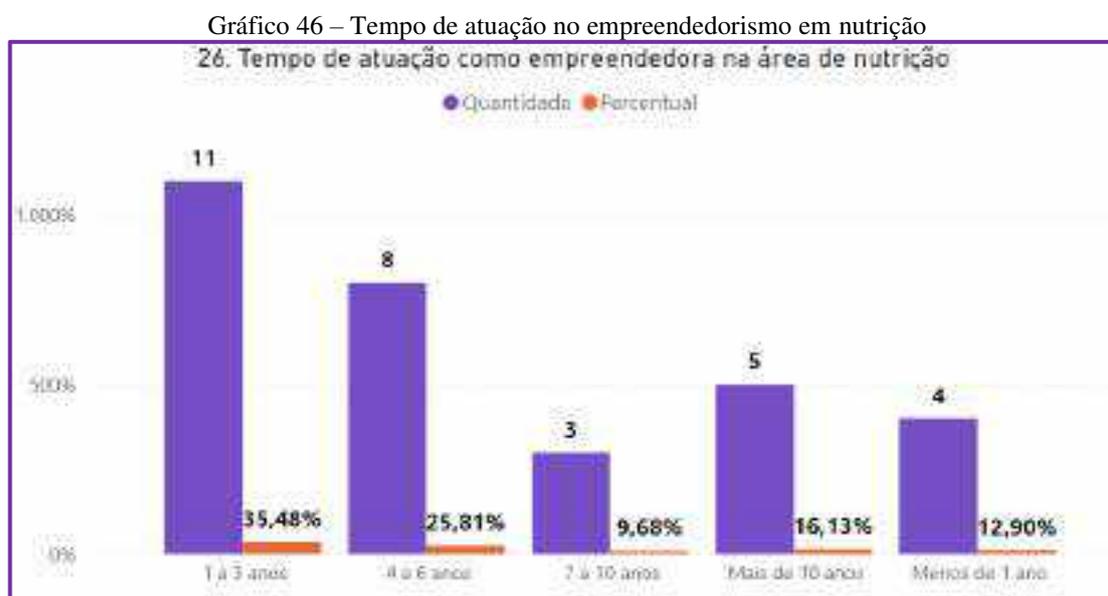
Tempo da empresa no mercado	n (%)	Administração do tempo no empreendimento	n (%)
Menos de 1 ano	4 (12,90)	50% técnico e 50% administrativo	11 (35,48)
1 a 3 anos	11 (35,48)	70% administrativo e 30% técnico	3 (9,68)
4 a 6 anos	8 (25,81)	70% técnico e 30% administrativo	15 (48,39)
7 a 10 anos	3 (9,68)	100% técnico	2 (6,45)
Mais de 10 anos	5 (16,13)		
Sócios	n (%)		
Sim	2 (6,45)		
Não	29 (93,55)		
Auxílio financeiro inicial	n (%)	Aspiração em aumentar n° clientes	n (%)
Sim	15 (48,39)	Sim	28 (90,32)
Não	16 (51,61)	Não	3 (9,68)
Retorno financeiro	n (%)	Grau de satisfação com o empreendimento	n (%)
Total do investimento inicial	16 (51,61)	Muito satisfeita	5 (16,13)
Parcial do investimento inicial	9 (29,03)	Satisfeita	8 (25,81)
Ainda não houve retorno financeiro	6 (19,35)	Parcialmente satisfeita	18 (58,06)
		Insatisfeita	0
Tipos de apoio recebidos	n (%)		
Família e/ou amigos	15 (48,39)		
Consultorias especializadas	6 (19,35)		
Sebrae	6 (19,35)		
Universidades	2 (6,45)		
Incubadoras de empresas	0		
Outros (Mentorias; Internet)	1 (3,23)		
Nenhum apoio	10 (32,26)		

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

De modo a permitir uma compreensão mais aprofundada dos resultados apresentados, optou-se por analisar isoladamente cada uma das variáveis incluídas na tabela 5. Essa abordagem detalhada possibilita identificar nuances e tendências específicas que podem estar diluídas em uma análise geral, promovendo uma interpretação mais robusta e criteriosa.

A análise isolada de cada variável contida na tabela 5 também oferece subsídios para identificar possíveis correlações e pontos de melhoria em cada aspecto considerado, possibilitando a elaboração de propostas mais direcionadas e fundamentadas para apoiar e fomentar o desenvolvimento do setor empreendedor no estado da Paraíba.

O gráfico 46 ilustra a distribuição do tempo de atuação das nutricionistas como empreendedoras na área de Nutrição. Essa análise revela um panorama acerca da longevidade e a dinâmica dos empreendimentos nesse setor, permitindo identificar padrões de experiência no mercado, evidenciando o grau de maturidade empresarial e a diversidade de fases de desenvolvimento em que essas profissionais se encontram, desde iniciantes até empresárias consolidadas.



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Ao evidenciar o tempo de mercado das empreendedoras, o gráfico 46 permite inferir a relação entre experiência acumulada e desafios enfrentados ao longo do percurso. Destarte, a partir dos dados coletados, é possível identificar padrões e tendências que podem ser comparados com a literatura acadêmica atual, contribuindo para uma discussão mais aprofundada sobre o empreendedorismo na área da nutrição.

A análise do tempo de atuação das empresas pertencentes às nutricionistas empreendedoras revelou uma predominância de negócios recentes, uma tendência de novas entradas no setor, possivelmente impulsionados pelo acréscimo das oportunidades e incentivo ao trabalho autônomo na Nutrição, a partir da crescente busca por alimentação saudável.

A maior parte das empresas (35,48%) possui entre 1 e 3 anos de mercado, sugerindo um contexto de empreendimentos em fase inicial ou em estágio de consolidação. Esse achado aponta também um cenário de alta rotatividade, cuja convergência pode ser atribuída à crescente valorização do empreendedorismo como alternativa viável diante das limitações de inserção no mercado de trabalho formal, um fenômeno também corroborado pelo estudo de Lumertz (2015), que identificou um perfil de nutricionistas empreendedores majoritariamente jovens, com idades entre 20 e 40 anos, sugerindo uma inclinação dessa faixa etária para iniciativas empreendedoras na área de nutrição.

As empresas com 4 a 6 anos de atuação representam 25,81%, demonstrando uma proporção significativa de negócios que já ultrapassaram os desafios iniciais de sobrevivência e entraram em uma fase de maior estabilidade ou consolidação progressiva. A literatura aponta que, após os primeiros anos, os empreendimentos começam a se beneficiar de maior aprendizado gerencial e fidelização de clientes (Sebrae, 2016).

De acordo com Silva, Lasso e Mainardes (2016), as mulheres estão se tornando cada vez mais independentes, buscando construir sua própria fonte de renda. Em seu estudo, revelaram que mais da metade das respondentes liderava suas organizações, sendo a maioria proprietária majoritária em seus empreendimentos. Além disso, de forma oposta à essa pesquisa os negócios geridos por essas mulheres estavam se mantendo ativos por mais de três anos, superando a taxa média de sobrevivência empresarial de dois anos apontada pelo Sebrae, indicando que essas empresas já estavam consolidadas no mercado.

Corroborando essa perspectiva, Jonathan (2003) constatou que as mulheres detêm, em média, 52% da participação nas empresas que administram, indicando que possuem controle significativo sobre os negócios. Além disso, as empresas lideradas por mulheres têm, em média, cinco anos de atuação no mercado. Barbosa *et al.* (2011) complementam esses dados ao apontarem que os empreendimentos gerenciados por mulheres têm alcançado a média de sobrevivência esperada para novos negócios, reforçando o protagonismo feminino no cenário empresarial.

No estudo do Sebrae (2024a), realizado com o objetivo de determinar o perfil empreendedor das mulheres de Brasília – DF, observou-se que o tempo de experiência com atividades empreendedoras era maior entre aquelas que apresentavam renda mais elevada. Esse

dado estava alinhado com a concentração etária predominante nesse grupo, composta majoritariamente por mulheres maduras, uma vez que, em relação à faixa etária média, a maior parte das empresárias do DF tem entre 35 e 54 anos.

Na presente pesquisa, empresas com mais de 10 anos de mercado (16,13%) destacam-se pela longevidade nos negócios, evidenciando um grupo menor, mas resiliente, com trajetórias mais firmadas, que conseguiu se adaptar às mudanças do setor e às demandas crescentes por serviços especializados em alimentação e saúde. Por outro lado, empresas com menos de 1 ano de atuação (12,90%) refletem a entrada recente de novos negócios no mercado, o que pode estar associado a um aumento da formação de novos profissionais e ao crescimento da cultura empreendedora no Brasil (Sebrae, 2016). Conforme debatido por Massolino, Galina e Gomes (2019), o aumento da demanda por produtos e serviços voltados à saúde e bem-estar tem estimulado profissionais de nutrição a empreenderem, aproveitando nichos de mercado emergentes.

Por fim, empresas com 7 a 10 anos de mercado (9,68%) apresentam menor representatividade, sugerindo que essa faixa etária pode refletir barreiras iniciais ao ingresso no mercado, pode ser um período crítico de transição e desafios específicos de sustentabilidade empresarial ao longo do tempo ou no ciclo de vida organizacional, conforme levantamento do Sebrae (2023h).

A presença significativa de empresas com menos de 3 anos no mercado reflete tanto a atratividade do setor de nutrição para novos empreendedores quanto os desafios inerentes à consolidação e sustentabilidade desses negócios em um ambiente competitivo e dinâmico. Portanto, esses resultados, com predominância de empresas com menos de 3 anos de mercado, corroboram com estudos recentes que apontam para um crescimento do empreendedorismo na área da saúde, especialmente entre os/as nutricionistas, no setor de serviços relacionados à saúde e alimentação.

Segundo o Sebrae (2023h), negócios em fase inicial enfrentam maiores taxas de mortalidade devido a desafios relacionados à gestão financeira e captação de clientes, sendo essa uma etapa decisiva para a sustentabilidade empresarial. A capacidade de inovação e adaptação às tendências de mercado também são considerados fatores relevantes para a sobrevivência e consolidação desses empreendimentos.

O estudo de Massolino, Galina e Gomes (2019) destaca a importância da inovação e do empreendedorismo acadêmico na interação entre universidades e empresas, fortalecendo o desenvolvimento de negócios sustentáveis no setor de nutrição. A alta rotatividade observada nos dados pode ser explicada, então, por diversos precedentes, como a necessidade de adaptação

ao mercado de trabalho, a falta de experiência em gestão de negócios, a concorrência acirrada e as dificuldades financeiras iniciais.

A resiliência das empresas com mais de 10 anos está em consonância com os achados de Lumertz (2015), que evidenciou um aumento significativo no número de nutricionistas abrindo seus próprios negócios nos últimos anos, identificou um perfil predominante de nutricionistas empreendedores com até 5 anos de atuação no mercado, indicando uma tendência recente de profissionais buscando autonomia e novas oportunidades na área da Nutrição, e apontou que negócios que superam a marca dos 5 anos, frequentemente, o fazem devido à capacidade de inovar e manter uma gestão eficiente.

A existência de um grupo de nutricionistas com trajetórias mais longas aponta a possibilidade de identificar fatores de sucesso que contribuem para a longevidade dos negócios. Estudos futuros podem investigar as características dessas empresas de maior sucesso, como a formação de redes de contato, a oferta de serviços diferenciados e a utilização de ferramentas de gestão.

De forma oposta a este estudo, entre as empresas entrevistadas por Lumertz (2015), a maioria (68,4%) estava estabelecida há mais de 3 anos e meio no mercado, demonstrando uma predominância de negócios em estágios mais avançados de maturidade. Já na atual pesquisa, verificou-se que a maioria das empresas (35,5%) possui entre 1 e 3 anos de mercado, caracterizando um cenário de empreendimentos ainda em fase inicial ou de consolidação.

Essa diferença pode refletir mudanças no perfil do empreendedorismo em Nutrição ao longo dos anos, especialmente em resposta às transformações socioeconômicas e ao crescimento da cultura empreendedora no Brasil. O Sebrae (2022d; 2022e) destaca que os últimos anos foram marcados por um aumento na criação de novos negócios, impulsionado pela busca por alternativas diante de crises econômicas e pela flexibilização de modelos de trabalho, o que, conforme Medicina S/A (2024) contribuiu para uma maior entrada de profissionais no mercado empreendedor.

Assim, enquanto o estudo de Lumertz (2015) aborda um contexto de empreendimentos mais consolidados, os dados da pesquisa atual evidenciam um momento de renovação e ampliação do mercado, com novas empreendedoras explorando oportunidades em um cenário competitivo e em constante evolução.

No estudo de Santos (2022), entre as mulheres empreendedoras da cidade de Nossa Senhora do Socorro/SE analisadas, as que possuíam empreendimentos com menos de (5) cinco anos de existência predominaram (71,4%). Já comparando-se ao estudo realizado por Freitas, Carvalho e Santos (2020), que avaliou mulheres empreendedoras na cidade de São Carlos (SP)

e região, observou-se que, em relação ao tempo de existência dos empreendimentos, 35,3% das participantes possuíam entre 1 e 2 anos, sendo classificadas como empreendedoras iniciais, conforme o conceito do GEM. Em contrapartida, 33,3% possuíam mais de 5 anos de atuação, o que as caracterizou como empreendedoras estabelecidas.

Por outro lado, a representatividade de empresas recém-criadas (<1 ano) reforça a importância de programas de apoio ao empreendedorismo, especialmente no contexto da Nutrição, o qual exige um equilíbrio entre conhecimento técnico e habilidades gerenciais. O Sebrae (2016) destaca que a sobrevivência das empresas está diretamente relacionada à capacitação dos empreendedores e à qualidade da gestão.

Os gráficos 47 e 48 apresentam a diversidade de áreas de atuação das empresas lideradas pelas respondentes, fornecendo uma visão abrangente do cenário empreendedor em nutrição.

Gráfico 47 – Descrição das áreas de atuação dos empreendimentos liderados por nutricionistas



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

O gráfico 48 complementa o gráfico 47 ao apresentar a distribuição percentual dos empreendimentos por área de atuação, oferecendo uma visão quantitativa sobre a predominância de cada segmento.

Gráfico 48 – Distribuição percentual dos empreendimentos em Nutrição, por área de atuação



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A integração dos gráficos 47 e 48 possibilita uma leitura abrangente sobre as escolhas estratégicas das nutricionistas ao empreender. Enquanto o gráfico 47 destaca qualitativamente as áreas de atuação, o gráfico 48 quantifica a relevância de cada uma delas. Juntos, os gráficos revelam a capacidade de adaptação e inovação das profissionais de Nutrição, bem como os desafios associados à diversificação de suas atividades.

Essa análise é fundamental para compreender o comportamento empreendedor no setor de Nutrição, evidenciando tanto os segmentos consolidados quanto aqueles com potencial de crescimento. A partir dessas informações, podem-se traçar estratégias para fomentar o empreendedorismo nutricional de forma mais direcionada e eficaz.

A análise das respostas à questão 27 do instrumento de coleta, que aborda as áreas de atuação das empresas geridas por nutricionistas empreendedoras, revela uma diversidade de serviços e enfoques, indicando uma significativa segmentação no mercado de nutrição.

Entre as áreas referidas pelas profissionais participantes, destaca-se, predominantemente, os serviços de nutrição clínica, com ênfase em consultórios particulares (61,29%), especializações como saúde da mulher (16,13%), nutrição materno-infantil (12,90%), atendimentos domiciliares (6,45%) e nutrição esportiva, com acompanhamento nutricional personalizado (6,45%). Além disso, observa-se a presença em setores como consultoria e treinamentos para estabelecimentos alimentícios (12,90%), educação nutricional (3,23%), confeitaria funcional e, sobretudo, produção de alimentos saudáveis (22,58%), como marmitas *fit* e refeições congeladas, áreas que emergem como vertentes empreendedoras relevantes.

A presença significativa de nutricionistas em consultórios e clínicas indica uma busca por autonomia profissional e personalização no atendimento ao paciente. Essa tendência é corroborada por estudos que apontam a nutrição clínica como uma das principais áreas de

atuação, permitindo ao profissional aplicar conhecimentos específicos para promover a saúde e o bem-estar dos indivíduos (Unijorge, 2021).

A atuação em setores como produção de alimentos saudáveis e confeitaria funcional demonstra a capacidade empreendedora das nutricionistas em atender às crescentes demandas por opções alimentares mais saudáveis e personalizadas. Essa tendência está alinhada ao aumento do interesse por dietas específicas e produtos que atendam a necessidades nutricionais particulares, conforme observado por autores que debatem as tendências de negócios no setor de nutrição (Artmed, 2021).

A diversidade nas áreas de atuação evidencia, de maneira contundente, a capacidade adaptativa das nutricionistas em explorar novas oportunidades no mercado, direcionando suas competências para nichos como consultoria para estabelecimentos alimentícios, educação nutricional e incorporação de tecnologias digitais com vistas à ampliação do alcance de seus serviços. Tal adaptabilidade constitui um elemento fundamental para assegurar a sustentabilidade e o crescimento dos empreendimentos no campo da nutrição.

Uma pesquisa conduzida no final de 2020 pela BHB Foods e Suplementos, em parceria com a consultoria Equilibrium Latam e a Decode, divisão de inteligência de dados do grupo BTG Pactual, revelou as cinco principais tendências alimentares entre os brasileiros. Entre os destaques mais expressivos figuram o aumento do interesse pela dieta *plant-based*, a crescente busca por produtos *clean label* (com formulações de ingredientes simplificadas e desprovidos de ultraprocessados), a preferência por proteínas e seus derivados, o uso ampliado de suplementos e a busca por equilíbrio entre alimentação saudável e momentos de indulgência.

Nesse contexto, não apenas emerge a possibilidade de integrar essas tendências à prática clínica, mas também de empreender estrategicamente, apostando nessas tendências, aproveitando-as como oportunidades de negócios. Serviços de consultoria e desenvolvimento de produtos, já consolidados como alternativas viáveis, tornam-se ainda mais promissores ao alinhar-se às demandas e preferências do consumidor contemporâneo, que valoriza saúde, sustentabilidade e inovação no setor alimentício (Artmed, 2021).

A consultoria em alimentos, abrangendo treinamentos, educação nutricional e implementação de sistemas como APPCC (Análise de Perigos e Pontos Críticos de Controle), amplia o alcance do setor para além da assistência direta ao cliente, posicionando o/a nutricionista como um agente de transformação dentro da cadeia produtiva de alimentos. Essa tendência está alinhada às observações de Almeida-Bittencourt, Ribeiro e Naves (2009) que destacam a importância da atuação do/a nutricionista, *personal dieter*, na área de consultoria alimentar e nutricional da família. O serviço em questão possibilita uma maior adesão dos

clientes/pacientes à intervenção visando à recuperação do estado nutricional e, sobretudo, à promoção da saúde e da qualidade de vida da família. A expansão da atuação de nutricionistas em consultorias empresariais surge como estratégia para diversificar receitas e alcançar novos públicos.

A segmentação nas áreas de atuação é, portanto, um reflexo direto da especialização crescente dentro da formação e prática em nutrição. Pesquisas sugerem que o avanço da ciência nutricional e a evolução do comportamento do consumidor têm impulsionado essa diversificação, especialmente em áreas como fitoterapia, nutrição esportiva e suporte nutricional em condições específicas, como autismo e fertilidade.

Essa amplitude do campo de atuação do/a nutricionista no Brasil foi destacada por Lumertz (2015), que identificou a tendência dos/as profissionais em buscar uma atuação liberal, adaptando-se às demandas do mercado e às oportunidades emergentes. Em seu estudo, as áreas com maior concentração de empreendedores foram a de Consultoria em Unidades de Alimentação e Nutrição (UAN), empresas e indústrias (42%), além de Gastronomia, restaurantes e confeitaria (32%). Tais dados sugerem a relevância de espaços como Empresas Juniores (EJs), que atuam em áreas correlatas, apesar de nenhum dos empresários nutricionistas participantes da pesquisa ter relatado envolvimento com EJs relacionadas ao tema do empreendedorismo.

Por outro lado, a ênfase em segmentos como saúde materno-infantil e clínica esportiva pode ser atribuída à maior visibilidade dessas áreas na sociedade contemporânea, que valoriza saúde, estética e desempenho físico. Essa tendência é corroborada por estudos que apontam o crescimento da atuação em consultórios especializados, com ampliação no número de empreendedores na nutrição clínica, focados em nichos como nutrição infantil e saúde da mulher (Lumertz; Venzke, 2017).

Apesar da diversificação, desafios como a alta competitividade e a necessidade de constante atualização técnica permanecem. A atuação em nichos específicos requer não apenas *expertise* técnica, mas também competências em marketing e gestão empresarial. Setores como nutrição esportiva, consultoria para amamentação e cursos e capacitações ainda carecem de novidades e amadurecimento no mercado.

Estudos recentes, como o de Massolino, Galina e Gomes (2019), ressaltam que empreendedores de nicho, como os que oferecem confeitaria funcional (agrupada em “Nutrição em comércio de produtos alimentares saudáveis”) ou suplementação nutricional, carecem de estratégias de comunicação eficazes para destacar o valor agregado de seus serviços no mercado, ampliar sua visibilidade e atingir o público-alvo.

Outro ponto importante é a inovação. A partir do uso de ferramentas tecnológicas, áreas como o desenvolvimento de aplicativos para suporte nutricional, citada indiretamente nesta pesquisa, demonstram o potencial da tecnologia para criar novos canais de interação e fidelização. A integração de soluções tecnológicas pode ampliar o alcance dos serviços oferecidos e proporcionar experiências mais personalizadas e engajadoras aos clientes/pacientes (Massolino; Galina; Gomes, 2019).

De forma geral, os dados apontam que as empresas de nutricionistas empreendedoras têm respondido às demandas do mercado de forma diversificada e estratégica. A segmentação das áreas de atuação reflete não apenas a amplitude de possibilidades de atuação, dentro da profissão, mas também a capacidade das profissionais em identificar e atuar em nichos de mercado com potencial de crescimento, evidenciando a relevância da formação contínua, da busca por inovação e da capacidade de adaptação às tendências de consumo e demandas do mercado atual para o sucesso e a sustentabilidade desses empreendimentos no setor de nutrição.

A análise do gráfico 49 visa averiguar a existência de parcerias societárias, avaliando seu impacto na gestão e sustentabilidade das empresas.

Gráfico 49 – Presença de sociedade nos negócios das nutricionistas empreendedoras



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A análise dos dados relativos à questão 28 do instrumento de coleta, que investigou a presença de sócios nas empresas geridas por nutricionistas empreendedoras, evidencia que a ampla maioria (93,55% – 29 de 31 respondentes) opta por atuar de maneira individual, sem a participação de sócios.

Esse resultado converge com os dados levantados pela PNAD Contínua em sua análise referente ao 4º trimestre de 2023, a qual revelou que apenas 12,5% das mulheres donas de negócio na Paraíba possuem sócios. Tais dados reforçam a prevalência do empreendedorismo

individual entre mulheres nesse contexto, sugerindo uma possível relação com a busca por maior autonomia e controle sobre suas atividades empresariais.

O contraste entre os dados do estudo de Lumertz (2015) e os resultados da presente pesquisa aponta para uma mudança significativa no perfil do empreendedorismo no setor de nutrição. Enquanto Lumertz identificou que a maioria das empresas (68,4%) contava com sócios, o estudo atual revela que apenas duas respondentes (9,7%) indicaram a existência de sócios em seus empreendimentos.

Essa diferença também pode refletir mudanças dinâmicas, culturais e econômicas no setor, como o aumento de micro e pequenas empresas e a preferência por estruturas empresariais mais enxutas e ágeis, com autonomia nas decisões empresariais, característica comum em profissionais da área de nutrição, especialmente no contexto de práticas clínicas e consultoria. Entretanto, é relevante considerar que a ausência de sócios pode limitar as possibilidades de expansão e diversificação do negócio, aspectos que ainda podem ser explorados no empreendedorismo nutricional.

O empreendedorismo individual tem se mostrado uma tendência crescente entre profissionais de diversas áreas, incluindo a nutrição. Essa predominância pode ser atribuída a diversos fatores. Primeiramente, a natureza da profissão de nutricionista, regulamentada por legislações específicas, impede a formalização como Microempreendedor Individual (MEI), uma vez que essa categoria é incompatível com profissões regulamentadas (Contaagil, 2023; Soares, 2024).

Conseqüentemente, muitos profissionais optam por constituir microempresas (ME) ou sociedades limitadas unipessoais, permitindo a formalização e a gestão individualizada de seus negócios (Muffo, 2024a; 2024b). Além disso, as ferramentas tecnológicas e o acesso facilitado à informação têm reduzido a dependência de parcerias para questões administrativas, permitindo que muitos profissionais gerenciem suas empresas sozinhos.

Nos últimos anos, também se tem observado uma ampla valorização da autonomia, flexibilidade na gestão e controle sobre as decisões empresariais, aspectos valorizados por profissionais que buscam alinhar suas práticas às filosofias pessoais e profissionais, os quais podem ser mais facilmente alcançados em empreendimentos individuais. No entanto, essa escolha também implica desafios significativos, como a expansão da base de clientes, a necessidade de desenvolver habilidades em gestão financeira, marketing e administração.

A literatura sobre gestão de pequenas empresas aponta que, na ausência de sócios, o empreendedor precisa investir mais em capacitação nas áreas que vão além da sua formação técnica e acadêmica em Nutrição. Estudos recentes, similares ao desenvolvido por Serva e

Ferreira (2006), que analisam como a pressão para manter a empresa funcionando sem o apoio de sócios pode contribuir para o fenômeno *workaholic*, demonstram que a falta de sócios ou parceiros de negócio, em muitas situações, exige uma sobrecarga de tarefas e uma maior responsabilidade sobre os resultados financeiros e operacionais, o que pode impactar negativamente a saúde e o desempenho do negócio.

Percebe-se, então, que a prática empreendedora no Brasil, especialmente entre nutricionistas, é frequentemente marcada por uma busca pela independência profissional e o controle total sobre as operações e decisões da empresa. Essa característica pode ser atribuída ao perfil do/a profissional da saúde, que, além das competências técnicas, precisa gerenciar aspectos como relacionamento com clientes e a manutenção da qualidade dos serviços prestados. O fato de a maioria das respondentes atuar sozinha pode ser visto como um reflexo desse anseio de controle e de flexibilidade, que são comuns no ambiente do empreendedorismo na saúde.

Por outro lado, a presença de sócios nas empresas nutricionais ainda representa uma minoria, mas é um reflexo de uma tendência crescente de profissionais que buscam agregar forças em áreas complementares para ampliar a oferta de serviços e otimizar a gestão empresarial. A inclusão de sócios pode, nesse caso, indicar uma tentativa de redução de riscos e a necessidade de dividir responsabilidades e competências. O trabalho em parceria permite também uma maior especialização nas distintas áreas de atuação do negócio, como marketing, finanças e gestão de operações, as quais são essenciais para o sucesso de um empreendimento.

O empreendedorismo individual no setor de nutrição enfrenta, conforme já aludido, desafios específicos, incluindo a gestão eficiente de recursos, a manutenção da qualidade dos serviços prestados e a adaptação às constantes mudanças nas regulamentações sanitárias e de segurança alimentar. A busca por inovação e a diferenciação no mercado também são aspectos fundamentais para o sucesso desses empreendimentos (JS Softcom, 2019).

Outra barreira, repetidamente, apontada por nutricionistas empreendedores individuais é a carência de apoio na gestão de processos complexos. A atuação sem sócios pode gerar dificuldades na divisão de responsabilidades e na gestão das múltiplas facetas do negócio. Os profissionais autônomos, embora possuam maior controle sobre seus serviços e horários, podem enfrentar barreiras como o isolamento gerencial e a dificuldade de escalar o negócio sem o apoio de uma rede de sócios ou colaboradores.

A indústria alimentícia como um todo enfrenta desafios de segurança alimentar e sustentabilidade, os quais se refletem também no setor de nutrição (Altus, 2024). Além disso, as empresas de alimentação fora do lar, incluindo as que envolvem nutrição, enfrentam a

necessidade de se adaptar constantemente às demandas do mercado, como indicam os desafios observados em empresas de alimentação (Sebrae, 2023i).

Por outro lado, a atuação individual permite uma maior personalização dos serviços, atendendo de forma mais direta às necessidades dos clientes e possibilitando a construção de uma base sólida de clientes fiéis. Além disso, a flexibilidade na gestão permite a adaptação rápida às demandas do mercado e a implementação de estratégias inovadoras, como no caso das unidades de alimentação e nutrição, que devem equilibrar aspectos técnicos e administrativos para garantir a qualidade do atendimento (Mantilha; Scarpin; Cintra, 2021).

Na investigação conduzida por Silva, Lasso e Mainardes (2016), constatou-se que as mulheres empreendedoras, ao assumirem a gestão de seus negócios, demonstram uma crescente tolerância ao risco. A maioria busca alcançar independência financeira por meio da criação de seus próprios empreendimentos, seja de forma individual ou em parceria com seus cônjuges. Além disso, um percentual significativo de mulheres assume a administração de negócios como resultado de heranças familiares.

Corroborando esses dados, Welsh *et al.* (2014b) identificaram que aproximadamente 42% das mulheres iniciam seus negócios de maneira autônoma, enquanto outros 42% o fazem em associação com terceiros, e uma parcela menor, correspondente a 9%, herda seus empreendimentos de familiares.

Essa análise reforça a necessidade de estudos mais aprofundados sobre o tema, com vistas a compreender melhor os fatores que influenciam a escolha por modelos de negócio e a identificar as melhores estratégias para apoiar nutricionistas na gestão de seus empreendimentos.

O gráfico 50 busca compreender como as empreendedoras conciliam o tempo dedicado às funções administrativas e às atividades técnicas, ressaltando desafios de organização e eficiência.

Gráfico 50 – Administração de tempo entre gestão e atividades técnicas



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A análise dos dados referentes à questão 29 do instrumento de coleta, que aborda a distribuição do tempo entre atividades técnicas e administrativas pelas nutricionistas empreendedoras, revela uma diversidade nas alocações de tempo.

Os dados levantados revelam que a maioria das nutricionistas participantes da pesquisa dedica maior parte de seu tempo às atividades técnicas em detrimento da administração de seus negócios. Entre as proporções mais frequentemente relatadas, destaca-se a divisão de 70% do tempo para atividades técnicas e 30% para administrativas (indicada por 15 respondentes, equivalente a 48,39%), seguida por uma distribuição equilibrada de 50% para cada área (apontada por 11 respondentes, correspondente a 35,48%). Por outro lado, uma minoria de profissionais (3 respondentes, equivalente a 9,68%) dedica maior tempo à administração (70% administração e 30% técnico), enquanto um número ainda mais reduzido (2 respondentes, equivalente a 6,45%) foca exclusivamente nas atividades técnicas.

Essa distribuição heterogênea reflete os múltiplos papéis que as nutricionistas assumem ao empreender, exigindo competências que vão além do conhecimento técnico em nutrição. A necessidade de habilidades em gestão, marketing e administração torna-se evidente, conforme destacado por Ferreira, Gimenez e Augusto (2014), que enfatizam a importância de uma formação abrangente para o sucesso no empreendedorismo.

A predominância de uma maior dedicação às atividades técnicas pode ser atribuída à formação acadêmica das nutricionistas, que tradicionalmente enfatiza aspectos clínicos e de saúde. No entanto, a gestão eficaz de um empreendimento requer um equilíbrio entre as competências técnicas e administrativas.

Os resultados contrastam com os dados obtidos por Lumertz em sua pesquisa de 2015, na qual a maioria dos profissionais entrevistados (94,7%) dedicava parte significativa de seu tempo tanto à administração e gestão quanto ao trabalho técnico. Essa prática era atribuída à

necessidade de atender às demandas burocráticas, administrativas e empreendedoras inerentes à gestão de um negócio.

Conforme levantamento realizado em 2023 pelo Sebrae Nacional, acerca do empreendedorismo feminino, verificou-se que as donas de negócios destinam menos horas ao gerenciamento de suas empresas devido à maior carga horária dedicada aos cuidados familiares e às atividades domésticas. O estudo revelou que as mulheres empreendedoras despendem, em média, 3,1 horas diárias no cuidado com familiares e 2,9 horas nas tarefas domésticas, enquanto os homens dedicam apenas 1,6 hora e 1,5 hora, respectivamente, a essas atividades. No Estado da Paraíba, essa disparidade é ainda mais acentuada. As mulheres empreendedoras destinam, em média, 3,4 horas ao cuidado de familiares e 2,9 horas aos afazeres domésticos, enquanto os homens dedicam 1,3 hora e 1,4 hora, respectivamente. Esses dados evidenciam a dupla jornada enfrentada pelas mulheres, que, além de gerir seus negócios, assumem uma carga desproporcional de responsabilidades no âmbito familiar e doméstico (Sebrae, 2023f).

A literatura sugere que a integração de disciplinas de gestão e empreendedorismo nos currículos dos cursos de nutrição pode preparar melhor os profissionais para os desafios do mercado. Zugman (2012) ressaltou que muitos profissionais só percebem a importância de conhecimentos em administração quando enfrentam dificuldades práticas, como problemas financeiros ou a redução na procura por seus serviços.

O estudo de Lumertz (2015) apontou que a falta de preparo em áreas de gestão e empreendedorismo pode ser um obstáculo para nutricionistas que almejam empreender. Como complemento, Ferreira, Gimenez e Augusto (2014) destacam que o desenvolvimento de habilidades gerenciais é fundamental para a criação e manutenção de novos empreendimentos. Esses dados reforçam a necessidade de capacitação em gestão para que os profissionais consigam equilibrar suas atividades e lidar de forma mais eficaz com os desafios administrativos de seus empreendimentos.

Destarte, a partir dos achados desta investigação, os quais revelam uma tendência marcante de priorização do trabalho técnico pelas nutricionistas empreendedoras, percebe-se que esse fator pode comprometer a gestão eficiente de seus negócios. Contudo, as respostas que apontam um equilíbrio entre as diferentes atividades ressaltam a relevância de uma abordagem integrada, que harmonize a excelência técnica com a eficiência administrativa.

Nesse contexto, a distribuição heterogênea do tempo dedicado às atividades técnicas e gerenciais por essas profissionais evidencia a necessidade de uma formação mais holística, abrangente, que contemple competências gerenciais.

Os gráficos 51 e 52, conjuntamente com a tabela 6, fornecem um panorama detalhado sobre os auxílios e fontes de suporte recebidos pelas nutricionistas empreendedoras no processo de abertura e expansão de seus negócios. Esses dados oferecem *insights* sobre a dinâmica de apoio ao empreendedorismo no setor de Nutrição, destacando a relevância de recursos financeiros, institucionais e pessoais.

Primeiramente, o gráfico 51 apresenta a proporção de empreendimentos que receberam algum tipo de auxílio durante as etapas de abertura ou expansão no setor de Nutrição. Tal ilustração destaca o acesso a apoios financeiros, institucionais ou logísticos por parte das nutricionistas empreendedoras, oferecendo uma visão geral da relevância dos incentivos para a sustentabilidade dos negócios.

A partir dos resultados obtidos, pode-se apontar uma possível necessidade de ampliar as iniciativas de apoio, tanto públicas quanto privadas, visando fortalecer o empreendedorismo no setor, já que podem ser identificadas diferenças no acesso aos auxílios, evidenciando desafios enfrentados por muitos/as profissionais, como a dificuldade de obter financiamentos ou suporte técnico adequado.

Gráfico 51 – Recebimento de auxílios para abertura e expansão dos empreendimentos na Nutrição



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

De acordo com o gráfico 51, a partir da análise dos dados referentes à questão 30 do instrumento de coleta, revela-se que, das 31 nutricionistas respondentes, 21 (aproximadamente 67,74%) recorreram a algum tipo de apoio para a abertura ou crescimento de suas empresas, enquanto 10 (cerca de 32,26%) optaram por não buscar tais auxílios.

Esses dados sugerem que a maioria das nutricionistas empreendedoras reconhece a importância de buscar apoio para fortalecer suas empresas, o que pode incluir consultorias, capacitação ou redes de apoio empresarial. Tais resultados refletem, então, a relevância de recursos auxiliares no processo de empreender, especialmente em áreas que exigem

conhecimentos e habilidades que podem não estar diretamente relacionados à formação técnica inicial.

A busca por apoio externo, seja por meio de programas de capacitação, consultorias ou mentorias, tem se mostrado um fator determinante para o sucesso e crescimento de empreendimentos, especialmente no contexto do empreendedorismo feminino. Estudos indicam que a mentoria pode auxiliar na expansão dos negócios e na sobrevivência das empresas, particularmente para empreendedores de pequenas e médias empresas (PMEs) e startups (Startups, 2024).

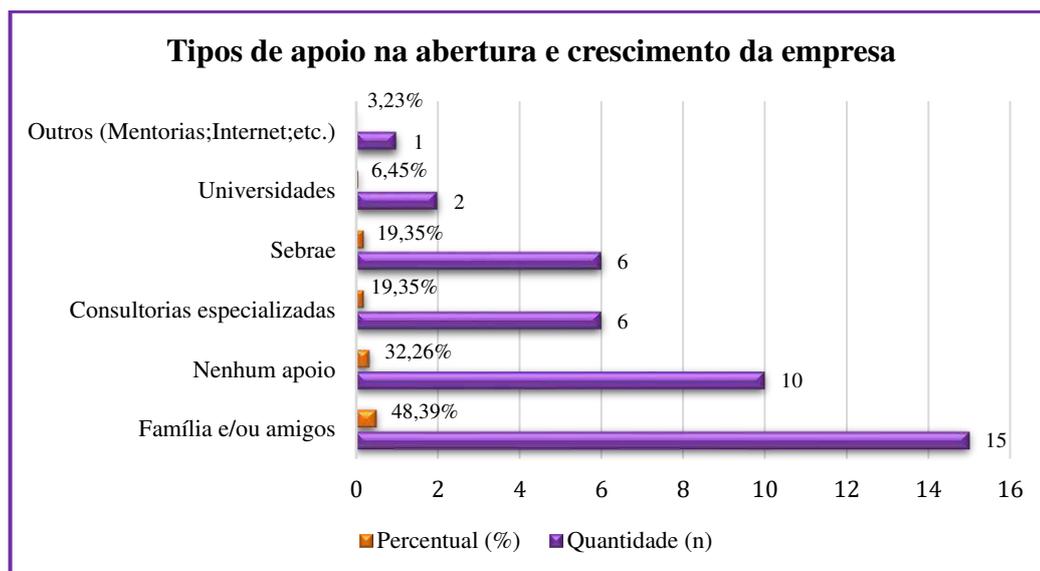
No entanto, uma parcela significativa das nutricionistas optou por não buscar apoio externo. Essa decisão pode estar relacionada a diversos fatores, como a falta de conhecimento sobre a disponibilidade de programas de apoio, a percepção de autossuficiência ou mesmo barreiras culturais que desestimulam a procura por auxílio. É importante lembrar, conforme referido anteriormente neste estudo, que o empreendedorismo feminino enfrenta desafios específicos, incluindo a conciliação entre vida profissional e pessoal, acesso a financiamentos e redes de contato (Teixeira; Bomfim, 2016).

A literatura aponta que o apoio institucional e programas de capacitação são essenciais para superar tais obstáculos. Iniciativas que oferecem cursos de capacitação, consultorias e premiações têm sido eficazes em estimular o empreendedorismo feminino, proporcionando às mulheres empreendedoras as ferramentas necessárias para gerir e expandir seus negócios (Assunção; Anjos, 2018).

Deste modo, a busca por apoio externo não apenas facilita a abertura e o crescimento das empresas, mas também contribui para a sustentabilidade e competitividade dos negócios liderados por mulheres. É fundamental que as nutricionistas empreendedoras sejam incentivadas a participar de programas de capacitação e a buscar mentorias, de modo a aprimorar suas habilidades gerenciais e ampliar suas redes de contato, fortalecendo, assim, sua atuação no mercado.

O gráfico 52 e a tabela 6, dispostos a seguir, categorizam os tipos de apoio recebidos, destacando dimensões como recursos financeiros, institucionais e/ou sociais.

A estruturação desses dados permitiu que as respondentes selecionassem múltiplas opções, proporcionando uma análise mais ampla e detalhada sobre os mecanismos de suporte disponíveis e sua relevância no desenvolvimento dos negócios.



A tabela 6, em específico, fornece uma distribuição percentual detalhada sobre os tipos de apoio recebidos pelos empreendimentos de Nutrição, permitindo uma visão quantitativa mais precisa. Tal representação complementa os gráficos ao fornecer números mais exatos, que servem como base para avaliações estratégicas sobre onde direcionar recursos e esforços para aprimorar o suporte ao empreendedorismo nutricional.

Tabela 6 – Percentual de suporte obtido para abertura e expansão da empresa

Fontes de suporte na abertura e expansão de negócios por nutricionistas empreendedoras	Quantidade (n)	Percentual (%)
Família e/ou amigos	15	48,39%
Nenhum apoio	10	32,26%
Consultorias especializadas	6	19,35%
Sebrae	6	19,35%
Universidades	2	6,45%
Outros (Mentorias; Internet; etc.)	1	3,23%

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Os dados acurados no estudo apontam não apenas a presença ou ausência de suporte, mas também a natureza e a frequência com que esses recursos foram acessados ao longo da trajetória empreendedora das nutricionistas.

Enquanto o gráfico 51 oferece uma visão panorâmica da proporção de profissionais que recorreram a diferentes formas de apoio em cada etapa do processo de empreender, complementarmente, o gráfico 52 e a tabela 6 detalham as fontes específicas de suporte,

abrangendo financiamentos, mentorias, consultorias, redes de contato e instituições como o Sebrae.

Essa abordagem metodológica possibilita a identificação de lacunas e tendências relevantes, destacando a necessidade de estratégias que ampliem o acesso a recursos financeiros e técnicos, bem como a promoção de redes sociais e institucionais robustas. Tais iniciativas são fundamentais para fortalecer a atuação empreendedora no campo da Nutrição, contribuindo para a consolidação de negócios mais sustentáveis e resilientes.

Com o objetivo de aprofundar a análise e examinar os distintos tipos de apoio recebidos por nutricionistas empreendedoras durante a abertura ou expansão de seus negócios, adotou-se uma tática de investigação que permitiu a seleção de múltiplas alternativas no instrumento de coleta de dados. Essa estratégia conferiu maior flexibilidade à investigação, possibilitando uma visão mais abrangente sobre os recursos e mecanismos empregados para enfrentar os desafios inerentes ao empreendedorismo.

A adoção desse formato de questionamento revelou-se particularmente relevante, uma vez que permitiu captar a diversidade das fontes de suporte acessadas pelas empreendedoras, evidenciando a complexidade das estratégias mobilizadas para viabilizar e consolidar seus empreendimentos.

Ao oferecer a possibilidade de múltiplas respostas, buscou-se uma compreensão mais aprofundada acerca dos recursos financeiros, institucionais e sociais utilizados por essas profissionais. Dessa forma, a pesquisa ampliou sua capacidade analítica ao examinar como as nutricionistas interagem com diferentes formas de apoio e quais delas se mostram mais eficazes ou preferenciais no contexto do empreendedorismo feminino.

As evidências apontaram um panorama significativo: 48,39% das participantes indicaram ter recorrido à rede de apoio formada por familiares e amigos, demonstrando a relevância dos vínculos sociais no processo empreendedor. Em paralelo, uma parcela expressiva buscou apoio formal, com 19,35% mencionando consultorias especializadas e o mesmo percentual relatando suporte oferecido pelo Sebrae. Recursos menos frequentes, como o apoio de universidades — especialmente por meio de bolsas de pesquisa — e outros meios, como mentorias e o uso da internet, foram citados por 6,45% e 3,23% das respondentes, respectivamente.

Notavelmente, 32,26% das participantes declararam não ter buscado ou recebido qualquer tipo de apoio, o que evidencia uma lacuna significativa no acesso a recursos que poderiam facilitar o desenvolvimento de seus empreendimentos. Tais dados reforçam a centralidade das redes sociais na trajetória empreendedora, mas também sublinham a crescente

valorização de fontes de apoio formal, como consultorias especializadas e instituições como o Sebrae, que oferecem suporte técnico e estratégico essencial para impulsionar o crescimento e a sustentabilidade dos negócios. Ademais, a baixa adesão a programas de universidades e mentorias sugere a necessidade de iniciativas mais acessíveis e amplamente divulgadas, que promovam a integração entre o conhecimento acadêmico e o mercado empreendedor.

A multiplicidade de respostas, que incluiu desde o suporte familiar e social até consultorias especializadas e instituições como o Sebrae, ilustra como as nutricionistas combinam diversas formas de apoio em busca de soluções para a viabilização e crescimento de seus negócios. Este fator se revela de grande importância, apontando para a necessidade de políticas públicas e iniciativas de capacitação mais adaptadas às realidades do empreendedorismo feminino, especialmente no setor da nutrição. Além disso, essa flexibilidade nas respostas também permitiu observar as lacunas existentes no apoio formal e a dependência de redes informais, como a família e os amigos, que podem não oferecer o suporte técnico necessário para o sucesso a longo prazo do empreendimento.

Os resultados desta pesquisa estão alinhados com os dados do recente levantamento conduzido pelo Sebrae Nacional em 2023, que revelou um cenário desafiador para as empreendedoras paraibanas. Segundo o estudo, 54% das mulheres empreendedoras do Estado não receberam apoio institucional nos primeiros momentos de seus negócios. Esse panorama é semelhante ao observado na região Nordeste, onde 36% dos homens e 47% das mulheres relataram a ausência de qualquer suporte de instituições na fase inicial de seus empreendimentos. Dentre aqueles/as que receberam algum auxílio nesta região, o Sebrae foi referido por 50% dos homens e 41% das mulheres. Outras instituições, como prefeituras, comunidades ou associações de moradores, igrejas e ONGs, tiveram uma participação menor, com percentuais variando entre 1% e 11% (Sebrae, 2023f).

No momento da abertura das empresas, a pesquisa do Sebrae destacou o papel significativo de redes de apoio pessoais, como clientes, fornecedores, cônjuges e amigos. Entretanto, constatou-se uma diferença marcante entre os gêneros. Na região Nordeste, 65% dos homens relataram receber apoio do cônjuge, enquanto entre as mulheres o percentual foi de 57%. Quanto ao suporte de amigos, 53% dos homens e 57% das mulheres o mencionaram, e no caso de clientes e fornecedores, 65% dos homens e 68% das mulheres apontaram essa fonte de apoio (Sebrae, 2023f).

Especificamente na Paraíba, observa-se um contraste em relação ao contexto nacional e regional. As mulheres paraibanas relataram maior apoio tanto de cônjuges (68% contra 65% dos homens) quanto de amigos (63% contra 50% dos homens), evidenciando a relevância das

redes de suporte pessoal para o sucesso inicial de seus empreendimentos. Esses dados reforçam a importância de fortalecer as políticas públicas e as redes institucionais para apoiar empreendedoras, especialmente em contextos desafiadores como o da região Nordeste (Sebrae, 2023f).

A predominância do apoio de família e amigos (45%) pode ser compreendida à luz de teorias que enfatizam o papel das redes sociais no processo de empreendedorismo. O suporte emocional e financeiro de familiares e amigos é frequentemente citado como um dos principais recursos de apoio inicial para empreendedores, especialmente para aqueles que enfrentam as dificuldades iniciais de um negócio. No entanto, esse tipo de apoio pode ser limitado em termos de especialização técnica, o que pode gerar desafios para o crescimento sustentado do negócio.

No atual estudo, a busca por apoio institucional, como o Sebrae, foi referida por uma fração significativa das respondentes (19,35%), destacando a relevância das consultorias especializadas e de instituições de apoio ao empreendedorismo no fortalecimento de pequenas empresas. Estudos como o de Martini, Gallo e Roitman (2019) garantem que o Sebrae desempenha um papel determinante no desenvolvimento de micro e pequenas negócios, oferecendo serviços como capacitação empresarial, consultorias e acesso a linhas de crédito. Essa instituição contribui substancialmente para o sucesso e a sustentabilidade dos negócios no Brasil, fornecendo apoio técnico e estruturado para superar as dificuldades operacionais e de gestão enfrentadas por empreendedores iniciantes (Martini; Gallo; Roitman, 2019).

O apoio de consultorias especializadas, também identificado por 19,35% das participantes, reflete uma busca por conhecimentos mais aprofundados e soluções personalizadas. De acordo com Matesco *et al.* (2000), as consultorias oferecem uma gama de serviços estratégicos, que podem auxiliar os empreendedores a melhorarem a gestão, desenvolverem estratégias de marketing e adequação à legislação. As consultorias especializadas são um recurso indispensável para empreendedores em setores como nutrição, pois auxiliam na implementação de processos eficientes e no desenvolvimento de práticas empresariais alinhadas com as demandas de mercado (Matesco *et al.*, 2000).

Por outro lado, a menção de investimento próprio por apenas 5% das participantes pode ser interpretada como um reflexo das limitações financeiras enfrentadas por muitos empreendedores iniciantes, que não têm acesso fácil a fontes externas de capital. Embora o financiamento próprio seja uma solução viável, ele pode representar um risco considerável, dado o alto índice de falências de novos negócios no Brasil.

Silva, Lasso e Mainardes (2016) destacam, em seu estudo, a importância do envolvimento dos cônjuges no gerenciamento e planejamento dos negócios das mulheres

empreendedoras. O apoio familiar é visto como um fator relevante, contribuindo para a coordenação das atividades e o sucesso das organizações. Por outro lado, a pesquisa também revela que, apesar desse apoio, muitas mulheres preferem manter seus negócios em uma escala menor, com atuação local e um número reduzido de funcionários, demonstrando uma resistência em expandir suas operações. Esse comportamento pode refletir questões como o medo de perder o controle sobre o negócio ou a falta de confiança em estratégias de crescimento mais ousadas.

O estudo do Sebrae (2024a) também revelou que, em Brasília, o estímulo familiar é pouco presente na motivação para empreender. A cultura local, marcada por uma forte associação das carreiras bem remuneradas ao serviço público, resulta em um ambiente onde poucos pais incentivam os filhos a considerar o empreendedorismo como uma alternativa viável. Ao aprofundar-se sobre o estímulo recebido no início da jornada empreendedora, a pesquisa revelou um panorama desafiador: independentemente da classe social, a maioria das empreendedoras relatou não ter recebido qualquer estímulo externo.

Segundo o Sebrae Quando houve apoio, o maior incentivador foi, em geral, um parente, como tios, primos ou irmãos, muitas vezes já envolvidos em atividades empreendedoras e que serviram de inspiração. Entre os pais, as mães foram 50% mais ativas no estímulo às filhas, exceto no grupo de mulheres com renda superior a R\$ 7,5 mil/mês, onde o estímulo paterno superou o materno.

A pesquisa também apontou uma lacuna preocupante: menos de 1% das empreendedoras foram estimuladas por professores durante o período escolar. Apesar de o ensino do empreendedorismo ser previsto na Base Nacional Comum Curricular (BNCC), ele ainda é pouco valorizado no ambiente educacional brasileiro. Essa carência pode ser atribuída a fatores culturais, incluindo a ausência de empresários brasileiros como exemplos nos estudos históricos (Sebrae, 2024a).

No tocante aos desafios e oportunidades, o empreendedorismo no setor de nutrição enfrenta desafios específicos, incluindo a gestão financeira, marketing e a adequação às regulamentações do setor. A literatura acadêmica destaca que a falta de capacitação em gestão é um dos principais obstáculos para o crescimento das pequenas empresas no Brasil. Muitos nutricionistas empreendedores possuem sólida formação técnica, mas carecem de habilidades empresariais para gerenciar adequadamente seus negócios. A busca por apoio de consultorias e instituições como o Sebrae reflete, portanto, uma tentativa de superar essas lacunas de gestão, buscando recursos para melhorar a competitividade e sustentabilidade dos empreendimentos (Naretto; Botelho; Mendonça, 2004).

Todavia, o apoio institucional não é sempre suficiente para garantir o sucesso. Revelou-se ser essencial que as nutricionistas empreendedoras complementem esses apoios com formação contínua em gestão e empreendedorismo, além de desenvolver estratégias de marketing e inovação para se destacarem no mercado altamente competitivo.

O gráfico 53 averigua acerca da necessidade de recursos financeiros para o início das atividades, indicando a dependência de capital externo ou interno para viabilizar o empreendimento.

Gráfico 53 – Verificação do aporte financeiro inicial para o estabelecimento do negócio



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A análise dos dados da questão 31 do instrumento de coleta, com base nas respostas das 31 nutricionistas empreendedoras participantes, apontou que 15 respondentes (48,39%) buscaram algum tipo de auxílio financeiro para dar seguimento ao seu negócio, enquanto 16 (51,61%) afirmaram que não necessitaram desse tipo de apoio.

Tais achados sugerem uma divisão quase equitativa entre as empreendedoras que buscaram auxílio financeiro e as que conseguiram seguir com seus negócios sem essa necessidade. Esse padrão pode refletir tanto a diversificação das fontes de recursos utilizadas pelas nutricionistas quanto as diferenças nos estágios de desenvolvimento de seus negócios, com algumas podendo depender de financiamento externo para expansão, enquanto outras conseguem manter suas operações com recursos próprios.

A necessidade de apoio financeiro é um fator crítico para o crescimento e sustentabilidade das micro e pequenas empresas. Estudos indicam que o acesso a recursos financeiros adequados permite que essas empresas invistam em inovação, ampliem suas operações e melhorem sua competitividade no mercado. Como exemplo, pode-se citar a pesquisa de Martini, Gallo e Roitman (2019), publicada na Revista de Administração de Empresas do BNDES, a qual destaca que o apoio financeiro é essencial para o desenvolvimento

de estratégias empresariais eficazes e para a superação de desafios financeiros enfrentados por pequenas empresas.

Ademais, o apoio institucional desempenha um papel fundamental no sucesso dos empreendedores. Programas de apoio, como os oferecidos pelo Sebrae, fornecem consultorias especializadas, capacitação e acesso a redes de contatos que podem ser determinantes para o sucesso empresarial. Uma análise realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) enfatiza a importância de políticas públicas de apoio às pequenas e médias empresas, destacando que o suporte institucional contribui significativamente para a formalização e crescimento desses empreendimentos (Naretto; Botelho; Mendonça, 2022).

No contexto das nutricionistas empreendedoras, o acesso a recursos financeiros e a programas de apoio institucional pode ser particularmente relevante, considerando as especificidades do setor de saúde e nutrição. A capacitação contínua e o suporte adequado são essenciais para que esses profissionais possam oferecer serviços de qualidade e expandir suas operações de forma sustentável.

Observa-se, a partir da comparação entre os dados obtidos nesta pesquisa e os resultados apresentados por Lumertz (2015), que, enquanto 48,39% das nutricionistas empreendedoras participantes desta pesquisa buscaram algum tipo de auxílio financeiro para dar seguimento ao seu negócio, o estudo de Lumertz (2015) indicou que, no contexto geral de micro e pequenas empresas, aproximadamente 58% dos empreendedores necessitaram de apoio financeiro para iniciar suas atividades.

Esse dado de Lumertz (2015) corrobora a hipótese de que o acesso a recursos financeiros é um fator fundamental para a sobrevivência e expansão das microempresas, especialmente nos primeiros estágios de desenvolvimento. A diferença percentual observada entre os dois estudos pode ser explicada por características específicas do setor da nutrição e pelas distintas fases em que as empreendedoras se encontram em seus respectivos negócios. A literatura acadêmica aponta que a necessidade de apoio financeiro tende a ser mais pronunciada nas fases iniciais, quando há maior demanda por investimentos em infraestrutura, marketing e capacitação (Pinto, 2017).

Dessa forma, pode-se inferir que, embora uma parcela significativa das nutricionistas empreendedoras tenha buscado auxílio financeiro, uma proporção considerável conseguiu avançar sem recorrer a recursos externos de suporte. Contudo, o acesso a recursos financeiros e a programas de apoio institucional continua sendo um fator determinante para a expansão e sustentabilidade das micro e pequenas empresas no setor de nutrição, especialmente para

aquelas que estão em estágio inicial de desenvolvimento ou que enfrentam dificuldades de capitalização.

O gráfico 54 ilustra a situação financeira atual das empresas, destacando o retorno obtido sobre o investimento inicial. As nutricionistas empreendedoras puderam categorizar o status de seus negócios conforme o retorno financeiro alcançado, seja total, parcial ou inexistente até o momento. Essa distribuição oferece uma visão clara do grau de sucesso financeiro e da sustentabilidade das empresas, refletindo tanto a fase de consolidação quanto os desafios enfrentados pelas empreendedoras na busca pela viabilidade econômica de seus empreendimentos.

Gráfico 54 – Estágio atual do retorno financeiro sobre investimento inicial das empresas



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A análise dos dados da questão 32 do instrumento de coleta, sobre o retorno financeiro das empresas geridas pelas nutricionistas, revela um panorama significativo sobre o estágio atual de desenvolvimento dos negócios dessas profissionais. Das 31 nutricionistas empreendedoras participantes, 51,61% alcançaram retorno financeiro total do investimento inicial, 29,03% obtiveram retorno parcial e 19,35% ainda não obtiveram retorno financeiro algum.

Esses resultados refletem as diversas fases pelas quais as empreendedoras podem passar no ciclo de vida de seus negócios, sendo essencial observar que o caminho até a rentabilidade total pode variar substancialmente de um empreendimento para outro. A fase inicial de um empreendimento, onde o retorno financeiro não é imediato, é frequentemente marcada por altos investimentos e desafios de sustentabilidade.

Estudos como o de Amorim e Batista (2012) corroboram a ideia de que as mulheres empreendedoras enfrentam dificuldades específicas, tais como o balanceamento entre as

responsabilidades pessoais e profissionais, além da necessidade de adaptar suas atividades empresariais para se adequar a um mercado competitivo.

Amorim e Batista (2012) destacam que, no caso das empreendedoras, muitos começam suas atividades com uma visão de realização pessoal e profissional, mas frequentemente encontram obstáculos que dificultam o retorno financeiro imediato, como uma demanda de capital inicial significativa e a falta de um mercado consolidado para suas atividades. A dificuldade em alcançar o retorno financeiro desejado, especialmente no início do empreendimento, está, então, frequentemente relacionada à gestão inadequada e à falta de apoio financeiro adequado.

Esses achados também sugerem que a maioria das nutricionistas empreendedoras conseguiu recuperar integralmente o capital investido, indicando um desempenho financeiro positivo. No entanto, a presença de participantes que ainda não obtiveram retorno financeiro destaca a importância de estratégias eficazes de gestão financeira e planejamento estratégico para garantir a sustentabilidade e o crescimento dos negócios.

A comparação entre os dados de Lumertz (2015), o qual revelou em seu estudo que a maioria (63,1%) dos empreendedores pesquisados já havia alcançado retorno financeiro total do investimento inicial, e os achados apurados nesta pesquisa revela uma diferença notável na proporção de empreendedores que alcançaram o retorno financeiro total.

Enquanto o estudo de Lumertz apresenta uma maioria significativa, os dados desta pesquisa sugerem uma menor incidência de retornos totais e uma maior prevalência de retornos parciais. Essa discrepância pode ser explicada por diversos fatores, incluindo o contexto econômico específico, o tempo de maturação dos negócios das nutricionistas, bem como possíveis diferenças na natureza das empresas analisadas nos dois estudos.

Estudos como o de Lumertz e Venzke (2017) indicam que a busca pela rentabilidade e a sua concretização no curto, médio e longo prazo são algumas das maiores dificuldades enfrentadas pelos empreendedores iniciais, especialmente em setores como o da saúde e nutrição, que exigem considerável investimento de tempo e capital.

A natureza do investimento e o tipo de gestão aplicada são determinantes para que o negócio alcance, de fato, o retorno financeiro esperado. O apoio institucional, como o disponibilizado pelo Sebrae, é essencial para pequenas empresas, uma vez que proporciona uma base para a gestão eficaz do negócio e o crescimento sustentável (Brasil, 2013).

A literatura acadêmica enfatiza a relevância do planejamento financeiro para o sucesso das microempresas, indicando que o retorno financeiro está intrinsecamente relacionado à capacidade de gestão financeira e ao planejamento estratégico. De acordo com o Sebrae (2023j),

o planejamento financeiro permite que as micro e pequenas empresas projetem receitas e despesas, avaliando a saúde financeira dos negócios. Além disso, o estudo de Costa *et al.* (2023) destaca que o planejamento financeiro adequado é fundamental para a sobrevivência e crescimento das microempresas, contribuindo para a redução da mortalidade empresarial.

Portanto, embora os resultados da pesquisa indiquem um desempenho financeiro positivo para a maioria das nutricionistas empreendedoras, é essencial que todas as participantes adotem práticas de planejamento financeiro e gestão estratégica para assegurar a continuidade e expansão de seus negócios.

O alto percentual de profissionais que obtiveram retorno total reflete, de certa forma, o potencial de crescimento do setor, principalmente para aqueles que, desde o início, optaram por estratégias de investimento sólido e procuraram apoio especializado. A gestão estratégica, associada ao financiamento adequado, torna-se fundamental para superar as barreiras que surgem nas primeiras etapas de implantação de uma empresa (Faster Capital, 2024).

O suporte financeiro e a implementação de práticas de gestão estruturadas são fatores determinantes para a obtenção de resultados financeiros positivos, conforme destacam diversos estudos sobre empreendedorismo feminino, como o de Amorim e Batista (2012), que ressaltam a importância de uma estratégia financeira sólida.

Por outro lado, o retorno parcial alcançado por uma parcela significativa das respondentes também demonstra que, embora o retorno inicial tenha sido atingido, ainda há desafios a serem enfrentados. Gonçalves dos Santos *et al.* (2024) asseveram que a jornada empreendedora é marcada por altos e baixos financeiros, e os empreendedores frequentemente enfrentam a transição de um modelo de baixo lucro para um de rentabilidade plena. Conforme Brasil (2013), estudos indicam que a consolidação de uma empresa no mercado requer um processo gradual de adaptação e superação das dificuldades iniciais.

Ainda, é importante ressaltar o impacto das consultorias especializadas e do apoio institucional, como o Sebrae, aludido por várias participantes. O suporte de organizações como essas tem sido correlacionado com o sucesso de pequenos empreendedores, proporcionando a eles não apenas recursos financeiros, mas também a capacitação necessária para a gestão eficaz do negócio. Esses apoios têm se mostrado determinantes para a estabilidade financeira de empresas em fase inicial (Natividade, 2009).

Além disso, a política pública desempenha um papel importante no apoio ao desenvolvimento dos negócios de nutrição, uma vez que as estratégias governamentais, voltadas para a promoção da alimentação e nutrição adequadas, podem oferecer aos empreendedores do setor ferramentas e incentivos. A Política Nacional de Alimentação e

Nutrição (Brasil, 2013) reforça a relevância de uma abordagem integrada que combine capacitação e incentivo ao empreendedorismo. A implementação de políticas públicas de apoio à saúde e nutrição pode se refletir diretamente no sucesso do empreendedorismo na área, fornecendo não apenas uma estrutura sólida, mas também alinhando as práticas empresariais às necessidades da sociedade.

O gráfico 55 examina o desejo das nutricionistas empreendedoras em expandir sua base de clientes, refletindo suas aspirações de crescimento e estratégias de mercado. A partir das respostas obtidas, que foram categorizadas em "Sim" ou "Não", é possível observar a disposição das empreendedoras em buscar a ampliação de sua clientela, evidenciando suas intenções de diversificação e fortalecimento do negócio.

Tal representação oferece uma visão sobre a perspectiva de crescimento e as prioridades estratégicas adotadas para a expansão no competitivo mercado de Nutrição.

Gráfico 55 – Avaliação do interesse das nutricionistas na expansão da carteira de clientes



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Entre as 31 nutricionistas empreendedoras que participaram da pesquisa, 28 manifestaram interesse em aumentar o número de pacientes/clientes atendidos mensalmente, representando 90,32% das respondentes. Apenas 3 nutricionistas (9,68%) indicaram que não possuem tal intenção no momento. Esses resultados refletem uma tendência predominante entre profissionais de nutrição que buscam expandir suas operações como estratégia para alcançar maior sustentabilidade financeira e competitividade no mercado. O crescimento do número de nutricionistas no Brasil levou a uma nova configuração do mercado de trabalho, onde se percebe a tendência das profissões em buscar uma atuação liberal.

Além disso, o marketing digital tem se mostrado uma ferramenta poderosa para profissionais de saúde, incluindo nutricionistas, que desejam expandir sua base de clientes. Conforme Cintra (2022), estratégias de marketing digital para a área da saúde têm como

objetivo reunir táticas que beneficiem as empresas do setor, não só para atrair mais pacientes, mas também para que o profissional se posicione no mercado, ganhando autoridade e credibilidade no seu nicho.

Por outro lado, é importante que o crescimento da base de clientes seja acompanhado por uma gestão estratégica para evitar sobrecarga e preservar a qualidade do atendimento. O equilíbrio entre o volume de clientes e a capacidade operacional da empresa é fundamental para a sustentabilidade a longo prazo, especialmente em áreas como a nutrição, onde o atendimento personalizado é um diferencial competitivo.

O estudo de Lumertz (2015) revelou que uma grande parte dos/das nutricionistas participantes (94,7%) demonstrou interesse em aumentar a quantidade de clientes, o que é indicativo de uma busca constante por crescimento profissional e expansão do mercado. Esse desejo, aliado à crescente competitividade, destaca a necessidade de uma formação mais abrangente para os/as profissionais, incluindo uma abordagem específica sobre marketing.

Lumertz (2015) sugere que muitas Instituições de Ensino ainda não oferecem disciplinas voltadas para essa área, o que poderia preparar melhor os alunos para a realidade do mercado de trabalho e explorar novas possibilidades comerciais. Em consonância com esse achado, os dados obtidos nesta pesquisa corroboram a premência da busca pelo crescimento e a expansão da clientela, que é um reflexo da necessidade de adaptação dos profissionais à crescente demanda do mercado e à competição cada vez mais acirrada no setor de nutrição.

Esse resultado reforça a ideia de que, além do conhecimento técnico em nutrição, as nutricionistas necessitam se equipar com ferramentas de marketing e gestão empresarial para se manterem competitivas. A literatura também sugere que a adoção de estratégias de marketing digital, como a utilização de redes sociais e o desenvolvimento de uma presença *online*, é uma tendência crescente para os/as profissionais de saúde (Dimer *et al.*, 2022; Guo, 2022; Carvalho de Oliveira, 2023; Amazonas *et al.*, 2024). Portanto, disciplinas voltadas para o marketing, na grade curricular de cursos de nutrição, poderiam potencializar essa adaptação e promover a retenção de clientes, ao mesmo tempo em que diversificam as formas de atuação dos/as nutricionistas no mercado.

Uma pesquisa recente realizada pelo Conselho Federal de Nutricionistas (CFN), em fevereiro de 2024, revelou que o Brasil possuía, até a respectiva data, aproximadamente, 194.018 profissionais da área em atividade, representando um crescimento de 22% em três anos. Em 2021, eram 158.803 nutricionistas no País. Além disso, conforme dados da *Mordor Intelligence* (2024), o mercado de nutrição clínica está em expansão, com estimativas

indicando que deverá atingir US\$ 72,29 bilhões em 2024 e crescer a um CAGR (*Compound Annual Growth Rate*), ou Taxa de Crescimento Anual Composta, de 8,05% até 2029.

Para auxiliar nutricionistas na adaptação a esse cenário, cursos especializados têm sido desenvolvidos. Por exemplo, a ESPM oferece um curso focado em empreendedorismo e marketing digital para nutricionistas, visando fortalecer a presença digital e atrair e reter clientes (ESPM, 2024). Ademais, a Vitafor Science disponibiliza um guia definitivo sobre marketing para nutricionistas, fornecendo estratégias para atrair mais pacientes, aumentar a relevância no mercado e melhorar os lucros (Vitafor Science, 2024).

Os achados deste estudo levantam discussões sobre a formação acadêmica dos/as nutricionistas e a necessidade de uma maior integração entre o conhecimento técnico e as habilidades de gestão e marketing, essencial para o sucesso no contexto atual de alta competitividade. De tal modo, os resultados da presente pesquisa apontam que as nutricionistas empreendedoras da amostra estão alinhadas com tendências globais no empreendedorismo em saúde, mas também reforçam a necessidade de planejamento estratégico e capacitação contínua para gerenciar o crescimento de suas empresas de maneira sustentável e eficiente.

O gráfico 56 ilustra o nível de satisfação das nutricionistas empreendedoras com o desempenho de seus negócios, refletindo sobre o sentimento de realização profissional e os desafios enfrentados na jornada empreendedora, oferecendo uma análise sobre as possíveis áreas que ainda demandam ajustes ou melhorias.

As respostas foram categorizadas nas opções "Muito Satisfeita", "Satisfeita", "Parcialmente Satisfeita", "Insatisfeita" e "Muito Insatisfeita", permitindo avaliar a percepção das empreendedoras quanto ao sucesso e aos obstáculos enfrentados em suas empresas, proporcionando, assim, uma visão clara sobre o impacto da gestão empresarial no bem-estar das empreendedoras. Tal representação gráfica contribui, dessa forma, para a compreensão dos aspectos que influenciam a experiência empreendedora e os desafios ainda enfrentados na trajetória de consolidação do negócio.

Gráfico 56 – Avaliação do nível de satisfação das nutricionistas com seus negócios



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A análise dos dados provenientes do gráfico 56, que examina o nível de satisfação das nutricionistas empreendedoras, revela uma predominância de satisfação parcial ou total em relação à sua atuação profissional. Especificamente, 16,13% das respondentes se declararam "Muito Satisfeitas", 25,81% "Satisfeitas" e 58,06% "Parcialmente Satisfeitas", enquanto nenhuma das participantes se considerou "Insatisfeita" ou "Muito Insatisfeita". Esses dados indicam um panorama amplamente positivo em relação à experiência profissional das nutricionistas, embora uma parcela considerável (58,06%) revele apenas uma satisfação parcial com seu desempenho empresarial.

A ausência de insatisfações marcantes pode ser interpretada como um reflexo da resiliência e da adaptação das nutricionistas aos desafios que enfrentam em seus negócios. Por outro lado, o alto índice de satisfação parcial sugere que, embora as nutricionistas se sintam relativamente realizadas, há aspectos do empreendedorismo que ainda apresentam dificuldades, seja em termos de gestão, financiamento ou reconhecimento do mercado.

Esse resultado está em consonância com a literatura acadêmica, a qual investiga a satisfação no trabalho e a realização profissional entre nutricionistas, evidenciando fatores que influenciam essa satisfação. Por exemplo, uma pesquisa aplicada por Costa *et al.* (2019), com 249 nutricionistas atuantes na alimentação coletiva no estado do Paraná, apontou que 55,41% dos profissionais estavam satisfeitos no trabalho, 33,68% eram indiferentes, 6,86% estavam altamente satisfeitos e 4,04% estavam insatisfeitos, revelando que, apesar de a maioria dos profissionais estarem satisfeitos, muitos se mostraram indiferentes à satisfação no trabalho, podendo refletir ausência de perspectiva sobre seu trabalho atual ou indicar a falta de familiaridade com a alimentação coletiva, o que indica a necessidade de ações de valorização desses profissionais.

Outro estudo, realizado por Mendes e Nakasu (2020) e publicado na Revista Brasileira de Nutrição, investigou a percepção de nutricionistas sobre sua atuação profissional no contexto

da supervalorização do corpo magro e escultural. Os resultados revelaram que os/as nutricionistas reconhecem os desafios impostos por padrões estéticos contemporâneos, o que pode impactar sua satisfação profissional.

De acordo com Lumertz (2015), em seu estudo, mais de 90% dos empreendedores estavam satisfeitos ou muito satisfeitos com seus negócios, destacando que o empreendedorismo é uma alternativa viável, proporcionando satisfação pessoal e profissional, especialmente quando os indivíduos escolhem atuar em áreas com as quais têm afinidade. Em sua pesquisa, a referida autora observou que 31,5% dos participantes relataram satisfação com suas empresas, enquanto 10% estavam parcialmente satisfeitos.

Tais dados advertem que, mesmo com os desafios que o empreendedorismo apresenta, ele se configura como um caminho promissor para a realização profissional e pessoal. No caso específico das nutricionistas participantes deste estudo, a amostra, como um todo, demonstrou um nível de satisfação elevado, o que sugere que o campo do empreendedorismo na área da nutrição oferece oportunidades de realização para as profissionais.

Essa tendência de satisfação é respaldada por estudos que associam o grau de satisfação profissional ao desenvolvimento pessoal e à escolha de uma profissão alinhada com os valores e interesses do indivíduo. Portanto, os resultados deste estudo corroboram a ideia de que a maioria das nutricionistas se sente satisfeita com seus empreendimentos, o que pode ser um indicativo de que o campo da nutrição empreendedora é um terreno fértil para o crescimento pessoal e profissional, desde que os/as profissionais busquem constante aprimoramento e adaptação às exigências do mercado.

Em contrapartida, embora a satisfação profissional predominante seja positiva, o alto índice de nutricionistas "Parcialmente Satisfeitas" sugere que há uma demanda por melhorias nas condições de trabalho, no apoio institucional e em estratégias de desenvolvimento pessoal e empresarial.

Tais achados apontam a necessidade de estratégias como programas de valorização e desenvolvimento contínuo com iniciativas voltadas à formação continuada, aprimoramento das habilidades de gestão e o fomento ao desenvolvimento de políticas públicas de apoio ao empreendedorismo, visando garantir a satisfação plena e o crescimento sustentado dessas profissionais, a partir da melhoria das condições de trabalho e do reconhecimento da profissão. Isso pode indicar a necessidade de estratégias para aumentar a satisfação profissional, como programas de valorização e desenvolvimento contínuo, visando a melhoria das condições de trabalho e o reconhecimento da profissão.

Além disso, uma pesquisa da Ordem dos Nutricionistas (2021) avaliou a satisfação dos membros em relação aos documentos produzidos pelo Departamento da Qualidade, advertindo a importância de ações de valorização junto aos profissionais. Os resultados forneceram *insights* sobre a satisfação dos/as nutricionistas em relação aos recursos e materiais disponibilizados pela instituição.

Tais achados, em equivalência, sugerem que, embora a maioria das nutricionistas esteja satisfeita com sua atuação profissional, há espaço para melhorias, especialmente em aspectos relacionados à valorização profissional e condições de trabalho. A identificação de áreas específicas de insatisfação pode orientar estratégias para aumentar o nível de satisfação e, conseqüentemente, a qualidade dos serviços prestados.

Esses estudos evidenciam que a satisfação profissional dos/as nutricionistas está relacionada a diversos fatores, incluindo condições de trabalho, reconhecimento profissional e alinhamento com as expectativas pessoais e do mercado. Destarte, é fundamental que políticas e práticas institucionais considerem esses aspectos para promover um ambiente de trabalho satisfatório e produtivo para os/as nutricionistas.

6.5 OBJETIVANDO O CONHECIMENTO SOBRE EMPREENDEDORISMO APREENDIDO NO DECORRER DA FORMAÇÃO ACADÊMICA EM NUTRIÇÃO

A investigação sobre a formação empreendedora nos cursos de graduação em Nutrição no Nordeste do Brasil é particularmente relevante, considerando que a introdução de práticas empreendedoras nas IES pode incentivar a criação de novos negócios, fomentar a geração de empregos, aquecer a economia e contribuir para o desenvolvimento social. Além disso, o aprimoramento das competências empreendedoras dos/as nutricionistas resulta em uma atuação mais inovadora e eficiente na profissão, o que fortalece a área como um todo (Silva; Pena, 2017; Lima *et al.*, 2015; Plucenio, 2018).

O quinto objetivo específico deste estudo consiste em avaliar e dimensionar o nível de conhecimento sobre empreendedorismo apreendido ao longo da formação acadêmica em Nutrição. Para uma abordagem mais detalhada, essa análise foi segmentada em dois blocos distintos no instrumento de coleta de dados, permitindo uma investigação aprofundada sobre a percepção das nutricionistas quanto à preparação oferecida pela graduação para a atuação no campo empreendedor.

A seguir, os dados obtidos serão apresentados e discutidos, com o intuito de identificar lacunas na formação, possíveis avanços na abordagem do empreendedorismo nos cursos de

Nutrição e a relevância do aprendizado prático e teórico na construção das competências necessárias para a gestão e inovação no setor:

a) *Avaliação do contato das nutricionistas com o tema Empreendedorismo*

Para alcançar ao objetivo específico, foram utilizadas três perguntas principais, com subdivisões, que compuseram o bloco 6 “contato com o tema empreendedorismo” no questionário de pesquisa. Esse bloco foi concebido para investigar o grau de exposição das participantes ao tema durante sua formação acadêmica, bem como para identificar a existência de possíveis lacunas e oportunidades no processo educacional em relação ao desenvolvimento de competências empreendedoras.

As perguntas buscaram explorar aspectos como a presença de disciplinas ou conteúdos relacionados ao empreendedorismo na grade curricular dos cursos de Nutrição e a qualidade da formação recebida em relação à preparação para o empreendedorismo. Tal bloco revelou-se essencial para compreender a relação entre a formação acadêmica e a preparação das profissionais para o mercado de trabalho, destacando o papel das instituições de ensino na promoção de habilidades gerenciais e inovadoras.

A sistematização das respostas fornece subsídios para a discussão de estratégias pedagógicas que possam integrar, de maneira mais efetiva, a temática do empreendedorismo nos currículos de Nutrição, contribuindo para a formação de profissionais mais bem preparadas para atuar em um mercado dinâmico e competitivo. Destarte, o estudo amplia a compreensão sobre como a formação acadêmica pode ser aprimorada para atender às demandas contemporâneas do setor.

A tabela 7 oferece uma síntese detalhada das percepções das nutricionistas participantes acerca do tema empreendedorismo e da qualidade da formação acadêmica recebida nessa área. Esses dados são complementados pelas representações gráficas apresentadas nos gráficos 57 e 58, respectivamente, que permitem uma visualização mais clara e interpretativa dos resultados.

Tabela 7 – Avaliação geral do contato com o tema empreendedorismo na Paraíba e da qualidade da formação recebida pelas nutricionistas, dezembro de 2024

Contato com o tema empreendedorismo	Avaliação da qualidade da formação recebida na formação em Empreendedorismo						
	Não teve	Teve contato	Excelente	Ótima	Boa	Regular	Insatisfatória
Palestras e Congressos	12	19	8	6	2	3	0
Ambiente de trabalho	23	8	1	2	4	0	1
Especializações	24	7	0	1	1	4	1
Disciplinas da graduação	25	6	2	1	1	0	2
Estágios na graduação	30	1	1	0	0	0	0
Empresa Júnior	31	0	0	0	0	0	0
Outras oportunidades	28	3	0	1	1	0	1

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Tal levantamento permite identificar tanto os pontos fortes quanto as lacunas na formação acadêmica, destacando aspectos que podem ser aprimorados para atender às demandas de um mercado de trabalho dinâmico e competitivo.

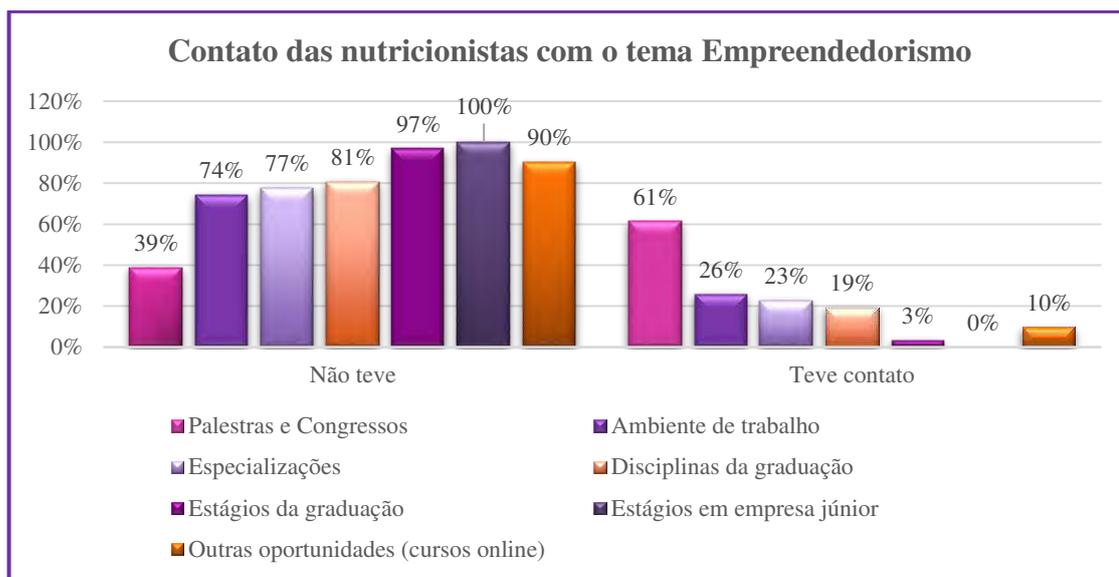
O instrumento de coleta de dados permitiu a seleção de múltiplas alternativas, garantindo uma abordagem mais ampla e detalhada para compreender as diversas formas de contato das participantes com o empreendedorismo. Essa possibilidade ampliou a abrangência da análise, permitindo identificar múltiplas perspectivas e experiências, bem como explorar a complexidade das trajetórias empreendedoras relatadas. Tal método também proporcionou um panorama diversificado, refletindo a riqueza de interações e práticas relacionadas ao tema.

Observou-se que a maioria das respondentes relatou algum nível de contato prévio com o tema empreendedorismo, frequentemente abrangendo duas ou mais modalidades de interação dentre as opções disponíveis. Essa diversidade de experiências reflete a amplitude das oportunidades de aprendizado e de exposição ao tema ao longo de suas trajetórias acadêmicas e profissionais.

Adicionalmente, as experiências relatadas foram avaliadas quanto à qualidade dos conhecimentos adquiridos, permitindo identificar tanto a profundidade teórica quanto a aplicabilidade prática dessas interações no contexto profissional das participantes. Essa análise revelou aspectos fundamentais sobre a adequação das abordagens formativas às demandas do mercado e destacou oportunidades de aprimoramento no desenvolvimento de competências empreendedoras entre as nutricionistas.

O gráfico 57 avalia o nível de contato das nutricionistas na Paraíba com o tema do empreendedorismo, considerando diferentes contextos de formação e atuação profissional.

A análise busca identificar quais oportunidades de aprendizado e exposição ao empreendedorismo foram mais frequentes, bem como avaliar a distribuição percentual dessas experiências, destacando a relevância de eventos acadêmicos, especializações, disciplinas curriculares e outros meios na disseminação do conhecimento empreendedor.



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Os elementos apresentados no gráfico 57 possibilitam uma abrangência sobre como as nutricionistas percebem o papel do empreendedorismo em sua atuação e apontam caminhos para a formulação de estratégias pedagógicas mais alinhadas às necessidades do setor.

A análise das respostas obtidas revela uma diversidade de experiências e percepções sobre a formação em empreendedorismo, especialmente no contexto da saúde e nutrição, buscando-se compreender como as opções de aprendizado e as vivências práticas influenciam a capacitação das profissionais na área, destacando a importância de um currículo que aborde o empreendedorismo de forma mais integrada.

Os dados apresentados demonstram que o contato com o tema empreendedorismo foi predominante em eventos como palestras, seminários e congressos, com 61% das participantes relatando experiências nessa modalidade, o que reflete uma busca ativa por formação continuada, algo fundamental em um campo tão dinâmico quanto o da saúde. Outras formas de interação apresentaram percentuais menores, como o ambiente de trabalho (26%) e as disciplinas da graduação (19%). As categorias de estágios em Empresa Júnior e estágios obrigatórios/extracurriculares tiveram baixa representatividade, com percentuais de 0% e 3%, respectivamente, evidenciando lacunas importantes na formação prática.

De modo geral, observa-se que, embora haja múltiplas oportunidades de contato com o empreendedorismo, a qualidade percebida dessas interações varia significativamente, com predomínio de avaliações ótimas e boas em eventos extracurriculares, como palestras, enquanto disciplinas curriculares e estágios ainda carecem de maior abrangência e impacto.

No detalhamento das respostas, foi identificado que muitas profissionais buscaram conhecimentos complementares por iniciativa própria, através de meios alternativos, recorrendo, além das aulas *online*, a mentorias, cursos presenciais e à distância do Sebrae, e-books, vídeos no *YouTube* e minicursos.

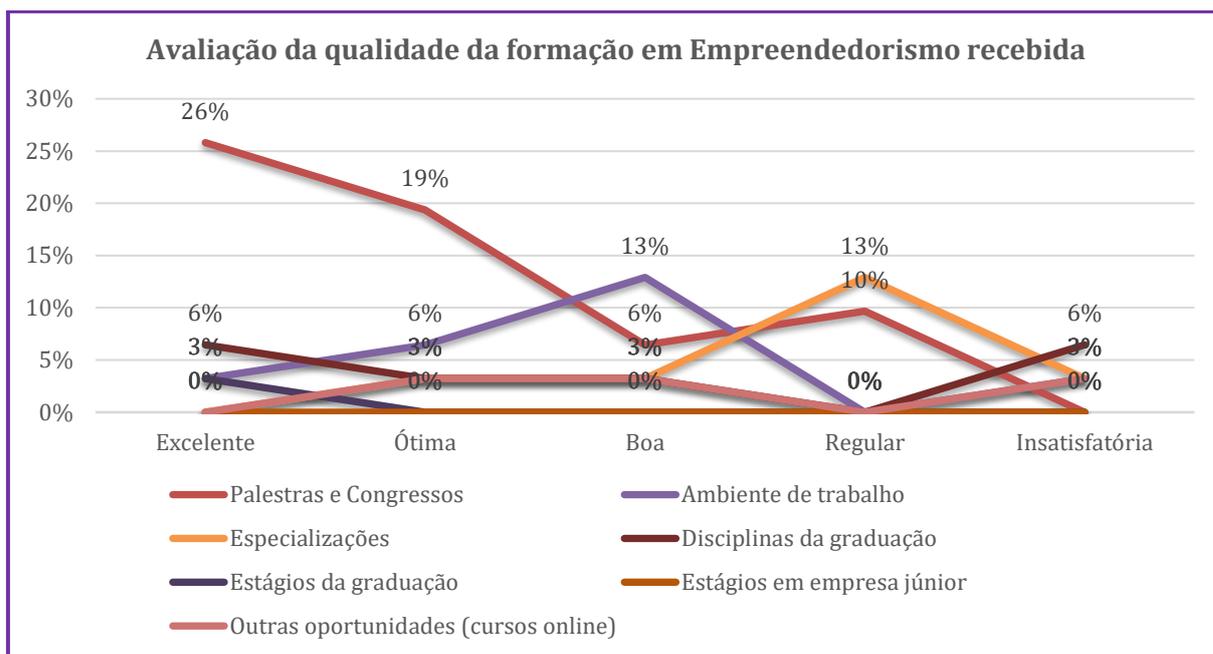
Algumas relataram que obtiveram contato prático no trabalho, seja por necessidade ou função exercida, como "coordenadora de negócios sociais". Entre as respostas qualitativas, houve críticas explícitas sobre a escassez de disciplinas relacionadas ao empreendedorismo na graduação, sendo apontada como uma lacuna que impacta negativamente sob a preparação para o mercado, especialmente no que se refere à precificação e gestão de negócios.

Por outro lado, muitas expressaram frustração com a superficialidade do conteúdo abordado em algumas palestras e cursos. Essa percepção sugere que, embora haja uma oferta crescente de recursos educacionais, a qualidade e a profundidade do conteúdo podem ser insuficientes para desenvolver competências sólidas em empreendedorismo.

Além disso, a carência de um currículo estruturado nas instituições de ensino superior, públicas em especial, que integre o empreendedorismo como disciplina obrigatória, inclusive prática, foi uma crítica recorrente. Para atender a essa demanda, é preciso que as Instituições de Ensino Superior (IES) reavaliem seus currículos e considerem integrar disciplinas que abordem os conteúdos relacionados ao tema, de forma abrangente.

A análise do gráfico 58 reflete a avaliação das profissionais acerca da preparação teórica e prática oferecida pelas instituições de ensino superior, bem como a relevância atribuída ao empreendedorismo como competência essencial em suas trajetórias profissionais.

Gráfico 58 – Distribuição percentual da avaliação da qualidade da formação recebida em Empreendedorismo pelas nutricionistas na Paraíba, em dezembro de 2024



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Os dados obtidos no levantamento refletem uma conscientização crescente sobre a relevância do empreendedorismo entre as nutricionistas, apontando que o tema tem sido tratado por nutricionistas em múltiplos contextos, ainda que, frequentemente, esse contato se apresente de forma limitada, evidenciando uma heterogeneidade significativa nas experiências relatadas pelas participantes.

A análise revela que a abordagem do tema durante a formação acadêmica é superficial, com maior destaque para atividades extracurriculares. Essa constatação expõe lacunas consideráveis na estrutura curricular dos cursos de Bacharelado em Nutrição, sugerindo a necessidade premente de iniciativas pedagógicas mais robustas e integradas, capazes de preparar as profissionais de forma abrangente para as demandas e desafios contemporâneos impostos pelo mercado de trabalho. A inclusão de disciplinas que abordem gestão, liderança e inovação pode fomentar habilidades empreendedoras, permitindo que esses profissionais explorem novas oportunidades de negócio e contribuam para o desenvolvimento econômico e social.

Apenas 19% das nutricionistas relataram ter tido contato com o empreendedorismo por meio das disciplinas da graduação, com avaliações distribuídas entre excelente (2; 6%), ótima (1; 3%), boa (1; 3%) e insatisfatória (2; 6%). Esse dado reflete a baixa integração do tema nos currículos acadêmicos, corroborando estudos como os de Plucenio (2018), que apontam a carência de conteúdos voltados à formação empreendedora nos cursos de Nutrição. Essa lacuna

compromete a preparação das profissionais para os desafios do mercado, destacando a necessidade de revisão curricular para incorporar habilidades gerenciais e estratégicas.

Tal fator destaca também a insuficiência de disciplinas específicas voltadas ao desenvolvimento de habilidades como liderança e ativismo político nos currículos dos cursos de Nutrição. Jacob e Araújo (2020) criticam a estrutura educacional vigente, destacando que a carência de tais conteúdos compromete a formação dos profissionais para lidar com os desafios do mercado, especialmente na gestão de questões complexas relacionadas à nutrição e aos sistemas alimentares sustentáveis. Esses autores argumentam que as estruturas acadêmicas atuais não integram adequadamente a Nutrição com outras áreas do conhecimento, limitando a capacidade dos discentes de enfrentar desafios multifacetados e de propor soluções inovadoras.

Jacob e Araújo (2020) sugerem mudanças curriculares urgentes, incluindo a flexibilização das grades para incorporar competências relacionadas ao empreendedorismo, liderança e sustentabilidade. A integração desses elementos é vista como imperativa para preparar os/as futuros/as nutricionistas a assumirem papéis de liderança em discussões sobre sistemas alimentares sustentáveis e segurança alimentar. Contudo, a resistência à modernização dos currículos em muitos programas de Nutrição reforça críticas sobre a desatualização da formação oferecida.

Silva e Pagnussat (2023), de forma análoga aos demais estudos referidos, destacam a disciplina de empreendedorismo como uma oportunidade para capacitar estudantes a atuarem como agentes de inovação e contribuir para o desenvolvimento econômico e social.

Distinção relevante entre o atual estudo e o dessas autoras, encontra-se no papel do intraempreendedorismo. Elas destacam que a formação acadêmica deve preparar os/as estudantes para atuarem como intraempreendedores, promovendo inovação dentro de organizações estabelecidas. Na pesquisa atual, o foco está mais voltado para o empreendedorismo individual, com menor ênfase em iniciativas intraorganizacionais, o que pode ser explicado pela predominância de pequenos empreendimentos no setor de Nutrição, onde as profissionais geralmente atuam como proprietárias de seus próprios negócios.

Dessa forma, enquanto Silva e Pagnussat (2023) evidenciam uma relação integrada entre aprendizado teórico e desenvolvimento prático nas instituições de ensino, a pesquisa atual revela que essa integração ainda é limitada no contexto das nutricionistas. Apesar de as profissionais reconhecerem o valor da formação empreendedora, a implementação de currículos mais abrangentes e alinhados às necessidades do mercado permanece um desafio.

De maneira geral, os argumentos apresentados corroboram a necessidade de uma reformulação nos currículos dos cursos de Nutrição. Um enfoque robusto em competências

empreendedoras e de liderança é imprescindível para capacitar os/as universitários/as a atuarem de forma eficaz e inovadora diante das complexidades contemporâneas associadas à nutrição, segurança alimentar e sustentabilidade.

Embora em baixo índice, a presença de respostas indicando experiências na graduação e em estágios mostra, em contrapartida, que as instituições de ensino superior estão começando a integrar o empreendedorismo em seus currículos.

Em relação à matriz curricular do curso, os resultados de um estudo de Santos (2021), realizado com acadêmicos do curso de Nutrição e membros efetivos das Empresas Juniores do país, mostraram que 25,9% dos egressos consideraram o fluxograma do curso como "bom" ou "muito bom", enquanto 72,1% o classificaram como "regular", "ruim" ou "muito ruim". Essa disparidade indica que, embora uma pequena parte dos participantes avaliasse positivamente a organização das disciplinas, a grande maioria apresentou críticas à forma como elas estão distribuídas ao longo dos períodos do curso. Essa percepção pode influenciar negativamente a avaliação da qualidade do ensino oferecido, sugerindo a necessidade de ajustes na estrutura curricular para atender melhor às expectativas dos alunos e egressos.

Conhecer a opinião dos egressos sobre a formação recebida é fundamental para entender a efetividade do currículo e sua relação com o mercado de trabalho. Tal feedback permite uma reflexão crítica sobre como os programas de graduação preparam os/as profissionais para suas funções e como eles lidam com as necessidades do mercado. Além disso, permite que as Instituições de Ensino Superior ajustem continuamente seus currículos para garantir que os/as profissionais formados/as adquiram as competências necessárias, como conhecimentos técnicos, habilidades práticas e atitudes adequadas para lidar com desafios e resolver problemas de forma eficaz (Lousada; Martins, 2005). Isso reforça a importância de revisar a estrutura curricular periodicamente para atender às demandas do mercado e promover uma formação mais alinhada com as exigências profissionais.

No contexto da formação empreendedora no ensino superior, a pesquisa "Empreendedorismo nas Universidades Brasileiras", conduzida pela Endeavor em 2016 em parceria com o Sebrae, evidenciou a relevância da inclusão de disciplinas de empreendedorismo como parte do currículo universitário. Essa perspectiva encontra respaldo na crescente demanda por habilidades empreendedoras, destacada pelo Ranking Universidades Empreendedoras (RUE), que avalia como as instituições de ensino superior fomentam uma cultura empreendedora entre seus discentes (Brasil Júnior, 2023).

Segundo Plucenio (2018), o qual averiguou, em seu estudo, a presença do tema empreendedorismo nos currículos dos cursos de graduação em Nutrição da região Sul do Brasil,

as disciplinas, sejam elas obrigatórias ou optativas, são estratégias importantes para fomentar o empreendedorismo dentro das universidades. Embora tradicionalmente possuam uma abordagem teórica, continuam sendo eficazes para transmitir conceitos essenciais sobre o empreendedorismo. No entanto, a introdução do empreendedorismo por meio de projetos, como os de pesquisa ou extensão, representa uma forma mais dinâmica e prática de engajamento, exigindo maior proatividade dos alunos, já que se trata de atividades extracurriculares.

Ademais, a formação em nutrição no Brasil tem sido criticada por sua ênfase no biologicismo e tecnicismo, com escasso diálogo com as ciências humanas e sociais, o que pode limitar a abordagem de temas como o empreendedorismo nas disciplinas curriculares (Valverde; Pimentel; Soares, 2019).

Dos dados coletados, verifica-se que 61% das participantes relataram ter tido contato com o empreendedorismo por meio de palestras, seminários e congressos, sendo essa a modalidade mais mencionada. As avaliações dessas experiências foram predominantemente positivas: oito participantes (26%) classificaram-nas como excelentes, seis (19%) como ótimas e duas como boas (6%). Tal panorama destaca a relevância de eventos acadêmicos e profissionais como espaços privilegiados para a introdução ao empreendedorismo na área de nutrição, fontes de conhecimento e atualização para nutricionistas, pois promovem o intercâmbio de conhecimentos e experiências práticas, elementos fundamentais para uma formação empreendedora robusta, conforme apontado por Carvalho, Campos e Kraemer (2020) que destacam que eventos são oportunidades para *networking* e troca de experiências.

Essas modalidades de aprendizado configuram-se como oportunidades essenciais para o desenvolvimento de competências empreendedoras, especialmente em um contexto em que a inovação e a adaptabilidade são exigências crescentes no mercado de trabalho. Nesse sentido, a educação empreendedora desponta como um eixo estratégico, preparando futuros profissionais para os desafios de um cenário dinâmico e competitivo (Sebrae, 2023k).

Adicionalmente, a participação em eventos científicos tem sido amplamente reconhecida como uma estratégia eficaz não apenas para a atualização de conhecimentos, mas também para a ampliação de redes de contato e colaboração. Esses eventos oferecem um ambiente propício para a construção de competências que extrapolam os limites das salas de aula, consolidando-se como uma prática indispensável para o aprimoramento profissional e o fortalecimento de habilidades empreendedoras no campo da nutrição.

As nutricionistas referiram, subjetivamente, a participação em eventos, conforme os oferecidos pelo Sebrae e Congressos específicos, como sendo fontes estimadas de conhecimento. Estudos acadêmicos corroboram essa perspectiva, destacando os benefícios

proporcionados por essas atividades. Vieira e Andrade (2019), por exemplo, analisaram a importância da participação em eventos acadêmico-científicos na formação de estudantes de fisioterapia. Os resultados apontaram que tanto discentes quanto docentes reconhecem a relevância dessas atividades para o aperfeiçoamento de técnicas, aquisição de conhecimento e auxílio em futuras tomadas de decisões na elaboração de eventos científicos e no envolvimento com a pesquisa. Tal estudo também destacou que a participação em eventos internos e locais corresponde a mais da metade da amostra colhida, demonstrando a importância do estímulo institucional à organização de eventos acadêmico-científicos.

A prática no ambiente de trabalho foi destacada como uma fonte relevante de aprendizado, alinhando-se às observações de Fillion (2011), o qual aponta que o aprendizado experiencial no local de trabalho é uma das formas mais eficazes de adquirir competências empreendedoras, especialmente em contextos onde a formalização do conhecimento não é suficiente para atender às complexidades do mercado.

Essa modalidade destaca-se, então, pela capacidade de integrar teoria e prática, promovendo um aprendizado experiencial que favorece o desenvolvimento de aptidões aplicadas. Já Lima *et al.* (2015), ao avaliar estudantes de diversas IES brasileiras, ressaltaram que a intenção empreendedora não depende diretamente da realização de disciplinas de empreendedorismo, mas há uma demanda crescente por educação prática e conectada à realidade do mercado. Sua pesquisa enfatizou a importância de centros de empreendedorismo nas instituições, promovendo um ambiente favorável por meio de *workshops*, palestras, práticas e redes de relacionamento.

No estudo atual, 26% das participantes apontaram o ambiente de trabalho como uma relevante fonte de aprendizado, com avaliações que variaram entre excelente (1; 3%), ótima (2; 6%) e boa (4; 13%). Esses dados corroboram a premissa de que a vivência profissional é essencial para o aprimoramento de habilidades empreendedoras, especialmente em resposta às crescentes demandas do mercado, conforme argumentado por Lumertz e Venzke (2017).

O contato direto com os desafios e as dinâmicas do mercado frequentemente leva à adaptação prática e ao fortalecimento do perfil empreendedor. Nesse sentido, Dias e Martens (2016) destacam que o ambiente laboral não apenas favorece o desenvolvimento de competências práticas em gestão e empreendedorismo, mas também estimula a aprendizagem contínua. As autoras sublinham, ainda, que contextos de insucesso empresarial oferecem valiosas oportunidades de crescimento, promovendo a resiliência e a capacidade de inovação.

Assim, evidencia-se a necessidade de uma abordagem formativa que conecte, de maneira mais eficaz, os espaços acadêmicos e profissionais, reconhecendo o papel estratégico

do ambiente de trabalho na consolidação de habilidades empreendedoras e na ampliação das perspectivas de atuação no mercado.

Apenas 3% das participantes mencionaram experiências relacionadas ao empreendedorismo durante os estágios obrigatórios ou extracurriculares na graduação, com uma avaliação excelente (3%), o que aponta o estágio como uma oportunidade valiosa para o desenvolvimento de competências empreendedoras. A integração de práticas empreendedoras nos estágios curriculares pode enriquecer a formação dos estudantes de nutrição (Lumertz, 2015).

A baixa exposição ao empreendedorismo durante os estágios pode refletir a limitada integração entre teoria e prática na formação acadêmica, restringindo oportunidades de vivência em contextos empreendedores (Valverde; Pimentel; Soares, 2019).

Diversos estudos, como o de Lima *et al.* (2017), destacam a importância das atividades de ensino, pesquisa e extensão para o desenvolvimento dos/as estudantes durante a graduação. Esses envolvimento proporcionam experiências significativas, que vão além do conteúdo acadêmico convencional. Os discentes que participam dessas atividades se aproximam de papéis como o de professor, pesquisador e cidadão engajado, habilidades que são difíceis de adquirir apenas com a aprendizagem teórica em sala de aula. Além disso, o mercado de trabalho valoriza profissionais que se diferenciam, e essas vivências extracurriculares tornam os egressos mais competitivos, pois agregam conhecimento prático que vai além da teoria.

Os resultados de um levantamento realizado por Souza (2018), com egressos do curso de Nutrição da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), confirmam a relevância das atividades extracurriculares. Os participantes indicaram que essas experiências não só impactaram positivamente seu desenvolvimento acadêmico e profissional, mas também contribuíram para a transgressão de fronteiras disciplinares, ampliando a visão de que o conhecimento é dinâmico, complexo e sistêmico.

Nenhuma das participantes relatou ter tido contato com o empreendedorismo por meio de estágios em Empresas Juniores (EJs), o que aponta para uma possível subutilização dessas iniciativas no âmbito da Nutrição. Essa lacuna, conforme Lumertz e Venzke (2017), reflete a carência de ações voltadas à promoção do empreendedorismo entre estudantes, limitando o desenvolvimento de competências fundamentais, como liderança, gestão de projetos e inovação.

Nesse sentido, pode-se dizer que participação em EJs de Nutrição tem se mostrado eficaz no desenvolvimento de competências empreendedoras relevantes para a prática profissional. Um estudo recente publicado na revista "Demetra" (Paiva *et al.*, 2024) identificou

que estudantes envolvidos nessas iniciativas percebem um aprimoramento em habilidades como liderança, trabalho em equipe e gestão, todas essenciais para o empreendedorismo.

Segundo Santos (2021), embora o Brasil possua um elevado número de Instituições de Ensino Superior (IES), o número de Empresas Juniores (EJs) permanece relativamente reduzido, evidenciando que apenas uma parcela limitada de estudantes tem acesso a essa relevante atividade extracurricular. Para reverter esse quadro, torna-se imprescindível ampliar as investigações sobre o papel das EJs no contexto da Nutrição, com o objetivo de fortalecer sua inserção nas universidades, mapear o perfil dos empresários juniores e identificar tendências nas áreas de atuação.

O incentivo à criação e expansão de EJs no campo da Nutrição é fundamental, pois essas organizações oferecem aos estudantes uma vivência prática da profissão antes da formatura, promovendo uma experiência enriquecedora de inserção no mercado de trabalho. Um caminho eficaz para fomentar a implantação dessas iniciativas é por meio do contato com Federações Estaduais e a Confederação Nacional das Empresas Juniores (EJs), instituições que atuam em nível nacional e podem apoiar a estruturação de novas EJs. Esse contato pode ser realizado por discentes, docentes ou pela própria IES interessada em adotar essa proposta.

Além de beneficiar diretamente os acadêmicos, as EJs contribuem para o fortalecimento institucional das universidades e promovem a expansão da rede do Movimento Empresa Júnior (MEJ), gerando impactos positivos no cenário educacional e profissional. Nesse sentido, de acordo com Santos (2021), a criação e consolidação de EJs em Nutrição representam uma estratégia promissora para enriquecer a formação acadêmica e preparar os/as estudantes de maneira mais robusta para os desafios contemporâneos, ampliando suas oportunidades de atuação e promovendo transformações significativas no setor.

Destarte, esses achados reforçam a importância de integrar conteúdos de empreendedorismo às grades curriculares da graduação em Nutrição, como argumenta Plucenio (2018), o qual destaca que a presença do ensino do empreendedorismo nas Instituições de Ensino Superior (IES) é essencial para incentivar essa prática na sociedade, contribuindo para o desenvolvimento econômico e social. Em sua pesquisa, esse autor referenciado verificou a presença do tema empreendedorismo nos currículos dos cursos de graduação em Nutrição da região Sul do Brasil, identificando que, embora a disciplina seja o componente curricular predominante, a presença de Empresas Juniores (EJs) é limitada, apontando um potencial a ser explorado.

Apenas 23% das nutricionistas relataram ter adquirido conhecimentos sobre empreendedorismo por meio de cursos de especialização, com avaliações predominantemente

regulares (4; 13%), além de uma avaliação ótima (3%), uma boa (3%) e uma insatisfatória (3%). Esses dados indicam que o acesso a essa formação é limitado, possivelmente em função de barreiras econômicas ou da oferta insuficiente de programas específicos. Tal cenário evidencia uma lacuna significativa na abordagem do empreendedorismo nos programas de pós-graduação em Nutrição.

Todavia, a presença, ainda que restrita, do tema em cursos de especialização demonstra o esforço das profissionais em complementar sua formação acadêmica com competências gerenciais e empreendedoras, buscando uma melhor inserção no mercado de trabalho. Essa busca reflete a percepção da relevância do empreendedorismo como ferramenta para enfrentar os desafios e as demandas do mercado contemporâneo (Lumertz; Venzke, 2017).

Pivetta *et al.* (2010) destacam que o desenvolvimento de competências profissionais interativas, associativas e socialmente responsáveis está intimamente ligado a um conhecimento que integre ensino, pesquisa e extensão. Segundo as autoras, o processo de aprendizagem deve incluir uma inserção direta na realidade social, de forma que os/as profissionais desenvolvam competências capazes de abordar a complexidade dos problemas emergentes. Essa abordagem reflexiva e crítica é fruto do contato com a comunidade e da percepção das necessidades reais dessa população.

Além disso, Pivetta *et al.* (2010) defendem que a formação profissional deve transcender os aspectos puramente teóricos e técnicos, promovendo uma visão ampliada e integradora. Essa compreensão tem impulsionado mudanças nas matrizes curriculares dos cursos da área da saúde, com o objetivo de alinhar a formação acadêmica às demandas e prioridades do sistema de saúde brasileiro. De tal modo, segundo tais autoras, os cursos têm buscado articular teoria e prática desde os semestres iniciais, promovendo uma formação contextualizada, crítica e reflexiva, conforme preconizado nos princípios do Sistema Único de Saúde.

O aprendizado virtual tem se consolidado como uma ferramenta eficaz para suprir lacunas formativas na educação superior, destacando-se pela capacidade de integrar inovação e flexibilidade no processo de ensino. Ambientes Virtuais de Ensino e Aprendizagem (AVEAs) têm se revelado como promotores de práticas pedagógicas inovadoras, interativas e colaborativas, que potencializam a construção do conhecimento de maneira dinâmica e contextualizada (Pereira *et al.*, 2019).

Nesse sentido, Dolabela (2006) reforça que a busca por qualificação em empreendedorismo por meio de formatos flexíveis, como cursos *on-line* e eventos virtuais, reflete uma tendência crescente entre profissionais que anseiam desenvolver competências em gestão e inovação, alinhando-se às demandas contemporâneas do mercado de trabalho.

A busca por cursos *online* e outras oportunidades de aprendizado sobre empreendedorismo, foram mencionados por 10% das participantes, com avaliações variando entre ótima (1; 3%), boa (1; 3%) e insatisfatória (1; 3%), o que demonstra a iniciativa das nutricionistas em suprir lacunas formativas, reconhecendo a importância dessas competências para sua atuação profissional (Lumertz; Venzke, 2017).

Tal fato também sugere que, embora exista interesse em complementar a formação, a qualidade desses cursos pode ser variável. Essa modalidade, no entanto, tem se consolidado como uma alternativa flexível e acessível para profissionais que buscam expandir seus conhecimentos, especialmente no contexto da transformação digital.

A integração de tecnologias digitais, aliada à adoção de boas práticas em Ambientes Virtuais de Ensino e Aprendizagem (AVEAs), revela-se uma estratégia promissora para suprir lacunas formativas, desde que respaldada por investimentos em infraestrutura, capacitação contínua de docentes e a implementação de políticas educacionais robustas (Pereira *et al.*, 2019).

A limitada proporção de nutricionistas que relataram a utilização de plataformas *online* e cursos de curta duração também pode sugerir que tais ferramentas ainda não são amplamente adotadas ou reconhecidas como estratégias eficazes de aprendizagem no âmbito do empreendedorismo em nutrição. Este cenário contrasta com estudos que destacam o crescente uso de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) na educação e prática profissional. Pesquisas realizadas por Curioni, Brito e Boccolini (2013) demonstram o avanço contínuo e a disseminação dessas tecnologias no campo da nutrição, empregadas como instrumentos de educação em saúde, ferramentas de registro e manejo de informações, e suporte à tomada de decisões clínicas por profissionais e serviços de saúde.

Tais avanços não apenas promovem melhorias significativas nos padrões de saúde e qualidade de vida das populações atendidas, mas também otimizam a gestão dos serviços de saúde, geram economias financeiras e ampliam o acesso à educação nutricional para profissionais impossibilitados de participar de capacitações presenciais. Todavia, é imprescindível considerar as limitações associadas ao uso das TIC na nutrição, uma vez que sua efetividade está condicionada ao acesso dos potenciais usuários a dispositivos tecnológicos (como computadores, smartphones e internet), à motivação e habilidade para sua utilização, bem como aos custos envolvidos na implementação dessas ferramentas. Portanto, para que essas tecnologias sejam efetivamente integradas à formação em nutrição, torna-se indispensável superar barreiras estruturais e promover a inclusão digital, garantindo que todos os/as profissionais possam se beneficiar plenamente dessas inovações.

A tabela 8 apresenta a avaliação da carga horária recebida pelas nutricionistas em relação à preparação para o empreendedorismo, categorizada por diferentes modalidades de contato com o tema. Tal análise permite compreender como atividades distintas, como palestras e congressos, ambiente de trabalho, especializações, disciplinas de graduação, estágios na graduação e estágios em empresas juniores, contribuem para o desenvolvimento de competências empreendedoras.

Os dados destacados na tabela fornecem importantes *insights* acerca da percepção das nutricionistas em relação à qualidade e à efetividade da carga horária destinada a cada modalidade. As avaliações variam entre "Excelente", "Ótima", "Boa", "Regular" e "Insatisfatória", permitindo identificar tanto os aspectos mais bem avaliados (pontos fortes) quanto as lacunas formativas na abordagem educacional.

Esse panorama contribui para direcionar esforços na reestruturação curricular e na ampliação das estratégias pedagógicas que favoreçam o desenvolvimento de habilidades empreendedoras no campo da Nutrição.

Tabela 8 – Avaliação da carga horária/tempo recebida pelas nutricionistas em relação à preparação para o empreendedorismo, dezembro de 2024

Contato com o tema empreendedorismo	Avaliação da carga horária recebida na formação em Empreendedorismo						
	Não teve	Teve contato	Excelente	Ótima	Boa	Regular	Insatisfatória
Palestras e Congressos	12	19	5	3	8	3	0
Ambiente de trabalho	23	8	1	2	3	1	1
Especializações	24	7	0	0	5	2	0
Disciplinas da graduação	25	6	2	1	0	1	2
Estágios na graduação	30	1	0	1	0	0	0
Estágios Empresa Júnior	31	0	0	0	0	0	0
Outras oportunidades	12	19	5	3	8	3	0

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

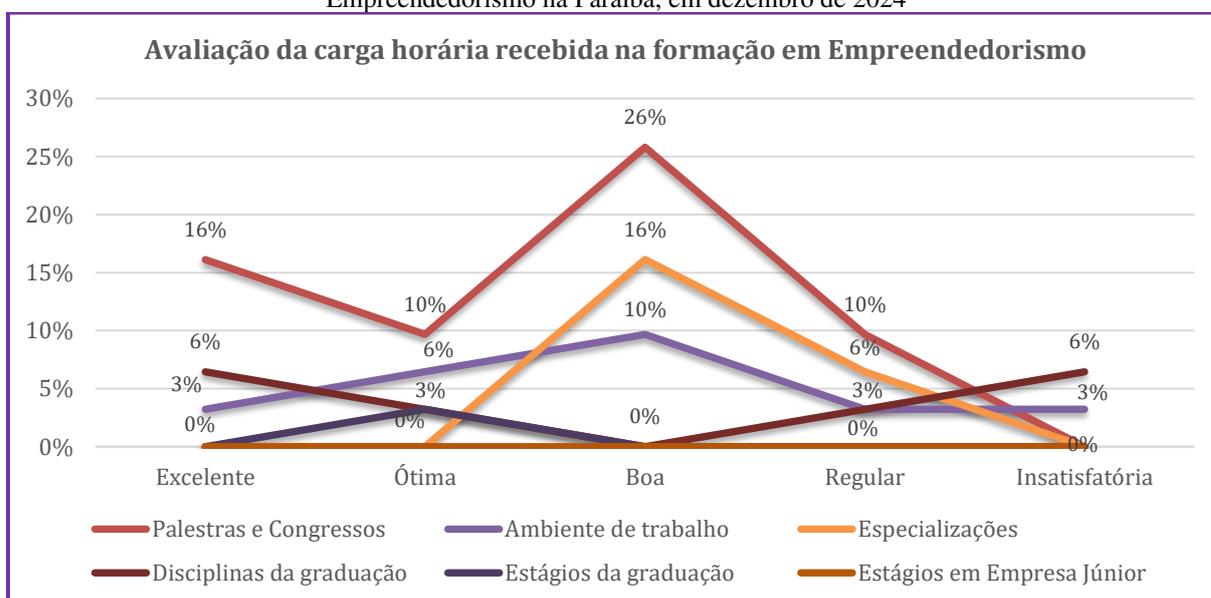
O gráfico 59 ilustra a distribuição percentual das avaliações concedidas pelas nutricionistas acerca da carga horária e do tempo dedicado à capacitação para o empreendedorismo, considerando distintos contextos de formação profissional na Paraíba. Os dados refletem percepções colhidas no período de dezembro de 2024, permitindo uma análise crítica sobre a adequação e a eficácia do preparo oferecido para o desenvolvimento de competências empreendedoras no setor da Nutrição.

A distribuição percentual combina uma perspectiva qualitativa (as avaliações "Excelente", "Boa", etc.) com uma abordagem quantitativa, permitindo uma visão equilibrada sobre como as nutricionistas percebem o tema, com base em suas experiências acadêmicas e profissionais. Além disso, ao quantificar a percepção sobre a qualidade e o tempo do contato com o tema em diferentes modalidades, como palestras ou disciplinas, é possível avaliar quais

estratégias pedagógicas têm maior impacto positivo na formação empreendedora das nutricionistas, o que pode orientar instituições de ensino superior na alocação de recursos e no planejamento de currículos.

Portanto, o objetivo principal de compreender a distribuição percentual das avaliações é fornecer um panorama detalhado e fundamentado sobre a eficácia das estratégias formativas existentes e orientar mudanças que promovam uma formação mais integrada, prática e alinhada às necessidades do mercado.

Gráfico 59 – Distribuição percentual da avaliação da carga horária recebida pelas nutricionistas na formação em Empreendedorismo na Paraíba, em dezembro de 2024



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A análise dos dados apresentados, tanto na tabela 8 quanto no gráfico 59, revela disparidades significativas na percepção das participantes, corroborando as lacunas e os avanços no acesso ao tema dentro das práticas educacionais e profissionais.

Com base em 31 respondentes, observa-se que a categoria "Palestras e Congressos" foi a mais mencionada, com 19 participantes (61%) relatando contato. As avaliações dessa modalidade, em relação à carga horária recebida na formação em Empreendedorismo, foram predominantemente positivas: 5 (16%) consideraram excelente, 3 (10%) ótima e 8 (26%) boa; enquanto 3 (10%) avaliaram como regular e nenhuma como insatisfatória. Tais dados reforçam a relevância desses eventos acadêmicos e científicos como espaços para disseminação de conceitos empreendedores, sendo apreciados por sua efetividade no processo formativo.

No "Ambiente de Trabalho", apenas 8 participantes (26%) relataram contato com o tema. As avaliações apresentaram maior variabilidade, refletindo a irregularidade da exposição

ao tema no âmbito profissional, com 1 (3%) excelente, 2 (6%) ótimas, 3 (10%) boas, 1 (3%) regular e 1 (3%) insatisfatória. Esses resultados sugerem, portanto, que, embora o ambiente profissional proporcione oportunidades práticas para o desenvolvimento de habilidades empreendedoras, a carga horária e o acesso ao tema são irregulares, ou seja, limitados e desiguais.

Em relação às "Especializações", 7 participantes (23%) mencionaram contato com o empreendedorismo. A avaliação concentrou-se em 5 (16%) boas e 2 (6%) regulares, sem menções às categorias excelente, ótima ou insatisfatória, o que indica que, apesar de as especializações abordarem o empreendedorismo, a profundidade e a qualidade dessa formação ainda podem ser limitadas, insuficientes para atender às demandas do mercado.

As "Disciplinas da Graduação" foram citadas por apenas 6 participantes (19%), com 2 (6%) excelentes, 1 (3%) ótima, 1 (3%) regular e 2 (6%) insatisfatórias. Esses resultados destacam a limitada integração e reforçam a crítica quanto à baixa inserção do tema nos currículos acadêmicos, apontando para a necessidade urgente de revisão das grades curriculares para contemplar competências gerenciais e estratégicas.

No que se refere aos "Estágios na Graduação", apenas 1 participante (3%) relatou contato com o tema, classificando-o como ótimo. Apesar da avaliação positiva, o número reduzido de respondentes evidencia a subutilização dessa modalidade como ferramenta de formação empreendedora, demonstrando o quanto é pouco explorada.

Já os "Estágios em Empresas Juniores" não foram mencionados por nenhum participante, corroborando os dados relativos à avaliação da qualidade da formação recebida, os quais revelam uma lacuna crítica no aproveitamento desse espaço como ambiente formativo para o desenvolvimento de competências práticas e gerenciais.

Destarte, os dados demonstram que as atividades extracurriculares, como palestras e congressos, oferecem maior impacto positivo na formação empreendedora, enquanto modalidades formais, como disciplinas e estágios, são subutilizadas. Assim, o gráfico e a tabela, conjuntamente, reforçam a urgência de ampliar a carga horária destinada ao empreendedorismo e diversificar as estratégias pedagógicas nos cursos de Nutrição, integrando o tema de forma mais estruturada. Além disso, iniciativas como a promoção de Empresas Juniores e a inclusão de disciplinas específicas podem contribuir para a formação de profissionais mais aptos/as a atender às demandas do mercado e atuar de forma inovadora em suas áreas de especialização.

Rocha e Freitas (2014), em análise realizada há uma década, já evidenciavam o impacto transformador da educação empreendedora no desenvolvimento de dimensões significantes do perfil empreendedor, como autorrealização, capacidade de planejamento, inovação e disposição

para assumir riscos. Esses autores destacaram diferenças marcantes entre alunos que participaram de práticas de educação empreendedora e aqueles que não tiveram essa oportunidade, reforçando a relevância dessas iniciativas no ensino superior.

Complementarmente, o relatório da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico – OCDE (Lemaitre *et al.*, 2018) sublinhou que, apesar de as mulheres brasileiras liderarem o número de matrículas em instituições de ensino superior, o aprendizado empreendedor muitas vezes é complementado por atividades extracurriculares, como workshops, palestras, feiras e eventos acadêmicos, que desempenham um papel essencial na formação prática dos discentes.

Nesse mesmo contexto, Vieira *et al.* (2014), ao comparar os resultados do GUESSS Brasil com dados de estudantes da Universidade Estadual de Londrina (UEL), identificaram que, embora os estudantes apresentem elevado potencial empreendedor, enfrentam barreiras significativas, como a falta de apoio institucional e o acesso limitado a recursos financeiros, fatores que restringem a aplicação prática de suas competências e limitam seu pleno desenvolvimento profissional. Essas análises, articuladas, apontam para a necessidade de fortalecer a integração entre educação empreendedora, apoio institucional e práticas extracurriculares para maximizar o potencial dos/as futuros/as profissionais no Brasil. Tal fortalecimento nas IES precisa focar na interação com empreendedores reais e suporte estrutural, incluindo acesso a mentoria e recursos financeiros.

Além disso, a correlação entre os dados obtidos neste estudo e as pesquisas recentes indica uma tendência crescente na valorização do empreendedorismo na educação superior. As instituições que promovem uma cultura empreendedora não apenas preparam seus alunos para serem mais competitivos no mercado, mas também contribuem para um ambiente econômico mais dinâmico e inovador (UFLA, 2023). A participação ativa dos/as estudantes em eventos e cursos relacionados ao empreendedorismo é um indicativo positivo de que as futuras gerações estão cada vez mais conscientes da importância dessas habilidades.

Diversos estudos contemporâneos corroboram essa afirmação, demonstrando a necessidade de uma abordagem mais robusta e integrada do empreendedorismo nos currículos acadêmicos dos profissionais da saúde, como no artigo publicado na *Revista JRG*, por Sá *et al.* (2023), o qual reforça a necessidade urgente de integração do tema na formação acadêmica dos profissionais da saúde. As autoras argumentam que ainda há deficiências no que tange ao ensino acerca do empreendedorismo nas escolas de graduação em enfermagem e o mesmo deve ser visto como uma alternativa viável e necessária para preparar os/as estudantes para um mercado em constante transformação. A pesquisa conclui que a falta de incentivo acadêmico ao

empreendedorismo gera dificuldades significativas para os/as alunos/as ao considerarem empreender após a graduação (Sá *et al.*, 2023).

Além disso, o trabalho de Souza (2021) aponta que as instituições de ensino superior frequentemente preparam os alunos tão-somente para a assistência clínica, negligenciando o desenvolvimento das competências empreendedoras necessárias para uma prática profissional mais dinâmica. A autora assevera que essa carência educacional pode trazer como consequência a dificuldade de atender às demandas futuras da profissão, ocasionando o despreparo dos futuros profissionais para inovar e sobressair no mercado, o que é decisivo em um cenário onde a autonomia e a inovação são cada vez mais valorizadas.

A análise comparativa entre os dados da presente pesquisa e o estudo de Lumertz (2015), também realizado com nutricionistas empreendedoras, evidencia padrões convergentes e lacunas significativas no preparo acadêmico para a prática empreendedora. Ambos os estudos apontam que as experiências relacionadas ao empreendedorismo são mais frequentes em contextos extracurriculares, como palestras, congressos, cursos de especialização e ambientes de trabalho, destacando a insuficiência da formação acadêmica em abordar o tema de forma consistente. A limitada inserção de conteúdos sobre empreendedorismo nos currículos universitários emerge como um obstáculo à consolidação de competências empreendedoras, essenciais para o exercício profissional no mercado contemporâneo.

As disciplinas curriculares, em ambos os estudos, receberam avaliações predominantemente regulares ou insatisfatórias, indicando a necessidade de reformulações que conectem teoria e prática de forma eficaz. Apesar disso, os cursos de especialização e o ambiente de trabalho foram destacados como espaços relevantes para o aprendizado empreendedor, recebendo avaliações mais positivas.

Ainda assim, os estágios na graduação se mantiveram limitados, refletindo a escassez de vivências práticas voltadas ao empreendedorismo. Além disso, nenhum dos estudos registrou relatos de experiências em Empresas Juniores (EJs), o que sublinha uma lacuna importante na formação universitária. A ausência de vivências práticas nesse contexto compromete o desenvolvimento de habilidades como liderança, inovação e gestão, fundamentais para a atuação empreendedora.

Outro ponto relevante é a constatação de que algumas profissionais nunca tiveram contato com o tema em nenhuma etapa de sua trajetória, indicando fragilidades tanto na formação inicial quanto na oferta de atividades relacionadas ao empreendedorismo por parte das instituições de ensino. Essa carência formativa compromete a capacidade das nutricionistas de se inserirem no mercado de trabalho de maneira autônoma e inovadora.

Conforme pesquisa do Centro de Apoio aos Pequenos Empreendimentos (Ceape Brasil), 87% dos microempreendedores no Brasil não possuem formação superior (Agência Brasil, 2023), reforçando a necessidade de integrar práticas empreendedoras aos currículos acadêmicos. A implementação de programas estruturados e a promoção de eventos regulares são estratégias que podem ser adotadas para aumentar a conscientização e o engajamento dos estudantes com o empreendedorismo.

Dessa forma, os resultados da análise destacam a importância do empreendedorismo como componente essencial na formação acadêmica e profissional das nutricionistas. A incorporação de conteúdos específicos, associada à promoção de vivências práticas nas estratégias pedagógicas, revela-se imprescindível para o fortalecimento do perfil empreendedor dessas profissionais, preparando-as para enfrentar os desafios do mercado contemporâneo.

Nesse sentido, torna-se fundamental que as instituições de ensino superior invistam continuamente em iniciativas que promovam uma educação empreendedora acessível e inclusiva para todos os discentes. Ademais, a implementação de abordagens pedagógicas que integrem teoria e prática assume um papel estratégico, não apenas ampliando as oportunidades de atuação das futuras nutricionistas, mas também fomentando uma cultura empreendedora robusta e inovadora no campo da nutrição. Tal perspectiva é vital para atender às demandas de um mercado de trabalho em constante transformação, valorizando a criatividade, a autonomia e a capacidade de adaptação como competências essenciais na contemporaneidade.

b) Avaliação da aprendizagem das nutricionistas em relação ao tema Empreendedorismo

Visando complementar e atender ao quinto objetivo de dimensionar o conhecimento sobre empreendedorismo adquirido no decorrer da formação acadêmica em Nutrição, foram utilizadas oito perguntas principais, que compuseram o bloco 7 do instrumento de pesquisa “aprendizagem em empreendedorismo”.

Este bloco foi elaborado com o propósito de investigar, de maneira detalhada, a integração do empreendedorismo como temática na formação acadêmica das nutricionistas, bem como os métodos e conteúdos pedagógicos que contribuíram para o desenvolvimento de competências empreendedoras.

As perguntas, em especial as qualitativas, buscaram explorar aspectos como a percepção das nutricionistas participantes sobre a relevância do tema para sua atuação profissional, a aplicabilidade prática dos conhecimentos adquiridos e a importância de projetos práticos, estágios e outras atividades extracurriculares no desenvolvimento de habilidades gerenciais e inovadoras.

Esse bloco revelou-se essencial para compreender as lacunas e os potenciais na formação acadêmica, destacando a importância de uma abordagem pedagógica que promova habilidades voltadas para a criação e a gestão de negócios. Além disso, os dados coletados fornecem subsídios para o aprimoramento dos currículos dos cursos de Nutrição, incentivando a incorporação de estratégias que preparem as profissionais para enfrentar os desafios de um mercado competitivo e em constante transformação.

Ao dimensionar o aprendizado em empreendedorismo no contexto acadêmico, o estudo pode contribuir para uma análise crítica sobre o papel das instituições de ensino superior na capacitação de nutricionistas empreendedoras. Assim, busca-se promover uma formação mais completa e alinhada às demandas contemporâneas, garantindo a essas profissionais uma base sólida para atuar de forma autônoma e inovadora no mercado de trabalho.

Os desafios enfrentados pelas nutricionistas empreendedoras são diversos e incluem a necessidade de equilibrar as demandas do negócio com as expectativas dos clientes. A literatura aponta que muitas mulheres empreendedoras na área da nutrição buscam constantemente atualizações e formações complementares nas áreas de liderança, gestão e finanças para melhorar sua atuação no mercado (Nutrição Estética Brasil, 2020). Essa busca por conhecimento é vital para garantir não apenas o sucesso financeiro, mas também a satisfação pessoal e profissional.

O gráfico 60 busca identificar se a necessidade de capacitação em empreendedorismo foi percebida pelas nutricionistas empreendedoras antes ou após o início de seus próprios negócios. Trata-se de um aspecto fundamental para compreender o impacto do aprendizado tardio ou preventivo no desempenho profissional dessas empreendedoras, bem como para avaliar possíveis lacunas na formação inicial.

Os resultados permitem refletir sobre a importância da capacitação contínua e do acesso a conhecimentos específicos de gestão e empreendedorismo ao longo da trajetória profissional das nutricionistas.

Gráfico 60 – Avaliação da necessidade de capacitação em empreendedorismo após início do negócio



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A análise das respostas de 31 nutricionistas referentes à questão sobre capacitação em empreendedorismo no contexto do início do negócio próprio revela um panorama significativo sobre a formação e o desenvolvimento profissional no setor.

A questão 36 do instrumento de coleta investigou se as nutricionistas já haviam dado início aos seus negócios antes de reconhecerem a importância de buscar qualificação empreendedora, fornecendo subsídios valiosos para refletir sobre o papel da formação continuada no desempenho profissional.

Os resultados apontam que 61,29%, uma parte considerável das nutricionistas respondentes (19 de 31), já haviam dado início às suas atividades empreendedoras antes de buscar capacitação específica na área. Essa realidade sugere que, embora muitas profissionais estejam dispostas a empreender, elas podem não estar totalmente preparadas para os desafios que essa jornada implica. Ou seja, evidencia-se que a prática do empreendedorismo frequentemente precede a preparação técnica e gerencial, sugerindo uma abordagem reativa frente aos desafios encontrados na gestão do negócio. A capacitação em áreas como gestão financeira, marketing e liderança é fundamental para o sucesso dos empreendimentos na nutrição.

Por outro lado, 38,71% (12 de 31) das respondentes indicaram que buscaram capacitação antes de iniciar suas atividades, demonstrando uma preocupação prévia com a aquisição de competências necessárias para o sucesso no mercado. Essa diferença de comportamento reflete diferentes estratégias de inserção no mercado empreendedor, que podem ser influenciadas por fatores como autoconfiança, necessidade de renda e acesso a recursos educacionais.

A formação contínua emerge como um elemento fundamental para o desenvolvimento profissional das nutricionistas empreendedoras. Lumertz e Venzke (2017) apontam que muitos

nutricionistas iniciam seus negócios sem o devido conhecimento em gestão e estratégias empresariais, o que compromete a sustentabilidade de suas iniciativas. Nesse sentido, as autoras destacam que a inclusão de disciplinas voltadas ao empreendedorismo nos currículos dos cursos de Nutrição pode preparar os futuros profissionais para enfrentar os desafios do mercado.

Complementando essa perspectiva, um artigo da Universidade de Marília (Unimar) enfatiza que parcerias com instituições como o Sebrae têm desempenhado um papel fundamental na capacitação de estudantes e profissionais para a criação de projetos inovadores no campo da Nutrição. Essas iniciativas não apenas preparam os acadêmicos para os aspectos práticos do empreendedorismo, mas também ampliam sua compreensão sobre as múltiplas possibilidades de atuação na profissão (Unimar, 2022).

Dolabela (2006) reforça que a formação em empreendedorismo é decisiva para aumentar as chances de sucesso de novos negócios, proporcionando aos empreendedores uma melhor compreensão e gestão dos riscos envolvidos. Além disso, estudos como os de Oliveira e Davel (2022) ressaltam que a dimensão afetiva e social do empreendedorismo é essencial para a construção de redes de apoio e para a superação de desafios no contexto brasileiro, marcado por desigualdades estruturais.

O comportamento das respondentes, que em sua maioria iniciam seus negócios antes de buscar capacitação, reflete os achados de Silva (2019), os quais apontam que o empreendedorismo universitário tem ganhado relevância como uma estratégia de empoderamento profissional e pessoal, particularmente entre mulheres. Essa abordagem educativa favorece não apenas o aprimoramento de competências técnicas, mas também o desenvolvimento de uma visão estratégica e de maior capacidade de inovação no mercado.

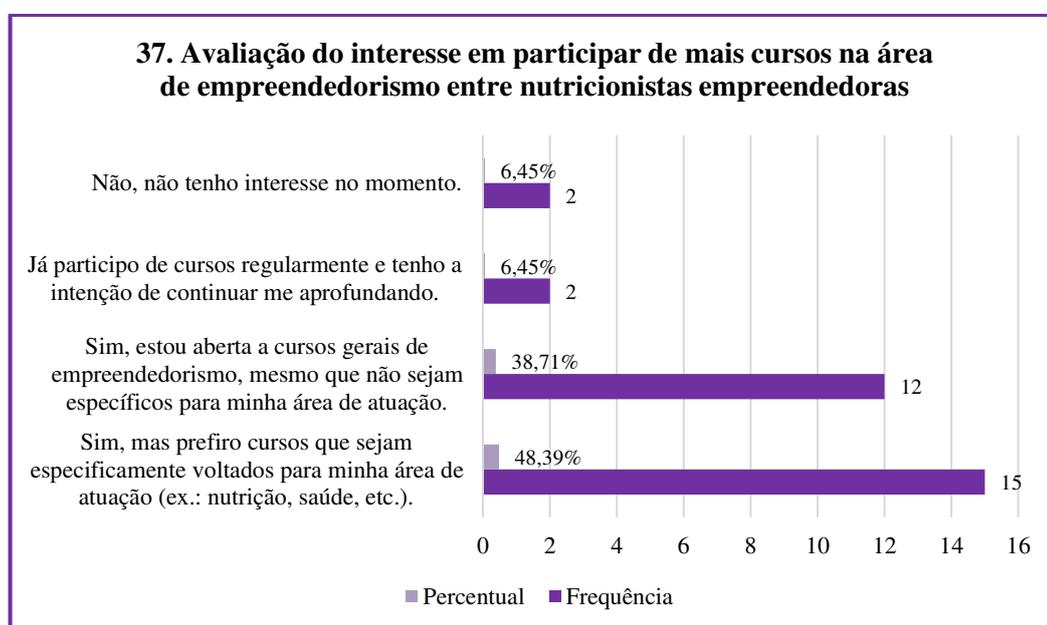
Os dados levantados revelam, assim, uma realidade multifacetada em relação à capacitação empreendedora entre nutricionistas. Ainda que muitas já tenham iniciado suas atividades empresariais, a ausência de formação específica frequentemente resulta em desafios relacionados à gestão e ao crescimento sustentável de seus negócios. Nesse contexto, a formação adequada se apresenta como um diferencial estratégico para superar as adversidades do mercado e alcançar o sucesso no setor.

Os achados deste estudo enfatizam a importância de estratégias educacionais direcionadas ao desenvolvimento do empreendedorismo feminino em áreas específicas, como a Nutrição. Essas estratégias devem priorizar a disponibilização de cursos, mentorias e recursos acessíveis, com o objetivo de preparar as profissionais antes mesmo de iniciarem suas jornadas empreendedoras. Dessa forma, é possível mitigar riscos e maximizar as chances de sucesso.

A literatura, referenciada anteriormente, aponta que programas de capacitação voltados às necessidades específicas das nutricionistas podem ser uma abordagem eficaz para aprimorar suas competências empreendedoras. Além disso, o compartilhamento de experiências entre profissionais emerge como uma prática enriquecedora, favorecendo o aprendizado coletivo e fortalecendo redes de apoio entre nutricionistas empreendedoras, promovendo um ambiente mais colaborativo e resiliente.

O gráfico 61 ilustra as respostas à questão 37 do instrumento de coleta de dados, que buscou avaliar o interesse das nutricionistas em participar de cursos adicionais voltados para o desenvolvimento de habilidades empreendedoras.

Gráfico 61 – Interesse das nutricionistas em cursos de empreendedorismo adicionais



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Os resultados do gráfico 61 apontam uma diversidade de opiniões e preferências em relação ao tipo de formação desejada, revelando uma forte disposição para a capacitação e o aprimoramento profissional contínuo.

Os dados apurados pelo levantamento revelam uma forte inclinação das nutricionistas participantes para a capacitação na área de empreendedorismo, com destaque para a preferência por cursos que estejam diretamente relacionados à sua área de atuação. A análise das respostas das respostas de 31 nutricionistas mostra que 48,39% das respondentes (15 respostas) optam por cursos voltados especificamente para áreas como Nutrição e Saúde, evidenciando a

relevância de um aprendizado contextualizado para atender às demandas do mercado em que atuam.

Outros 38,71% (12 respostas) indicaram abertura para cursos gerais de empreendedorismo, mesmo que não sejam específicos para suas áreas, reforçando a ideia de que o conhecimento, a partir de uma preparação mais aprofundada, nas áreas de gestão e empreendedorismo é percebido como essencial para o sucesso profissional. Com isso, aponta-se também uma crescente valorização do aprimoramento de competências empreendedoras no contexto da profissão.

Além disso, algumas nutricionistas (6,45%) afirmaram que já participam regularmente de cursos e pretendem continuar se aprofundando. Essa busca por formação contínua é um reflexo da necessidade de se adaptar a um mercado em constante evolução e da importância do conhecimento em gestão e empreendedorismo para o sucesso profissional.

Os dados coletados expõem uma clara disposição das nutricionistas em buscar maiores conhecimentos sobre empreendedorismo, o que reflete não apenas uma preocupação com a sobrevivência financeira, mas também um anseio genuíno de se desenvolver profissionalmente e oferecer serviços de qualidade aos seus pacientes/clientes.

A diversidade nas preferências quanto ao formato e conteúdo dos cursos sugerem a necessidade de ofertar opções flexíveis e adaptadas às diferentes demandas do público-alvo, visando potencializar o impacto dessa capacitação na prática profissional das nutricionistas.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2024b) reforça essa perspectiva ao destacar que o desafio de equilibrar a tripla jornada — composta pelo trabalho produtivo, o trabalho reprodutivo e os estudos — ainda representa um dos maiores obstáculos enfrentados por muitas mulheres. Nesse contexto, a participação em cursos de qualificação profissional promovidos pela empresa durante a jornada de trabalho, ou viabilizados mediante a redução da carga horária sem impacto salarial, surge como uma das poucas alternativas para que essas mulheres avancem em sua qualificação e aprimoramento profissional.

Essa abordagem revela a importância de políticas trabalhistas que contemplem cláusulas garantidoras de qualificação profissional, as quais poderiam não apenas fortalecer as condições de trabalho e remuneração, mas também ampliar as oportunidades de desenvolvimento para as mulheres. Tais medidas contribuiriam para uma maior equidade no ambiente profissional, melhorando as perspectivas femininas no mercado de trabalho e promovendo um cenário de maior inclusão e justiça social.

A literatura sugere que a formação contínua é essencial para o sucesso no empreendedorismo, especialmente em um campo tão dinâmico quanto a nutrição. Essa busca por capacitação específica é consistente com as reflexões de Oliveira e Davel (2022), que destacam que a personalização dos conteúdos educativos contribui para o engajamento dos alunos e promove maior aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos. Para as nutricionistas, isso se traduz em melhores ferramentas para empreender em um mercado competitivo, onde estratégias personalizadas são necessárias para atender às necessidades específicas dos consumidores.

Por outro lado, um pequeno número de participantes (6,45%) declarou não ter interesse em cursos no momento, o que pode refletir desafios como falta de tempo, recursos financeiros ou percepção de que a capacitação não é prioritária. Nesse contexto, argumenta-se que a oferta de modalidades flexíveis, como cursos *online* ou híbridos, pode ser uma estratégia para ampliar o acesso e engajar profissionais que enfrentam essas barreiras.

A importância da formação empreendedora é amplificada pela percepção unânime de que as universidades deveriam proporcionar maior preparo nas áreas de Gestão, Administração e Empreendedorismo. Pesquisas corroboram a relevância da educação empreendedora no ensino superior. Bueno e Vitarelli (2020) apontam, em seu estudo, que a educação empreendedora motiva os alunos no desenvolvimento de suas competências e habilidades empreendedoras, preparando-os para o mercado de trabalho, enquanto Fillion (1999) destaca que o ensino voltado ao empreendedorismo se diferencia do processo de ensino tradicional por seu caráter prático e contextualizado, capacitando os indivíduos para lidarem e enfrentarem as incertezas do mundo real. Silva (2019) também reforça o papel essencial das instituições de ensino superior no aprimoramento de habilidades práticas e estratégicas, capacitando os alunos para se adaptarem às exigências do mercado e para inovarem em seus campos de atuação.

Segundo estudo realizado por Lumertz e Venzke (2017), muitos nutricionistas iniciam suas carreiras sem o conhecimento adequado sobre gestão empresarial, o que pode levar a dificuldades na administração de seus consultórios. As autoras enfatizam que a formação em áreas como marketing, finanças e gestão é determinante para o desenvolvimento sustentável dos negócios na área da nutrição.

Os resultados da pesquisa refletem uma tendência observada na literatura: a crescente valorização da educação empreendedora como componente essencial na formação universitária, capaz de ampliar horizontes profissionais e fomentar a inovação no campo da nutrição. Tais dados ressaltam a necessidade de políticas públicas e investimentos institucionais voltados à inclusão de disciplinas relacionadas ao empreendedorismo nos currículos

acadêmicos. A integração dessas competências nos programas universitários não apenas expande as perspectivas profissionais dos alunos, mas também fomenta a inovação e a competitividade nos diversos campos de atuação.

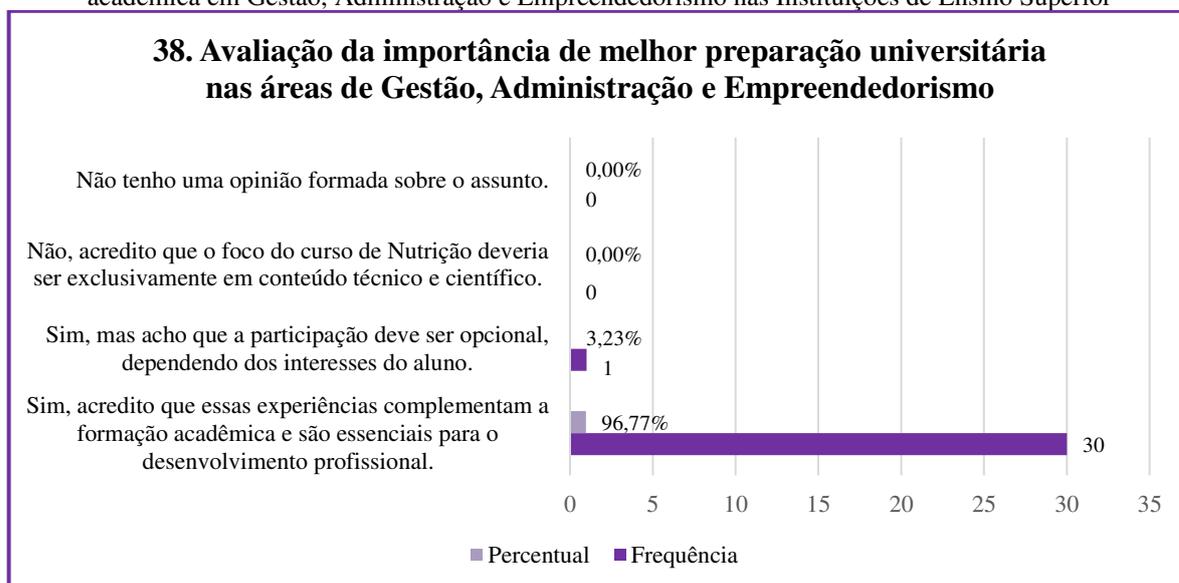
No contexto específico da nutrição, a formação empreendedora apresenta potencial para ampliar significativamente as oportunidades profissionais. A inclusão de competências empreendedoras no currículo permite que nutricionistas desenvolvam seus próprios negócios ou introduzam inovações nas práticas profissionais existentes. A demanda por cursos direcionados à área de saúde demonstra a importância de programas educacionais que alinhem conceitos de empreendedorismo às especificidades do setor, promovendo uma formação mais completa e adaptada às necessidades do mercado.

Portanto, o investimento em educação empreendedora, tanto no âmbito acadêmico quanto profissional, é fundamental para fortalecer a atuação das nutricionistas e consolidar seu papel no cenário do empreendedorismo brasileiro, tornando-se um diferencial importante para enfrentar os desafios do mercado e garantir o sucesso das atividades empreendedoras na nutrição.

O gráfico 62 ilustra a percepção das nutricionistas empreendedoras acerca da importância da preparação acadêmica mais aprofundada em áreas como Gestão, Administração de Empresas e Empreendedorismo nas universidades.

A questão 38 do instrumento de coleta foi estruturada para avaliar se essas profissionais consideram tais áreas fundamentais para o sucesso de sua carreira.

Gráfico 62 – Avaliação da percepção das nutricionistas empreendedoras sobre a relevância da preparação acadêmica em Gestão, Administração e Empreendedorismo nas Instituições de Ensino Superior



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

O gráfico 62 apresenta a distribuição das respostas, destacando as tendências de pensamento das nutricionistas sobre a necessidade de uma formação mais robusta nessas áreas essenciais para o sucesso no mercado profissional. Tais resultados da análise de opiniões revelaram um consenso entre as participantes, com a maioria (96,77%; 30 respostas) destacando a relevância dessas áreas para o sucesso profissional.

A totalidade das respondentes reconheceu a imprescindibilidade dessas disciplinas, sublinhando a importância de uma formação sólida nessas áreas para o exercício da profissão. Esse panorama reflete a necessidade de uma compreensão abrangente sobre o papel estratégico dessas competências, fundamentais para a prática profissional da nutrição, especialmente em contextos que demandam uma visão integrada e inovadora.

Tal reconhecimento é fundamental, pois o mercado de trabalho atual exige não apenas habilidades técnicas, mas também competências gerenciais que permitam às profissionais se destacarem em um ambiente competitivo. A formação em gestão pode ajudar as nutricionistas a administrar seus consultórios de forma mais eficiente, a desenvolver estratégias de marketing eficazes e a lidar com questões financeiras.

A literatura destaca a importância da formação acadêmica como alicerce para enfrentar os desafios do mercado de trabalho, especialmente no contexto da saúde. Estudos como os de Lumertz (2015) e Plucenio (2018) reforçam a necessidade de capacitação empreendedora no âmbito da Nutrição. Lumertz (2015), por meio de uma análise observacional, investigou o perfil de nutricionistas inseridos no mercado empreendedor, evidenciando a relevância dessa competência para a prática profissional. De maneira complementar, Plucenio (2018) analisou a abordagem da formação empreendedora nos cursos de Nutrição, ressaltando a carência de estratégias pedagógicas que integrem esse tema aos currículos acadêmicos. Esses achados reforçam a necessidade de práticas educativas que promovam a inovação e a autonomia profissional no setor.

Como já aludido anteriormente, Silva e Pagnussat (2023) investigaram a percepção dos estudantes sobre a relevância da disciplina de empreendedorismo em sua formação profissional. Os resultados apontaram que, de maneira geral, todos os acadêmicos reconhecem a importância da disciplina em sua trajetória, independentemente da área de conhecimento, sendo um fator decisivo para o desenvolvimento de habilidades empreendedoras nos discentes.

Fernandes (2014), por sua vez, analisou os cursos ofertados por instituições de ensino superior e a percepção dos alunos sobre sua preparação para empreender. Os achados indicaram que os estudantes se sentem mais aptos a empreender quando cursam disciplinas relacionadas

ao empreendedorismo, reforçando a relevância atribuída a essa formação pelas nutricionistas participantes da pesquisa atual.

Pavan, Tosta e Tosta (2022) exploraram a relação entre educação empreendedora, competências empreendedoras e a intenção de empreender. Seus resultados evidenciam a importância do desenvolvimento de competências empreendedoras, em linha com os achados da presente pesquisa, considerando que a disciplina de empreendedorismo incentiva os estudantes a adotar comportamentos voltados para o empreendedorismo.

Já o estudo de Silva, Pereira e Guimarães (2021) centrou-se na perspectiva dos estudantes de Administração e no impacto da educação empreendedora sobre sua decisão de empreender. Os resultados obtidos por meio de questionário corroboram a presente pesquisa, ao indicarem que estudantes que cursaram a disciplina de empreendedorismo demonstram percepções mais positivas acerca do tema.

No contexto da nutrição, essas áreas podem ampliar o horizonte profissional, permitindo que os/as nutricionistas explorem oportunidades como a criação de clínicas, o desenvolvimento de produtos ou serviços personalizados, além da participação em startups de tecnologia voltadas para a saúde. Conforme abordado na literatura acadêmica, a capacitação em empreendedorismo, aliada à formação técnica, permite ao profissional identificar lacunas no mercado e inovar na prestação de serviços.

A unanimidade nas respostas da pesquisa também aponta para a necessidade de reformulação dos currículos universitários, integrando disciplinas de empreendedorismo e gestão de maneira prática e alinhada às demandas do mercado. Essa adaptação é defendida por autores como Rocha *et al.* (2024), que enfatizam a importância de experiências práticas no ambiente acadêmico, como projetos reais e mentorias, para a construção de habilidades efetivas.

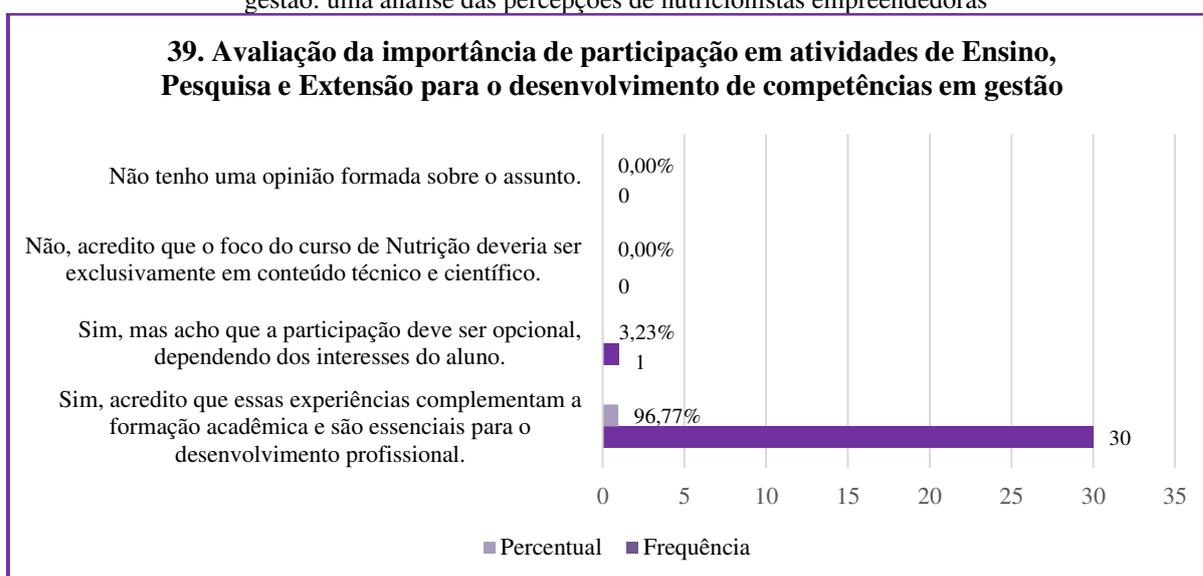
Portanto, os dados coletados na pesquisa corroboram a literatura existente, indicando que tanto as profissionais atuantes quanto os estudiosos da área reconhecem a necessidade de uma formação acadêmica que inclua competências em gestão, administração e empreendedorismo, visando ampliar as oportunidades de atuação e sucesso no mercado de trabalho para nutricionistas. Reforça-se a importância de um currículo interdisciplinar e contextualizado nas universidades, atendendo às expectativas das profissionais e preparando-as para um mercado em constante transformação.

O gráfico 63 ilustra as respostas obtidas na questão 39 do instrumento de coleta de dados, que buscou avaliar a percepção das participantes sobre a importância das atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão na formação acadêmica e no desenvolvimento de competências em gestão.

As opções de resposta disponibilizadas variavam desde o reconhecimento da essencialidade dessas experiências para o desenvolvimento profissional até posições que priorizam uma formação estritamente técnica e científica. Adicionalmente, incluiu-se a possibilidade de neutralidade ou indecisão sobre o tema.

Os resultados oferecem *insights* relevantes sobre como as nutricionistas enxergam o papel dessas atividades na complementação do ensino acadêmico, trazendo subsídios para o debate sobre a estrutura curricular do curso de Nutrição.

Gráfico 63 – Relevância das atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão no desenvolvimento de competências em gestão: uma análise das percepções de nutricionistas empreendedoras



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A pesquisa realizada com 31 nutricionistas apontou que quase a totalidade das respondentes (96,77%) considera essencial a participação de graduandos em Nutrição em atividades de ensino, pesquisa e extensão, como Empresas Juniores e estágios, para o desenvolvimento de habilidades práticas, como gestão, administração e experiência em consultoria. Apenas uma parcela menor (3,23%) sugeriu que essa participação poderia ser opcional, de acordo com os interesses individuais dos estudantes. Apesar de não terem sido registrados posicionamentos na categoria "Outros", sua inclusão no instrumento de coleta permitiu contemplar a possibilidade de respostas alternativas que pudessem ser apresentadas pelas participantes.

Essa unanimidade destaca a importância atribuída a essas experiências na formação acadêmica e profissional dos/as futuros/as nutricionistas, preparando-os/as para os desafios do mercado de trabalho, proporcionando desenvolvimento e aprimoramento de habilidades essenciais para a administração de consultórios e o gerenciamento de negócios.

Esses achados reforçam discussões presentes na literatura acadêmica. Carvalho e Pereira (2020) apoiam a pesquisa em questão, asseverando que a participação em estágios supervisionados é determinante para o desenvolvimento de competências profissionais, permitindo que os alunos integrem teoria e prática em contextos reais de atendimento nutricional. O estágio supervisionado não apenas enriquece o currículo, mas também proporciona uma experiência valiosa que contribui para a formação integral do/a nutricionista.

Além disso, a literatura aponta que a integração entre ensino, pesquisa e extensão contribui para uma formação mais completa. Um estudo sobre a formação do/a nutricionista na Atenção Primária à Saúde destaca que experiências práticas são essenciais para preparar os alunos para as demandas do mercado e as necessidades da população (Zeminian *et al.*, 2023). Essa abordagem prática é especialmente importante na área da nutrição, onde as demandas sociais e de saúde pública são dinâmicas e complexas.

A inserção dos estudantes em Empresas Juniores permite a aplicação prática dos conhecimentos teóricos adquiridos durante o curso, proporcionando vivência empresarial e desenvolvimento de competências como liderança, trabalho em equipe e comunicação eficaz. Segundo a Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), as Empresas Juniores oferecem aos alunos a oportunidade de assumir diferentes cargos e funções, simulando a dinâmica do mercado de trabalho e preparando-os para desafios profissionais reais (UFJF, 2024).

Além disso, projetos de extensão universitária desempenham um papel fundamental na formação dos graduandos em Nutrição. A Universidade Federal de Goiás (UFG), por exemplo, desenvolve ações de promoção da alimentação saudável para grupos de pacientes com obesidade, permitindo que os estudantes atuem diretamente com a comunidade e aprimorem suas habilidades profissionais (FANUT, 2024).

A participação em atividades de extensão também é enfatizada pela Universidade de Brasília (UnB), que oferece projetos voltados à orientação nutricional para a comunidade, conduzidos por estudantes sob supervisão de professores. Essas experiências possibilitam a articulação entre teoria e prática, além de promover o desenvolvimento de competências em atendimento e educação nutricional (UNB, 2024).

Embora a maioria das respondentes considere a participação em atividades práticas como essencial, alguns expressaram que essa participação deveria ser opcional, dependendo dos interesses individuais dos alunos. Essa perspectiva é apoiada por discussões sobre conflitos de interesse na formação do nutricionista, onde se argumenta que nem todos os estudantes têm o mesmo perfil ou objetivos profissionais (Pereira; Nascimento; Bandoni, 2016). Portanto, é

fundamental que as instituições ofereçam opções variadas de envolvimento prático, respeitando as escolhas e interesses dos estudantes.

A análise dos dados coletados junto às 31 nutricionistas indica uma clara valorização da participação dos graduandos em atividades de ensino, pesquisa e extensão. Portanto, a integração destes é amplamente reconhecida como uma estratégia eficaz para complementar a formação acadêmica, desenvolvendo habilidades essenciais para a atuação profissional em áreas como gestão, administração e consultoria.

Essa abordagem prática e interdisciplinar prepara os/as futuros/as nutricionistas para enfrentar os desafios do mercado de trabalho com maior competência e confiança. As instituições de ensino devem, assim, continuar a promover essas oportunidades, ao mesmo tempo em que consideram as individualidades dos alunos.

O gráfico 64 ilustra as respostas das nutricionistas quanto à importância da oferta de cursos de pós-graduação em empreendedorismo e inovação direcionados à sua área de atuação.

A análise contempla diferentes perspectivas, variando desde a percepção de que essas áreas podem contribuir significativamente para a prática profissional até a visão de que tais cursos são relevantes apenas para aqueles que planejam abrir um negócio. Também foram registradas respostas indicando a ausência de necessidade para essas formações e a falta de opinião formada sobre o tema.

Gráfico 64 – Relevância da oferta de cursos de pós-graduação em Empreendedorismo e Inovação na área de Nutrição: perspectivas das profissionais



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A pesquisa realizada com 31 nutricionistas sobre a importância da oferta de cursos de pós-graduação em empreendedorismo e inovação voltados para a área de Nutrição revela uma clara tendência: a maioria das participantes respondentes (96,77%) acredita que, por meio

desses cursos, possa adquirir competências que agreguem valor à sua prática profissional, principalmente em um mercado que exige cada vez mais habilidades diversificadas e inovadoras. Essa percepção reflete a crescente valorização de aptidões empreendedoras no campo da nutrição, permitindo que as profissionais ampliem suas oportunidades no mercado de trabalho. Este resultado é corroborado por diversas fontes que discutem a relevância da formação continuada em áreas que integram nutrição e inovação.

Embora não tenham sido registrados posicionamentos na categoria "Outros", sua inclusão no instrumento de coleta permitiu contemplar a possibilidade de respostas alternativas que pudessem ser apresentadas pelas participantes.

A inclusão de disciplinas voltadas ao empreendedorismo e à inovação nos cursos de pós-graduação é uma tendência crescente no ensino superior, especialmente em áreas tradicionalmente ligadas às ciências da saúde. O empreendedorismo em nutrição tem se destacado como uma alternativa viável para nutricionistas que buscam diversificar suas áreas de atuação.

A perspectiva de que grande parte das nutricionistas expressou um forte interesse na oferta de cursos de pós-graduação em empreendedorismo e inovação, afirmando que essas áreas podem enriquecer suas práticas profissionais, está alinhada com a crescente demanda por profissionais que não apenas dominem os aspectos técnicos da nutrição, mas que também sejam capazes de inovar e empreender no setor.

Segundo Lumertz (2015), a formação acadêmica tradicional em nutrição é predominantemente técnica, o que pode limitar a capacidade dos profissionais de atuarem de forma autônoma ou de iniciarem seus próprios negócios. A autora sugere que a inclusão de disciplinas voltadas ao empreendedorismo durante a graduação ou em cursos de pós-graduação pode suprir essa lacuna, preparando melhor os/as nutricionistas para os desafios do mercado.

De acordo com o curso "Inovações em Nutrição: Alimentação, Saúde e Tecnologia", a integração de tecnologia e nutrição é fundamental para enfrentar os desafios contemporâneos da profissão (Santa Cruz Centro Universitário, 2024). Além disso, o curso de Gestão de Negócios: Inovação, Empreendedorismo e Nova Economia da PUCPR destaca a importância de desenvolver competências que permitam aos profissionais identificar oportunidades de inovação e aplicar estratégias eficazes no mercado (PUCPR, 2024). Isso demonstra que a formação em empreendedorismo não é apenas desejável, mas essencial para a evolução da prática nutricional.

Nesse contexto, a participação em atividades práticas, como Empresas Juniores (EJs) e estágios em gestão, pode ser fundamental para o desenvolvimento de competências

empreendedoras. Estudos indicam que experiências práticas durante a formação acadêmica contribuem significativamente para a aquisição de habilidades em gestão e inovação, essenciais para o sucesso profissional no campo da nutrição (Lumertz; Venzke, 2017).

Ainda que uma minoria dos respondentes tenha indicado não ver necessidade em cursos nessa área, a predominância das respostas favoráveis sugere uma percepção generalizada sobre a importância dessas formações. A literatura acadêmica também aponta para a necessidade de atualização constante, especialmente em um campo tão dinâmico como a nutrição, onde as inovações tecnológicas e as novas abordagens alimentares estão sempre emergindo.

A pesquisa realizada se alinha com estudos recentes que enfatizam a relevância do empreendedorismo na formação de profissionais de saúde. Por exemplo, o curso de pós-graduação em Inovação e Empreendedorismo Social discute como essas competências podem gerar impactos positivos na sociedade, preparando os profissionais para serem agentes de mudança (UniCesumar, 2024).

Os resultados obtidos na pesquisa refletem uma necessidade crescente por formação especializada em empreendedorismo e inovação entre nutricionistas. A maioria das respondentes reconhece que essas áreas podem não apenas complementar seus conhecimentos técnicos, mas também abrir novas oportunidades profissionais. Assim, é evidente que a oferta de cursos nessa linha é não apenas desejável, mas necessária para o avanço da profissão.

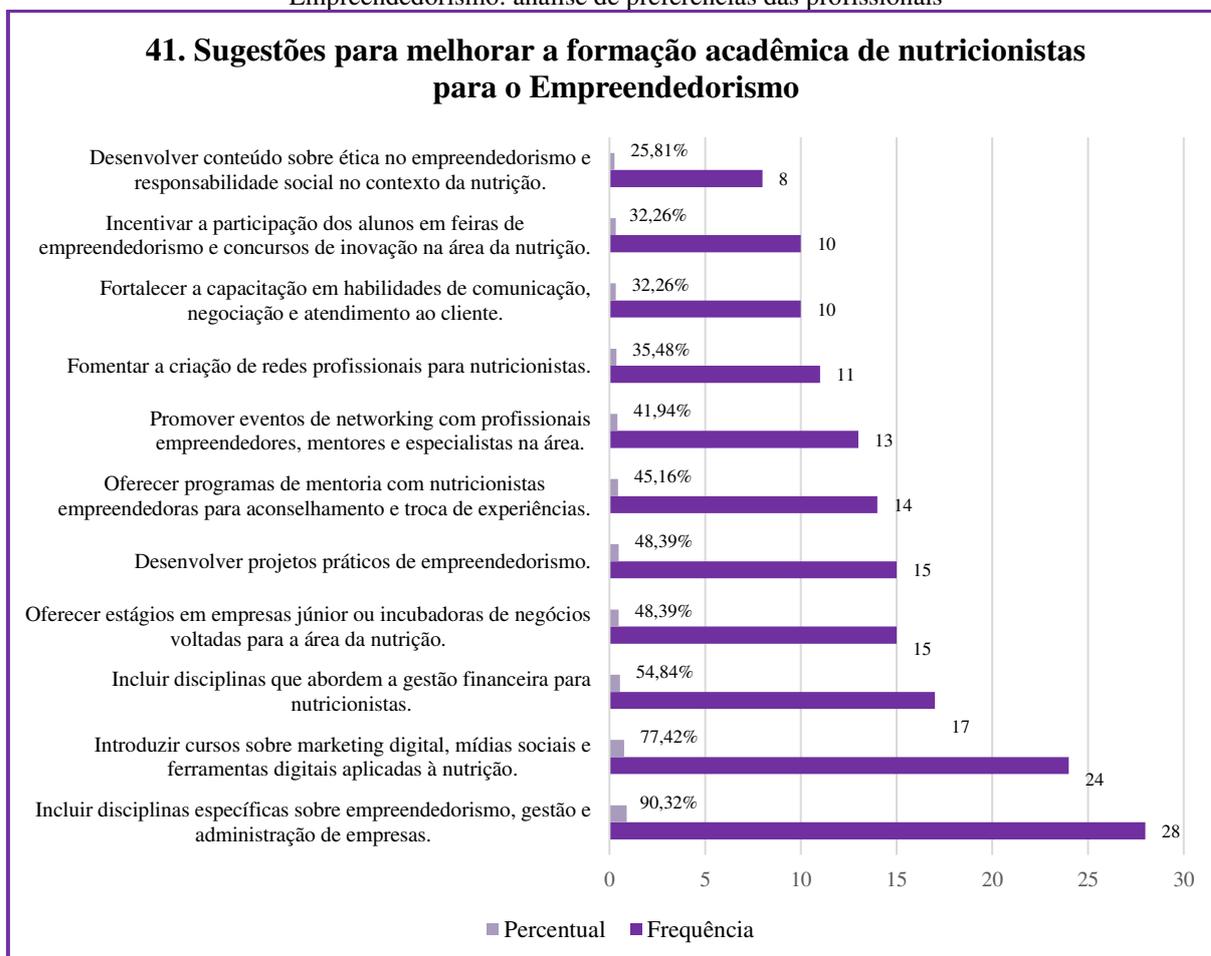
A oferta de cursos de pós-graduação focados em empreendedorismo e inovação na área de nutrição pode, portanto, atender a uma demanda crescente por parte dos/das profissionais que buscam ampliar suas competências e se destacar em um mercado cada vez mais competitivo. Investir em educação continuada nessas áreas pode proporcionar aos nutricionistas as ferramentas necessárias para inovar e empreender, contribuindo para a evolução da profissão e para a melhoria dos serviços oferecidos à sociedade.

O gráfico 65 apresenta as sugestões indicadas pelas nutricionistas para aprimorar a formação acadêmica na área de Nutrição, com o objetivo de preparar futuras profissionais para atuar no campo do empreendedorismo.

As alternativas disponibilizadas para seleção no instrumento de coleta de dados abordavam aspectos diversos, desde a inclusão de disciplinas específicas sobre gestão, empreendedorismo e marketing digital, até a promoção de eventos de *networking* e programas de mentoria com profissionais experientes. Também são destacadas iniciativas práticas, como estágios em empresas júnior, projetos de criação e gestão de negócios, e feiras de empreendedorismo, bem como a valorização de habilidades interpessoais e ética no contexto empreendedor.

Tal abordagem, possibilitando a escolha de múltiplas opções no instrumento de coleta pelas respondentes, reflete a amplitude e a multiplicidade de perspectivas no campo investigado.

Gráfico 65 – Propostas para o aprimoramento da formação acadêmica em Nutrição com foco no Empreendedorismo: análise de preferências das profissionais



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Os dados do gráfico 65 apresentam um panorama abrangente das preferências das nutricionistas empreendedoras em relação a estratégias para aprimorar a formação acadêmica com foco no empreendedorismo. A análise detalha as propostas mais valorizadas e suas implicações para o desenvolvimento profissional no setor de Nutrição. Os resultados revelam que a principal sugestão das nutricionistas para aprimorar a formação acadêmica em nutrição, com foco no empreendedorismo, é a inclusão de disciplinas específicas sobre o tema (90,32%). Essa percepção reflete uma lacuna nos currículos atuais dos cursos de Nutrição, que podem não estar preparando adequadamente as futuras profissionais para o mercado empreendedor. Portanto, a inclusão de disciplinas específicas reflete a necessidade de alinhar o currículo acadêmico às demandas práticas do mercado, especialmente em um setor onde habilidades

técnicas são frequentemente priorizadas em detrimento de competências gerenciais e estratégicas.

A introdução de cursos sobre marketing digital, mídias sociais e ferramentas digitais aplicadas à Nutrição, mencionada por 77,42% das participantes, demonstra a relevância crescente da tecnologia no empreendedorismo. Esse dado indica que as nutricionistas reconhecem o papel estratégico dessas ferramentas para aumentar a visibilidade, captar clientes e adaptar-se às exigências de um mercado cada vez mais digitalizado.

A crescente competitividade no mercado de trabalho para nutricionistas tem levado à necessidade de habilidades além das técnicas tradicionais da profissão. O estudo de Lumertz e Venzke (2017) aponta que, embora a atuação empreendedora dos/as nutricionistas esteja em ascensão, ainda enfrenta barreiras, como a falta de preparo em áreas de gestão e marketing. Logo, a inclusão de disciplinas voltadas ao empreendedorismo nos cursos de Nutrição torna-se fundamental para capacitar as profissionais a identificar oportunidades de negócio e inovar em suas áreas de atuação.

Outros estudos também indicam que a formação empreendedora nos cursos de Nutrição ainda é incipiente, sugerindo a necessidade de uma abordagem mais estruturada e integrada ao currículo acadêmico. A introdução de disciplinas específicas de empreendedorismo e gestão nos currículos de nutrição também é defendida por autores como Plucenio (2018), que destaca a importância de uma formação que abranja tanto habilidades técnicas quanto competências de mercado.

A proposta de incluir disciplinas sobre gestão financeira (54,84%) destaca a importância de capacitar as profissionais para lidar com a administração financeira de seus negócios. Esse ponto reflete uma lacuna na formação tradicional, que geralmente não contempla a complexidade da gestão econômica necessária para empreendedores no setor de Nutrição.

Outro ponto a ser destacado é a relevância de experiências práticas, como estágios e projetos em sala de aula, para a construção de habilidades empreendedoras. A quarta e quinta opções mais votadas no gráfico (oferecer estágios em empresas de nutrição e desenvolver projetos práticos de empreendedorismo em sala de aula, ambos com 48,39% - 15 respostas) corroboram essa perspectiva, sugerindo a necessidade de maior integração entre teoria e prática na formação acadêmica. Tais dados revelam que as nutricionistas percebem a experiência prática como um componente indispensável para consolidar competências empreendedoras, permitindo a aplicação direta do aprendizado teórico em contextos reais.

Além disso, a mentoria com nutricionistas empreendedoras (mencionada por 14 participantes - 45,16%) e a promoção de eventos de *networking* (referida por 13 respondentes

– 41,94%) foram citadas como estratégias eficazes para o desenvolvimento e aprimoramento profissional de carreiras empreendedoras na área de Nutrição, podendo ampliar o capital social, além de facilitar o acesso a oportunidades de negócio para nutricionistas empreendedoras. Esses dados evidenciam o papel fundamental de redes de apoio e troca de experiências para impulsionar a confiança e o aprendizado contínuo das profissionais. Plataformas e eventos específicos para nutricionistas têm surgido com o objetivo de fomentar essas conexões e oferecer suporte ao empreendedorismo na área (Nutmed, 2024).

Gupta e Mirchandani (2018) propõem, em decorrência de seus achados quanto aos fatores de sucesso empresarial das pequenas e médias empresas (PME) de propriedade de mulheres nos Emirados Árabes, que empreendedoras à frente de PMEs compartilhem suas experiências por meio de diversas plataformas, com o intuito de promover o intercâmbio de saberes e a adoção das melhores práticas entre elas, perspectiva corroborada por Moletta (2020). Tal compartilhamento de conhecimentos pode contribuir significativamente para o fortalecimento da rede de apoio feminino, além de possibilitar o aprendizado coletivo, favorecendo o aprimoramento das estratégias empresariais e a superação de obstáculos comuns no ambiente empreendedor.

A criação de redes profissionais (35,48% – referida por 11 respondentes) e o fortalecimento de habilidades de comunicação, negociação e atendimento ao cliente (32,26% – aludida por 10 respondentes) reforçam a relevância das relações interpessoais no sucesso dos empreendimentos. Esses elementos são essenciais para construir uma base sólida de clientes e parceiros, bem como para a manutenção de uma imagem profissional positiva no mercado.

Já a participação em feiras de empreendedorismo e concursos de inovação (também mencionada por 10 participantes – 32,26%) e o desenvolvimento de conteúdos sobre ética e responsabilidade social (25,81% – citada por 8 participantes) indicam a busca por um aprendizado que vá além das competências técnicas, abrangendo também aspectos éticos e sociais. Tais dados refletem uma visão mais holística do empreendedorismo, no qual a sustentabilidade e a responsabilidade social são valorizadas.

Por fim, pode-se constatar que a análise dos dados da pesquisa, aliada às evidências da literatura, revela uma clara prioridade das nutricionistas em integrar habilidades gerenciais, tecnológicas e práticas ao currículo acadêmico de Nutrição. Destaca-se, portanto, a importância de uma formação acadêmica que vá além das competências técnicas tradicionais.

Propostas como a inclusão de disciplinas específicas, cursos de marketing digital e gestão financeira, além de experiências práticas, são vistas como fundamentais para alinhar a formação às demandas do mercado. A ênfase em mentoria, *networking* e ética empresarial

reflete a busca por um empreendedorismo mais integrado, inovador e socialmente responsável. Esses dados destacam a necessidade urgente de reformulação dos currículos acadêmicos em Nutrição para uma abordagem mais integrada, garantindo que os/as futuros/as profissionais estejam preparados para enfrentar os desafios e explorar as oportunidades do mercado contemporâneo, incentivando-se a inovação e a criação de novos negócios no setor de Nutrição.

O gráfico 66 sintetiza as sugestões consideradas mais relevantes pelas nutricionistas para mulheres que desejam empreender na área. As opções selecionadas abrangem estratégias variadas, como buscar especialização em áreas específicas, investir em cursos de gestão, criar uma identidade profissional online, e desenvolver serviços inovadores e personalizados.

Outras recomendações incluem o fortalecimento de parcerias, a priorização de um atendimento de excelência, e a adoção de resiliência e persistência frente aos desafios. Também foram destacadas a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, a participação em eventos de empreendedorismo, e o enfrentamento de preconceitos de gênero no mercado de trabalho.

Gráfico 66 – Sugestões para nutricionistas empreendedoras: estratégias relevantes para o sucesso no mercado



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Baseando-se na análise dos dados levantados da questão 42 do instrumento de coleta, percebe-se que as principais sugestões para nutricionistas mulheres que desejam empreender refletem tanto as necessidades de formação técnica e gerencial quanto as demandas de mercado. A análise acadêmica corrobora esses resultados, indicando que estratégias específicas são fundamentais para o sucesso no empreendedorismo feminino.

A predominância da busca por especialização (80,65%) em áreas de nicho dentro da nutrição (como nutrição esportiva, nutrição funcional ou nutrição para gestantes) e o investimento em cursos de gestão de negócios, administração financeira e marketing digital (70,97%) reflete a necessidade de aprimoramento técnico e gerencial para o sucesso no empreendedorismo. De acordo com Lumertz e Venzke (2017), a formação contínua em áreas específicas, aliada ao desenvolvimento de competências em gestão, é fundamental para garantir a competitividade no mercado. Isso demonstra que o conhecimento técnico, quando associado

à capacidade de gerir negócios de forma eficiente, amplia as oportunidades de êxito no mercado competitivo atual.

A tendência é que os/as profissionais de saúde, incluindo os/as nutricionistas, utilizem cada vez mais as redes sociais, especialmente para desmistificar conceitos e abordar temas relacionados à alimentação saudável, visando conscientizar a população e evitar possíveis transtornos alimentares (Lima; Silva; Cordeiro, 2019). Conforme Wimmer e Greggianin (2018), as temáticas que mais têm se destacado nas redes sociais incluem o cultivo de hábitos saudáveis como a reeducação alimentar, a prática de atividades físicas, além de dicas gerais de saúde.

Segundo Guo (2022), o marketing nutricional é uma ferramenta estratégica para aumentar a visibilidade de serviços no setor de saúde e bem-estar, especialmente em um mercado competitivo. Nesse sentido, a criação de uma identidade *online* forte (54,84%) destacada neste estudo evidencia a importância do uso de plataformas digitais como um canal de comunicação eficaz para atingir públicos específicos, promovendo serviços, e fortalecer a marca pessoal de nutricionistas.

Estratégias de marketing nutricional, como conteúdos informativos e postagens regulares, podem ampliar significativamente o alcance de potenciais clientes e criar um vínculo mais sólido com o público. Essa perspectiva também está alinhada ao estudo de Carvalho de Oliveira (2023), o qual aponta que o uso de redes sociais como o Instagram potencializa a visibilidade e a conexão com o público-alvo. Assim, o marketing digital se apresenta como uma ferramenta indispensável para o sucesso de profissionais da nutrição, já que estes podem fazer uso dessas ferramentas para promover uma alimentação saudável, melhorar a qualidade de vida e incentivar a adoção de hábitos saudáveis, superando muitos influenciadores que não possuem formação profissional na área.

A busca por parcerias profissionais (54,84%), o desenvolvimento de serviços personalizados e inovadores (48,39%) e a participação em feiras, conferências e eventos correlatos ao tema (48,39%) evidenciam a relevância da inovação e do *networking*, ou rede de contatos, no empreendedorismo feminino. A colaboração entre profissionais pode gerar sinergias positivas e ampliar oportunidades de negócio (Nutmed, 2024). Conforme apontam Farias *et al.* (2020), a troca de experiências e conhecimentos em redes colaborativas permite que as empreendedoras diversifiquem seus serviços e atendam melhor às demandas do mercado.

Além disso, a resiliência diante dos desafios (51,61%) e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal (45,16%) foram ressaltados como aspectos determinantes para a

sustentabilidade dos empreendimentos liderados por mulheres. Amorim e Batista (2012) elucidam que o empreendedorismo feminino enfrenta barreiras específicas, incluindo sobrecarga de responsabilidades familiares e preconceitos de gênero, que requerem implementação de estratégias de enfrentamento eficazes, como o suporte por meio de mentorias e redes de apoio, visando garantir a continuidade e o crescimento dos negócios liderados por mulheres.

O gráfico 67 apresenta a distribuição das respostas à pergunta 43 do instrumento de coleta, a qual investigou a disposição das participantes em compartilharem experiências específicas relacionadas à atuação como nutricionistas empreendedoras.

As opções de resposta refletem a abertura ou reserva das respondentes em relatar vivências pessoais e profissionais que possam enriquecer a compreensão sobre os desafios e oportunidades no campo do empreendedorismo na nutrição.

Gráfico 67 – Disposição para compartilhar experiências profissionais como nutricionista empreendedora: uma perspectiva individual



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A pesquisa realizada com 31 nutricionistas acerca de suas experiências e percepções como empreendedores revela um cenário interessante: apenas 6 (aproximadamente 19,35%) manifestaram interesse em compartilhar suas vivências empreendedoras, enquanto as demais 25 (80,65%) optaram por não o fazer, não demonstrando o desejo de discutir suas trajetórias. Essa divergência de opiniões sugere uma possível relutância e limitação no engajamento, podendo refletir diferentes níveis de conforto e experiência no campo do empreendedorismo entre as profissionais respondentes.

A ausência de experiências significativas a relatar pode estar relacionada à carência de uma formação robusta em empreendedorismo durante a graduação. Todavia, aquelas que se dispuseram a falar sobre suas vivências destacaram a relevância do empreendedorismo na prática nutricional atual. Esse fenômeno é corroborado por estudos que apontam para o

crescimento do empreendedorismo no setor de nutrição, impulsionado pela busca por inovações e pela adaptação às novas demandas do mercado.

O empreendedorismo na nutrição tem se mostrado uma área promissora, com tendências que incluem o aumento da demanda por dietas *plant-based* e produtos *clean label*. Segundo um artigo da Artmed, o interesse crescente por essas opções alimentares reflete uma mudança no comportamento do consumidor, que busca alternativas mais saudáveis e sustentáveis (Artmed, 2021). Além disso, a nutrição como aliada na prevenção de doenças crônicas, como diabetes e doenças cardiovasculares, também tem sido um foco importante para os nutricionistas empreendedores (Artmed, 2021).

A combinação de conhecimento técnico em nutrição com habilidades empreendedoras pode resultar em oportunidades significativas. O sucesso de determinadas empresas/empreendedoras no empreendedorismo nutricional, ao aumentar seu faturamento em 770% em um ano, evidencia a viabilidade de negócios bem-sucedidos na área (ZDL Sports, 2024).

Apesar do potencial do empreendedorismo na nutrição, muitos/as profissionais ainda enfrentam desafios ao se aventurar nesse campo. A falta de formação específica em gestão e marketing pode ser um obstáculo para nutricionistas que desejam abrir seus próprios negócios. Um bate-papo promovido pelo Conselho Regional de Nutricionistas (CRN) da 5ª Região enfatizou a necessidade de capacitação tanto na área clínica quanto em marketing para que as nutricionistas possam se destacar como empreendedoras (CRN 5, 2013).

Além disso, histórias inspiradoras de nutricionistas mostram que é possível superar esses desafios e construir uma carreira de sucesso no setor (Teclemidia, 2023). Essas narrativas podem servir como motivação para outros/as profissionais que hesitam em compartilhar suas experiências ou dar os primeiros passos no empreendedorismo.

Estudos recentes advertem que, embora o mercado de trabalho para nutricionistas no Brasil esteja em expansão, há uma tendência crescente de atuação liberal e empreendedora na profissão. Lumertz e Venzke (2017) realizaram uma análise descritiva do perfil de nutricionistas empresários e identificaram que a maioria são mulheres com idades entre 20 e 40 anos, atuando predominantemente na área de alimentação coletiva, demonstrando satisfação com seus negócios e buscando constante atualização profissional.

Apesar desse cenário promissor, a formação acadêmica tradicional em nutrição no Brasil ainda enfatiza a preparação para empregos no setor público ou privado, negligenciando o empreendedorismo como alternativa de carreira. Essa lacuna educacional pode contribuir para a hesitação ou despreparo das profissionais em relação ao empreendedorismo, refletindo-se nos resultados da pesquisa. Nessa perspectiva, Nóbrega *et al.* (2012) destacam a necessidade de o/a

nutricionista desenvolver competências gerenciais e empreendedoras para se adaptar às novas configurações do mercado de trabalho.

Além disso, o Conselho Federal de Nutricionistas (CFN, 2016) aponta que a maioria dos profissionais da área são mulheres jovens, o que corrobora com os dados apresentados por esta pesquisa e por Lumertz e Venzke (2017). Essa demografia pode influenciar a percepção e a disposição para o empreendedorismo, considerando os desafios adicionais que mulheres jovens podem enfrentar ao iniciar empreendimentos próprios.

Entre as nutricionistas empreendedoras que compartilharam informações adicionais sobre suas experiências, alguns relatos, conforme revelado no quadro 10, destacam aspectos marcantes e inspiradores, com ênfase na resiliência, criatividade e relevância do marketing e posicionamento estratégico.

Quadro 10 – Reflexões e experiências compartilhadas: narrativas de nutricionistas empreendedoras sobre sua trajetória profissional

Participante 1: “Hoje sou dona de uma Confeitaria Funcional, onde eu fabrico produtos voltados para pessoas intolerantes e alérgicas, dentre outras coisas. Sou a filha mais velha, de uma filha mais velha, que teve que ser a provedora do lar para cuidar dos dois filhos. Dentre tantas experiências de vida, tive o incentivo dessa grande mulher para ser o que sou hoje. Comecei como uma simples estudante vendendo doces na faculdade e que hoje, passa a ser dona do seu próprio negócio”.

Participante 2: “Quando iniciei profissionalmente acreditava muito na importância da capacitação profissional quanto ao conhecimento e por isso meu foco era principalmente voltado para nutrição propriamente falando e aprimoramento de currículo. No entanto, na prática profissional apenas quando iniciei com estratégias de marketing, posicionamento pessoal e estratégias no consultório foi que vi um retorno financeiro considerável, atingindo até 6x o valor ganho anteriormente. De 5 anos de formada, apenas de 2 anos para cá me considero realizada profissionalmente”.

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Tais reflexões são discutidas a seguir:

a) Resiliência e história de superação: Um dos depoimentos mais impactantes narra a trajetória da participante 1, uma empreendedora que iniciou sua jornada vendendo doces na faculdade. Tal experiência inicial evoluiu para a criação de uma confeitaria funcional, focada em atender pessoas com restrições alimentares. Inspirada pela figura materna, a participante exemplifica como experiências pessoais e familiares podem moldar a carreira empreendedora, transformando desafios em oportunidades.

b) Importância da criatividade e interdisciplinaridade: Outro relato menciona a relevância de ser criativa e de buscar conhecimento em áreas distintas para expandir as possibilidades dentro da profissão. Essa visão reforça o papel da interdisciplinaridade no empreendedorismo.

c) Estratégias de marketing e retorno financeiro: A participante 2 compartilhou que, inicialmente, o foco estava apenas na capacitação técnica, mas os resultados financeiros significativos vieram somente após a adoção de estratégias de marketing e posicionamento pessoal no consultório. Essa profissional relata um aumento de seis vezes no rendimento ao adotar essas práticas, evidenciando a importância de habilidades empreendedoras para o sucesso financeiro na área da Nutrição.

Finalmente, os relatos das nutricionistas empreendedoras evidenciam a importância de estratégias inovadoras, resiliência e interdisciplinaridade no empreendedorismo na área da Nutrição. Esses exemplos práticos demonstram como superar barreiras financeiras e sociais, investindo em marketing, posicionamento e produtos ou serviços especializados, pode impulsionar a carreira e gerar impacto significativo no mercado.

A análise das experiências compartilhadas corrobora estudos recentes que enfatizam a necessidade de habilidades multidisciplinares e estratégicas no empreendedorismo nutricional. A partir dos estudos de autores como Aveni e Morais (2021) e Castro *et al.* (2023), pode-se asseverar que o sucesso no empreendedorismo na área da saúde vai além do conhecimento técnico, exigindo competências em gestão, marketing e inovação. A jornada relatada pelas participantes exemplifica como essas competências são fundamentais para superar desafios e alcançar realização profissional.

Além disso, a partir de estudos como os de Chuey (2017) e Molderings *et al.* (2024) pode-se concluir que o empreendedorismo em Nutrição está cada vez mais alinhado às demandas crescentes do mercado por novas soluções, personalizadas e inovadoras, como produtos voltados para restrições alimentares e serviços que integram saúde e bem-estar. As experiências relatadas reforçam essa tendência e mostram como a criatividade e a busca por diferenciação podem ser determinantes para o sucesso.

Destarte, os resultados da pesquisa indicam uma divisão nas percepções das nutricionistas sobre o empreendedorismo e refletem uma realidade onde, apesar das oportunidades emergentes no campo do empreendedorismo em nutrição, ainda há uma predominância de profissionais que não se envolvem ou não se sentem à vontade para

compartilhar experiências nessa área. Aquelas que o fazem reconhecem a importância das habilidades empreendedoras para o sucesso profissional.

As histórias inspiradoras de sucesso ressaltam a relevância de uma reformulação nos currículos acadêmicos para incluir disciplinas voltadas ao empreendedorismo, bem como a importância da formação contínua em áreas como inovação e gestão para os/as nutricionistas que almejam prosperar em um mercado competitivo e a necessidade de políticas de incentivo que promovam a atuação empreendedora entre nutricionistas, especialmente considerando o potencial de crescimento e diversificação do mercado de trabalho na área de nutrição.

7 “UMA PAUSA, SEM DESFECHO”: O EMPREENDEDORISMO FEMININO EM NUTRIÇÃO E A SUPERAÇÃO DAS BARREIRAS DE GÊNERO

O presente estudo evidencia o empreendedorismo feminino no âmbito da Nutrição como um fenômeno complexo e multifacetado, que reflete não apenas a busca por autonomia econômica, mas também a interseção entre motivações pessoais, demandas de mercado e desafios estruturais da profissão, configurando-se em um cenário desafiador e promissor, no qual expectativas e ideais se traduzem em práticas inovadoras e realizações profissionais.

Ao analisar a atuação de nutricionistas empreendedoras no mercado paraibano, a pesquisa revela como essas mulheres têm superado os limites impostos pela profissão e explorado novas perspectivas no setor. As considerações finais deste trabalho sintetizam os principais resultados, evidenciando aspectos estruturais, contextuais e individuais que moldam suas trajetórias.

A partir dos objetivos traçados, foi possível delinear um panorama abrangente do perfil sociodemográfico, das práticas empreendedoras, das motivações e dos desafios enfrentados pelas nutricionistas, especialmente sob a ótica das dinâmicas de gênero. Além de revisitar as metas alcançadas, este capítulo reflete sobre os fatores determinantes para o sucesso das empreendedoras, reafirmando a relevância de competências técnicas, inovação e apoio mútuo como alicerces para a transformação do mercado de Nutrição.

Em relação ao objetivo específico 6.1, que visava caracterizar o perfil sociodemográfico das nutricionistas empreendedoras, foi possível atingir amplamente a meta, revelando um grupo majoritariamente composto por mulheres jovens, predominantemente na faixa etária de 31 a 40 anos, casadas e com filhos. Os dados demográficos e profissionais indicam que fatores como idade e estado civil exercem influência direta na dinâmica do empreendedorismo, influenciando a gestão do tempo e o suporte familiar, aspectos fundamentais para o sucesso de suas empreitadas. Tais fatores, alinhados às experiências prévias em empresas e ao nível educacional elevado, delineiam um perfil resiliente e adaptado às exigências do mercado. Observou-se, todavia, que uma parte significativa das participantes ainda opera de forma informal, destacando a necessidade de incentivos à formalização e estratégias de apoio para promover uma atuação mais consolidada.

Sobre o objetivo 6.2, que tratava das práticas empreendedoras demandadas na experiência profissional, constatou-se que o empreendedorismo é amplamente impulsionado pelo desejo de autonomia, flexibilidade e realização pessoal. As profissionais enfatizaram a intensa busca por controle sobre suas práticas e horários, apontando que o empreendedorismo

na Nutrição é tanto um reflexo de escolhas individuais quanto de uma adaptação ao cenário mercadológico, aliando personalização dos serviços e inovação para atender às demandas do setor e se destacar em um mercado competitivo.

Para o objetivo 6.3, sobre o lugar social de gênero no desenvolvimento de carreiras empreendedoras, os resultados indicam que as responsabilidades familiares e a maternidade moldam significativamente as trajetórias das profissionais, muitas vezes representando desafios que requerem estratégias de conciliação. Contudo, as mulheres demonstram resiliência em superar barreiras, evidenciando a importância de políticas públicas que ampliem o acesso a creches e redes de apoio. Em suma, a pesquisa revela que, embora o gênero possa ter um impacto na jornada empreendedora das nutricionistas, os principais fatores para o sucesso continuam sendo o conhecimento técnico, as habilidades administrativas e a capacidade de se conectar com o público-alvo. A área de Nutrição, sendo predominantemente feminina, oferece tanto desafios como oportunidades para as mulheres. A competência e o profissionalismo são os maiores diferenciais para as nutricionistas empreendedoras, independentemente de seu gênero. Ao mesmo tempo, o apoio mútuo entre mulheres empreendedoras também emerge como um elemento-chave para a construção de um mercado mais inclusivo e colaborativo.

Em relação ao objetivo 6.4, que abordava a caracterização dos empreendimentos e as áreas de atuação, foi possível identificar que a maioria das nutricionistas empreendedoras atua predominantemente em consultórios privados ou clínicas, com uma concentração expressiva na cidade de João Pessoa. Contudo, iniciativas de atendimento remoto vêm se destacando, expandindo o alcance dessas profissionais para além das limitações geográficas, o que reflete a digitalização como uma tendência emergente no setor, permitindo maior flexibilidade e acessibilidade nos serviços prestados. Essas mudanças demonstram a capacidade de adaptação das nutricionistas às demandas contemporâneas. Adicionalmente, verificou-se uma predominância de negócios recentes, indicando um aumento no ingresso de novas empreendedoras no mercado. Essa dinâmica pode estar associada ao crescimento das oportunidades e ao incentivo ao trabalho autônomo na Nutrição, impulsionado pela demanda crescente por alimentação saudável e por práticas nutricionais mais acessíveis. Tais transformações evidenciam a capacidade das nutricionistas de se adaptarem às exigências contemporâneas do mercado, incorporando inovações e diversificando suas formas de atuação.

No que tange ao objetivo 6.5, referente ao conhecimento adquirido na formação acadêmica, observou-se que a maior parte das profissionais se graduou em instituições de ensino superior privadas, o que reflete a predominância dessas entidades no panorama educacional brasileiro. Contudo, emergem críticas recorrentes quanto a lacunas na formação

voltada ao empreendedorismo, sinalizando a necessidade de revisões nas grades curriculares dos cursos de Nutrição. Essas revisões deveriam incorporar competências em gestão, inovação e empreendedorismo, com vistas a preparar nutricionistas para os desafios de um mercado em constante expansão e de alta competitividade. Entre os principais entraves identificados estão a captação de clientes e a gestão financeira, áreas que demandam suporte específico. Nesse sentido, a implementação de programas de capacitação direcionados surge como uma estratégia promissora para fortalecer tais habilidades e promover maior segurança no exercício profissional. Adicionalmente, verificou-se que eventos acadêmicos, como congressos e palestras, têm sido amplamente valorizados pelas profissionais como ferramentas estratégicas de aprimoramento e atualização. Essa busca ressalta o papel central dessas iniciativas na aquisição de conhecimento complementar e na construção de redes de contatos profissionais, elementos fundamentais para a inserção e a consolidação no mercado de trabalho.

As nutricionistas percebem o setor como próspero, o que reflete uma percepção otimista em relação às oportunidades de mercado. No entanto, a necessidade de aprimoramento em habilidades como liderança e comunicação revela lacunas que podem ser abordadas através de cursos específicos. A demanda por especializações, como Nutrição Esportiva e Nutrição Estética, aponta para tendências emergentes que devem ser consideradas por instituições educacionais e de apoio ao empreendedorismo.

Entre as limitações da pesquisa, destaca-se o número restrito de participantes, limitando a generalização dos resultados. Além disso, a concentração geográfica na Paraíba sugere a necessidade de estudos comparativos inter-regionais para identificar especificidades locais e padrões nacionais. Propõe-se a realização de investigações futuras com amostras ampliadas e enfoque em metodologias qualitativas que aprofundem os relatos pessoais das nutricionistas.

Essas reflexões destacam não apenas o êxito das iniciativas analisadas, mas também a necessidade urgente de estratégias que fomentem um ambiente mais inclusivo, colaborativo e sustentável, capaz de apoiar as próximas gerações de nutricionistas empreendedoras.

Conclui-se que o empreendedorismo feminino na Nutrição vai além da busca por autonomia econômica, configurando-se como uma interseção entre motivações pessoais, demandas de mercado e desafios estruturais da profissão.

Ademais, como reflexo das transformações sociais e econômicas, esse campo requer suporte institucional, abrangendo capacitações em gestão e marketing, bem como políticas públicas que promovam a formalização e a inclusão. Dessa forma, iniciativas que integrem inovação, profissionalismo e as necessidades do contexto atual podem consolidar a Nutrição como uma área cada vez mais dinâmica e repleta de oportunidades transformadoras.

Destarte, os resultados desta pesquisa não apenas contribuem para uma compreensão mais profunda do cenário do empreendedorismo feminino na Nutrição na Paraíba, mas também servem como base para o desenvolvimento de iniciativas que promovam a capacitação e a inclusão dessas profissionais no mercado, alinhando a prática empreendedora às demandas contemporâneas, o que pode transformar a nutrição em um campo ainda mais promissor e inovador.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA BRASIL. **Quase 90% dos microempreendedores não têm curso superior.** Brasília: EBC, 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-11/quase-90-dos-microempreendedores-nao-tem-curso-superior>. Acesso em: 10/12/2024.
- AGUIAR, Heraldo Márcio de; NASSIF, Vânia Maria Jorge; GARÇON, Márcia Maria. Os desafios da empreendedora negra na gestão de seus negócios. **Future Studies Research Journal: Trends and Strategies**, v. 15, n. 1, p. e0648-e0648, 2023. Disponível em: <https://www.revistafuture.org/FSRJ/article/view/648>. Acesso em: 23 dez. 2024.
- ALENCAR, Débora Gonçalves *et al.* Produtos turísticos para demandantes de experiências da dimensão entretenimento de Pine & Gilmore: Novas características e Tendências para o Paraná. **Turismo: Visão e Ação**, v. 21, n. 2, p. 46-67, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tva/a/J9TR8HqcCvD7dsYzyF5htxx/?format=html>. Acesso em: 06 dez. 2024.
- ALMEIDA-BITTENCOURT, Patrícia Afonso de; RIBEIRO, Paula Severino Azambuja; NAVES, Maria Margareth Veloso. Estratégias de atuação do nutricionista em consultoria alimentar e nutricional da família. **Revista de Nutrição**, v. 22, n. 6, p. 919-927, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-52732009000600013>. Acesso em: 29 dez. 2024.
- ALTUS S.A. **6 desafios da indústria alimentícia e como superá-los.** 2024. Disponível em: <https://www.altus.com.br/post/553/desafios-da-industria-alimenticia>. Acesso em: 28/12/2024.
- ALVES, Emilaura; ROSSI, Camila Elizandra; VASCONCELOS, Francisco de Assis Guedes de. Nutricionistas egressos da Universidade Federal de Santa Catarina: áreas de atuação, distribuição geográfica, índices de pós-graduação e de filiação aos órgãos de classe. **Revista de Nutrição**, v. 16, n. 3, p. 295-304, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-52732003000300007>. Acesso em: 04 dez. 2024.
- ALVES, José Eustáquio Diniz; CAVENAGHI, Suzana Marta. Indicadores de desigualdade de gênero no Brasil. **Mediações - Revista de Ciências Sociais**, Londrina, v. 18, n. 1, p. 83–105, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.5433/2176-6665.2013v18n1p83>. Acesso em: 10 nov. 2024.
- AMAZONAS, Jenniffer Batista *et al.* Uso das redes sociais pelos profissionais de saúde e suas implicações éticas. **Revista Contemporânea**, v. 4, n. 6, p. e4880-e4880, 2024. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/4880>. Acesso em: 29 dez. 2024.
- AMOR EM NUTRIR. **Nutrição em alta: como está o mercado da profissão.** 2023. Disponível em: <https://amoremnutrir.com.br/nutricao-em-alta-como-esta-o-mercado-da-profissao/>. Acesso em: 10/12/2024.
- AMORIM, Rosane Oliveira; BATISTA, Luiz Eduardo. Empreendedorismo feminino: razão do empreendimento. **Núcleo de Pesquisa da FINAN**, v. 3, n. 3, p. 1-14, 2012. Disponível

em: https://www.uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170602115149.pdf. Acesso em: 6 dez. 2024.

ANDRADE, Lucia Pereira de; LIMA, Eronides da Silva. A formação e a prática do nutricionista: o gênero nas entrelinhas. **Nutrire Rev. Soc. Bras. Aliment. Nutr.**, p. 109-126, 2003. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-365202>. Acesso em: 15 dez. 2024.

ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, p. e11, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012917>. Acesso em: 6 dez. 2024.

ANDRADE, Mayara Duarte. **Perfil empreendedor dos alunos do curso de administração da UFCG: um comparativo entre participantes e não participantes do movimento Empresa Júnior**. 2015. 56f. Relatório de Estágio Supervisionado (Bacharelado em Administração) - Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade, Universidade Federal de Campina Grande, Campina Grande – PB, 2015. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/handle/riufcg/5833>. Acesso em: 27/09/2024.

ARDICHVILI, Alexander; CARDOZO, Richard; RAY, Sourav. A theory of entrepreneurial opportunity identification and development. **Journal of Business venturing**, v. 18, n. 1, p. 105-123, 2003. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(01\)00068-4](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(01)00068-4). Acesso em: 29 dez. 2024.

ARTEMISIA. **Empreendedorismo de impacto se espalha além do Sudeste e avança no Nordeste**. 2021. Disponível em: <https://artemisia.org.br/empreendedorismo-de-impacto-se-espalha-alem-do-sudeste-e-avanca-no-nordeste/>. Acesso em: 10 dez. 2024.

ARTMED. **Empreendedorismo em nutrição: conheça as tendências de negócios para o setor**. 2021. Disponível em: <https://artmed.com.br/artigos/empreendedorismo-em-nutricao-conheca-as-tendencias-de-negocios-para-o-setor>. Acesso em: 29 dez. 2024.

ASSIS, Marcos. **Vantagens e possibilidades de ser Microempreendedor Individual (MEI)** ABERJ, 2023. Disponível em: <https://aberj.com.br/vantagens-e-possibilidades-de-ser-microempreendedor-individual-mei/>. Acesso em: 20 dez. 2024.

ASSUNÇÃO, Jeanete Carla; ANJOS, Mayara Abadia Delfino. Empreendedorismo feminino: um estudo no estado de Minas Gerais. **Revista GeTeC (Gestão, Tecnologia e Ciências)**, v. 7, n. 16, 2018. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/view/1369>. Acesso em: 28 dez. 2024.

AVENI, Alessandro; MORAIS, Rafael Santos Gonçalves de Assis. Empreendedorismo e inovação na saúde. Os novos empreendimentos na economia da saúde no Brasil. **Revista Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social**, v. 3, n. 6, p. 80-97, 2021. Disponível em: <https://periodicos.processus.com.br/index.php/ppds/article/view/454>. Acesso em: 06 dez. 2024.

BAGGIO, Adelar Francisco; BAGGIO, Daniel Knebel. Empreendedorismo: Conceitos e definições. **Revista de empreendedorismo, inovação e tecnologia**, v. 1, n. 1, p. 25-38, 2014.

Disponível em: <https://seer.atitus.edu.br/index.php/revistasi/article/view/612>. Acesso em: 11 ago. 2024.

BANDEIRA, Patrícia Bock; AMORIM, Marcos; OLIVEIRA, Manoela Ziebell de. Empreendedorismo feminino: estudo comparativo entre homens e mulheres sobre motivações para empreender. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 3, p.1105-1113, 2020. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v20n3/v20n3a08.pdf>. Acesso em: 17 dez. 2024.

BANDUK, Maria Luiza Sampaio; RUIZ-MORENO, Lidia Ruiz-Moreno; BATISTA, Nildo Alves. A construção da identidade profissional na graduação do nutricionista. **Revista Interface - Comunicação, Saúde e Educação**, Botucatu, v. 13, n. 28, p. 111 - 120, jan./mar. 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-32832009000100010>. Acesso em: 24 set. 2024.

BAPTISTA, Marisa Todescan Dias da Silva. O Estudo de Identidades Individuais e Coletivas na Constituição da História da Psicologia. **Memorandum: memória e história em psicologia**, v. 2, p. 31-38, 2002. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/memorandum/article/view/6823>. Acesso em: 14 dez. 2024.

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 8. ed. rev. Florianópolis: Editora da UFSC, 2012. 318 p.

BARBOSA, Felipe Carvalhal *et al.* Empreendedorismo feminino e estilo de gestão feminina: estudo de casos múltiplos com empreendedoras na cidade de Aracaju - Sergipe. **Revista da Micro e Pequena empresa**, v. 5, n. 2, p. 124-141, 2011. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3644316>. Acesso em: 05 out. 2024.

BARBOSA, Roger Eduardo. Empreendedorismo: seu desenvolvimento, como é o seu ensino, e a sua importância aos jovens. **Caderno de Administração**, v. 12, n. 2, 2018. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/caadm/article/view/27391>. Acesso em: 10 dez. 2024.

BARRETO, Gabriella Pereira. **A evolução histórica do Direito das mulheres**. 2016. Disponível em: <https://gabipbarreto.jusbrasil.com.br/artigos/395863079/a-evolucao-historica-do-direito-das-mulheres>. Acesso em: 29/10/2024.

BENTO, Berenice. **Homem não tece a dor: queixas e perplexidades masculinas**. 2. ed. Natal, RN: EDUFRN, 2015.

BEUREN, Ilse Maria. **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2012. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/485671784/PDF-Como-Elaborar-Trabalhos-Monograficos-Em-Contabilidade-Beuren-Cap03-Compress>. Acesso em: 28/10/2024.

BISPO, Andreza Andrade. **Vivendo a desigualdade de gênero: histórias de vida de mulheres no mercado de trabalho**. 2023. 59 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Departamento de Administração, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, SE, 2023. Disponível em: <https://ri.ufs.br/handle/riufs/19739>. Acesso em: 06/12/ 2024.

BOLZANI, Isabela. **Presença de mulheres melhora resultados, mas equidade de gênero nas empresas ainda está distante, dizem especialistas.** G1, 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2024/03/08/presenca-de-mulheres-melhora-resultados-mas-equidade-de-genero-nas-empresas-ainda-esta-distante-dizem-especialistas.ghtml>. Acesso em: 24/11/2024.

BORGES, Stella. **Mulheres ganham 79% da renda dos homens, mesmo estudando e trabalhando mais.** UOL. São Paulo, 2024. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2024/03/08/estatisticas-de-genero-ibge-mulheres-trabalham-mais-ganham-menos.htm>. Acesso em: 22/11/2024.

BOSI, Maria Lúcia Magalhães. Profissionalização e conhecimento: a nutrição em questão. *In: Profissionalização e conhecimento: a nutrição em questão.* 1996. p. 205-205. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/porta1/resource/pt/lil-198768>. Acesso em: 15 dez. 2024.

BOURDIEU, Pierre. **Dominação masculina.** 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012. 160 p.

BRANDT, Alisson Tiago. **Barreiras da timidez sobre a prática de atividade física.** 2019. 26 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Educação Física) - Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Instituto de Biociências (Campus de Rio Claro), 2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/203786>. Acesso em: 06/01/2025.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 nov. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. **Resolução nº 5, de 7 de novembro de 2001.** Institui Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Nutrição. Brasília, 2001. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES05.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2024.

BRASIL. Conselho Federal de Nutrição. **Inserção profissional dos nutricionistas no Brasil.** 2006. 88p. Disponível em: <https://www.cfn.org.br/wp-content/uploads/repositoriob/pdf/Pesquisa.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012.** Aprova as seguintes diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos; revoga as (RES. 196/96); (RES. 303/00); (RES. 404/08). Brasília, DF, 2012. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/acao-a-informacao/legislacao/resolucoes/2012/resolucao-no-466.pdf/@download/file>. Acesso em: 25 nov. 2024.

BRASIL. **Política Nacional de Alimentação e Nutrição**. Departamento de Atenção Básica. 1.ed. 1. reimpr. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2013. 84 p. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_alimentacao_nutricao.pdf. Acesso em: 29 dez. 2024.

BRASIL. Conselho Federal de Nutrição. **Inserção profissional dos nutricionistas no Brasil**. 1. ed. Brasília, 2018a. 75 p. Disponível em: <https://dashboard.univinte.edu.br/download/livros/9e05084c06bf2a393c3ac51ba7decb64.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2024.

BRASIL. **Base Nacional Comum Curricular**. Ministério da Educação. Brasília, 2018b. Disponível em: https://www.gov.br/mec/pt-br/escola-em-tempo-integral/BNCC_EI_EF_110518_versaofinal.pdf. Acesso em: 04 dez. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019**. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/113874.htm. Acesso em: 06 dez. 2024.

BRASIL. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – RASEAM 2024**. 1. ed. Brasília, DF: Ministério das Mulheres, 2024a. 468 p. Disponível em: https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/abril/relatorio-anual-socioeconomico-da-mulher-volta-a-ser-publicado-apos-quatro-anos/MMulheres_RASEAM_2024.pdf. Acesso em: 10/11/2024.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços (MDIC). **Panorama do empreendedorismo feminino no Brasil**. Brasília, DF: Portal Gov.br, 2024b. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor/elas-empreeudem/panorama-do-empreendedorismo-feminino-no-brasil/estudo-do-empreendedorismo-feminino.pdf>. Acesso em: 09/11/2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **79 ações federais indicam conquistas e avanços nas políticas para mulheres**. 2024c. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2024/marco/79-acoes-federais-indicam-conquistas-e-avancos-nas-politicas-para-mulheres>. Acesso em: 09/11/2024.

BRASIL. Ministério do Planejamento e Orçamento (MPO). **Relatório a mulher no orçamento 2024: ano base 2023**. Ministério do Planejamento e Orçamento, Secretaria de Orçamento Federal, Subsecretaria de Temas Transversais. Brasília, DF: Subsecretaria de Temas Transversais/SOF/MPO, 2024d. 53 p. Disponível em: https://www.gov.br/planejamento/pt-br/assuntos/orcamento/paginas/2024_05_16-_a_mulher_orcamento_2023.pdf. Acesso em: 09/11/2024.

BRASIL. **Conheça as políticas públicas que apoiam as mulheres no Brasil**. Agência Gov. 2024e. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202403/saiba-quais-sao-as-politicas-publicas-que-apoiam-as-mulheres-no-brasil?> Acesso em: 12/11/2024.

BRASIL. Ministério da Educação. **e-MEC: Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior**. 2024f. Disponível em: <https://emec.mec.gov.br/>. Acesso em: 09/11/2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE)**. Brasília, 2024g. Disponível em: <http://www.fnde.gov.br>. Acesso em: 10/12/2024.

BRUSH, Candida G.; DE BRUIN, Anne; WELTER, Friederike. A gender-aware framework for women's entrepreneurship. **International Journal of Gender and entrepreneurship**, v. 1, n. 1, p. 8-24, 2009. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17566260910942318/full/html>. Acesso em: 03 out. 2024.

BRUSCHINI, Cristina. O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. **Revista Estudos Feministas**, v. 2, p. 179-199, 1994. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/ref/v02sespecial/v02sespeciala15.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2024.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Médicas, arquitetas, advogadas e engenheiras: mulheres em carreiras, profissionais de prestígio. **Revista Estudos Feministas**, v. 7, n. 01-02, p. 09-24, 1999. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/ref/v07n01-02/v07n01-02a02.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2024.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, p. 537-572, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/KybtYCJQvGnnFWWjcyWKQrc/>. Acesso em: 15 dez. 2024.

BRUYAT, Chirstian; JULIEN, Pierre-Andre. Defining the field of research in entrepreneurship. **Journal of Business Venturing**, v. 16, n. 2, p. 165-180, mar. 2001. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(99\)00043-9](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(99)00043-9). Acesso em: 8 dez. 2024.

BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. **The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies**. WW Norton & company, 2014.

BUENO, Jefferson Reis; VITARELLI, Mariana Marrara (org.). **Educação empreendedora no ensino superior: estratégias e experiências nacionais e catarinenses**. Curitiba: CRV, 2020. Disponível em: <https://www.sebrae-sc.com.br/storage/pdf/LIVRO-SEBRAE.pdf>. Acesso em: 05/12/2024.

BYRNE, Janice; FATTOUM, Salma; DIAZ GARCIA, Maria Cristina. Role models and women entrepreneurs: Entrepreneurial superwoman has her say. **Journal of Small Business Management**, v. 57, n. 1, p. 154-184, 2019. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jsbm.12426>. Acesso em 05 dez. 2024.

CAMARANO, Ana Amélia; MELLO, Juliana Leitão. Cuidados de longa duração no Brasil: o arcabouço legal e as ações governamentais. **Camarano AA. Cuidados de longa duração para a população idosa: um novo risco social a ser assumido**, p. 67-91, 2010. Disponível em: https://www.academia.edu/download/74268833/_UTF8_B_bGl2cm9fY3VpZGFkb3NkZWxvbmdhZHVyYcOnw6NvLi4uLnBkZg____.pdf#page=68. Acesso em 18 dez. 2024.

CAMPELLI, Magali Geovana Ramlow *et al.* Empreendedorismo no Brasil: situação e tendências. **Revista de Ciências da Administração**, Santa Catarina, v. 13, n. 29, p. 133 –

151, 2011. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2735/273519438007.pdf>. Acesso em: 28 out. 2024.

CAMPOS, Jussara Maysa *et al.* Gênero, segurança alimentar e nutricional e vulnerabilidade: o Programa das Mulheres Mil em foco. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n.4, p. 1529-1538, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020254.22112018>. Acesso em: 23 dez. 2024.

CANEVER, Mario Duarte *et al.* Empreendedorismo: por que alguns estudantes e não outros escolhem ser empreendedores? **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 13, n. 1, p. 101-124, 2013. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v13n1/v13n1a07.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2024.

CARDOSO, Hellen Milagres. **Os desafios de gênero e raça enfrentados pelas mulheres em seus ambientes de trabalho**. 2021. 35 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2021. Disponível em: <http://www.monografias.ufop.br/handle/35400000/3790>. Acesso em: 06/12/2024.

CARLOS, Antônio Lucas Marreiro; LIRA, Sandra Machado. Empreendedorismo na Nutrição: análise das competências profissionais do nutricionista empreendedor. *In: Mendes, Ana Luiza de Rezende Ferreira et al. (org.). Pesquisas em Gestão de Serviços de Alimentação*. Belém: RFB, 2023, cap. 3, p. 29-57. Disponível em: https://en.rfbeditora.com/_files/ugd/baca0d_437387430f144573a55b9c1394de80fd.pdf#page=30. Acesso em: 24/10/2024.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. *In: Hollanda, Heloisa Buarque de (org.). Pensamento feminista: conceitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019, p. 324-333. Disponível em: https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-das-mulheres/obras_digitalizadas/heloisa-buarque-de-hollanda-pensamento-feminista_-conceitos-fundamentais-bazar-do-tempo-_2019_.pdf. Acesso em: 30/12/2024.

CARRIJO, Michelle de Castro; FERREIRA, Sara Regina Rizza. Empreendedorismo Feminino no Brasil: uma análise a partir de dados do Global Entrepreneurship Monitor (GEM). **Empreendedorismo, Gestão e Negócios**, v. 6, n. 6, p. 200-225, 2017. Disponível em: <https://fatece.edu.br/arquivos/arquivos-revistas/empreendedorismo/volume6/12.pdf>. Acesso em: 08 dez. 2024.

CARVALHO, Maria Eulina Pessoa de; ANDRADE, Fernando César Bezerra de; JUNQUEIRA, Rogério Diniz. Gênero e diversidade sexual: um glossário. **Escolas Plurais. João Pessoa: Universitária**, 2009.

CARVALHO, Fernanda Santos; PEREIRA, Sara Litardi Castorino. **Análise crítica de relato de experiência**: a relevância do estágio de prática profissional em nutrição clínica na formação do nutricionista. 2020. 29 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Nutrição) – Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://bdta.abcd.usp.br/directbitstream/27fbc608-0d14-4686-b4e4-f789e966a355/Fernanda%20Santos%20de%20Carvalho%20e%20Sara%20Litardi.pdf>. Acesso em: 26/12/2024.

CARVALHO, Maria Cláudia da Veiga Soares de; CAMPOS, Flávia Milagres; KRAEMER, Fabiana Bom (org.). **Tecnologias sociais e de comunicação como recursos educacionais em alimentação**. Salvador: EDUFBA, 2020, 237 p. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/ph6g6/pdf/carvalho-9786556301983.pdf>. Acesso em: 27/12/2024.

CASSOL, Alessandra et al. Relação entre a orientação empreendedora e a capacidade de inovar de micro e pequenas empresas. **Revista de Tecnologia Aplicada**, v. 7, n. 3, 2018. Disponível em: <https://www.cc.faccamp.br/ojs-2.4.8-2/index.php/RTA/article/view/1255>. Acesso em: 27/11/2024.

CASTRO, Roberta Araújo de *et al.* O crescimento do empreendedorismo em saúde. **Revista Amor Mundi**, v. 4, n. 8, p. 121-127, 2023. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/375269110_O_CRESCIMENTO_DO_EMPREENDEDORISMO_EM_SAUDE. Acesso em: 7 dez. 2024.

CAVALCANTE, Josilâne Santos; PEREIRA, Andréia da Silva; OLIVEIRA, Renata dos Santos. O papel do empreendedorismo feminino na economia brasileira: um estudo sobre o Nordeste. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento**, v. 11, n. 3, p. 123-138, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/15410/1/JSC28082019.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2024.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. 162 p.

CINTRA, André. **Artigo – Estratégias de Marketing Digital para a área da saúde**. Portal Hospitais Brasil, 2022. Disponível em: <https://portalhospitaisbrasil.com.br/artigo-estrategias-de-marketing-digital-para-a-area-da-saude/>. Acesso em: 29/12/2024.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS JUNIORES (BRASIL JÚNIOR). **Planejamento estratégico da rede: movimento empresa júnior 2019-2021**. São Paulo, 2018. Disponível em: https://static.brasiljunior.org.br/static-files/Planejamento_Estrategico_da_Rede_2019-2021.pdf. Acesso em: 19/10/2024.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS JUNIORES (BRASIL JÚNIOR). **Ranking Universidades Empreendedoras (RUE) 2023: resultados e análise**. Brasília: Brasil Júnior, 2023. Disponível em: https://drive.google.com/drive/folders/1V_WjFuZRhc0-9LBvNC_oLVcXt7gOf-OU. Acesso em: 12/12/2024.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **Competitividade Brasil 2021-2022**. Brasília: CNI, 2022. 95 p. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/e7/40/e740259f-460c-44c1-b4bb-1c0c7ec0e34c/competitividadebrasil_2021-2022_v1.pdf. Acesso em: 23/12/2024.

CONSELHO FEDERAL DE NUTRIÇÃO (CFN). **Perfil das(os) nutricionistas no Brasil**. 2016. Disponível em: <http://pesquisa.cfn.org.br>. Acesso em: 19/08/2024.

CONSELHO FEDERAL DE NUTRIÇÃO (CFN). **Resolução CFN N° 599, de 25 de fevereiro de 2018**. Aprova o Código de Ética e de Conduta do Nutricionista. 2018a.

Disponível em: https://www.cfn.org.br/wp-content/uploads/resolucoes/Res_599_2018.html. Acesso em: 10/11/2024.

CONSELHO FEDERAL DE NUTRIÇÃO (CFN). **Resolução CFN Nº 600, de 25 de fevereiro de 2018**. Dispõe sobre a definição das áreas de atuação do nutricionista e suas atribuições, indica parâmetros numéricos mínimos de referência, por área de atuação, para a efetividade dos serviços prestados à sociedade e dá outras providências. 2018b. Disponível em: https://www.cfn.org.br/wp-content/uploads/resolucoes/resolucoes_old/Res_600_2018.htm. Acesso em: 05/10/2024.

CONSELHO FEDERAL DE NUTRIÇÃO (CFN). **Estatística**. 2021. Disponível em: <https://www.cfn.org.br/index.php/estatistica/>. Acesso em: 19/12/2024.

CONSELHO FEDERAL DE NUTRIÇÃO (CFN). **Dados atualizados sobre nutricionistas no Brasil**. 2024a. Disponível em: <https://www.cfn.org.br>. Acesso em: 07/10/2024.

CONSELHO FEDERAL DE NUTRIÇÃO (CFN). **Estatística**. 2024b. Disponível em: <https://www.cfn.org.br/index.php/estatistica/>. Acesso em: 20/12/2024.

CHAFFEY, Dave; SMITH, Paul Russell. **Digital marketing excellence: planning, optimizing and integrating online marketing**. 6. ed. London: Routledge, 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CHUEY, Patricia. It's Rarely Just About the Food. **Canadian Journal of Dietetic Practice and Research**, v. 78, n. 3, p. 145-149, 2017. Disponível em: <https://dcjournal.ca/doi/full/10.3148/cjdp-2017-023>. Acesso em: 04 nov. 2024.

COLICHI, Rosana Maria Barreto *et al.* Empreendedorismo de negócios e Enfermagem: revisão integrativa. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 72, p. 321-330, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0498>. Acesso em: 17 dez. 2024.

CONDE, Simara Rufato; CONDE, Alexandre. **Nutricionista: o seu próprio empreendedor**. Editora Metha LTDA, 2017.

CONNELL, Robert William. **Masculinities**. 2.ed. Berkeley: University of California Press, 2005. 358 p.

CONSELHO REGIONAL DE NUTRIÇÃO DA 2ª REGIÃO (CRN-2). **Com mudança na legislação e novas áreas de atuação, campo para nutricionistas é promissor**. 2023. Disponível em: <https://www.crn2.org.br/materia/view/59/com-mudanca-na-legislacao-e-novas-areas-de-atuacao-campo-para-nutricionistas-e-promissor>. Acesso em: 10/12/2024.

CONSELHO REGIONAL DE NUTRIÇÃO DA 2ª REGIÃO (CRN-2). **Áreas de atuação Nutricionista**. 2024. Disponível em: <https://www.crn2.org.br/pagina/view/9?slug=areas-de-atuacao>. Acesso em: 10/12/2024.

CONSELHO REGIONAL DE NUTRICIONISTAS 5ª REGIÃO (CRN-5). “**Nutricionista como empreendedor na área clínica**” será tema de bate-papo no dia 30 de setembro. 2013. Disponível em: <https://crn5.org.br/nutricionista-como-empendedor-na-area-clinica-sera-tema-de-bate-papo-no-dia-30-de-setembro/>. Acesso em: 26/12/2024.

CONSELHO REGIONAL DE NUTRICIONISTAS 6ª REGIÃO (CRN-6). **Perfil do Nutri - Desktop**. 2022. Disponível em: <https://datastudio.google.com/reporting/7448cd18-18e3-4e77-b277-f871871d0038/page/25H3B>. Acesso em: 01/11/2024.

CONSELHO REGIONAL DE NUTRICIONISTAS 6ª REGIÃO (CRN-6). Control Panel - Business Intelligence | CRN6. **Painel de controle para análise de dados de Inteligência de negócios do CRN-6**. 2024. Disponível em: <https://www.crn6.org.br/perfildonutricionista>. Acesso em: 04/12/2024.

CONTAAGIL. **Abertura de Empresa para Nutricionistas: Alternativas Além do MEI**. 2023. Disponível em: <https://www.contaagil.com/contabilidade-digital/abertura-empresa-nutricionista/>. Acesso em: 28/12/2024.

COSTA, Nilce Maria da Silva Campos. Revisitando os estudos e eventos sobre a formação do nutricionista no Brasil. **Revista de Nutrição**, v. 12, n.1, p. 5-19, 1999. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-52731999000100001>. Acesso em: 25 nov. 2024.

COSTA, Marco Antonio F. da; COSTA, Maria de Fátima Barrozo da. **Projeto de Pesquisa: entenda e faça**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes Limitada, 2011.

COSTA, Marco Antonio F. da; COSTA, Maria de Fátima Barrozo da. **Projeto de Pesquisa: entenda e faça**. 3. ed. Petrópolis, RJ: Vozes Limitada, 2012.

COSTA, Marco Antonio F. da; COSTA, Maria de Fátima Barrozo da. **Projeto de Pesquisa: entenda e faça**. Petrópolis, RJ: Vozes Limitada, 2017.

COSTA, Rayane Luizi da *et al.* Satisfaction of nutritionists who work in food service. **Revista de Nutrição**, v. 32, p. e180168, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-9865201932e180168>. Acesso em 29 dez. 2024.

COSTA, Cleiton Gonçalves *et al.* **O papel do planejamento financeiro nas microempresas**. 2023. 29 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Instituto Federal Goiano, Campus Campos Belos, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ifgoiano.edu.br/handle/prefix/4068>. Acesso em: 29 dez. 2024.

COSTA LIMA, Arnaldo Ribeiro. **Mobilidade do trabalho e disponibilidade de médicos no Brasil**. 2013. 182 f. Tese (Doutorado em Saúde Pública) – Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6135/tde-07042014-125740/en.php>. Acesso em: 03/01/2025.

COUTINHO, Maria Chalfin; KRAWULSKI, Edite; SOARES, Dulce Helena Penna. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia &**

Sociedade, v. 19, p. 29-37, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/nN9wNGSfzdr9VxZkRSJqjmk/>. Acesso em: 14 dez. 2024.

CRESWELL, John W.; CLARK, Vicki L. Plano. **Pesquisa de métodos mistos**. 2. ed. Porto Alegre, RS: Penso, 2013.

CURIONI, Cintia Chaves; BRITO, Flavia dos Santos Barbosa; BOCCOLINI, Cristiano Siqueira. O uso de tecnologias de informação e comunicação na área da nutrição. **J Bras Tele**, v. 2, n. 3, p. 103-111, 2013.

DAMASCENO, Monique. **Empreendedorismo na Nutrição**: docente do Florence dá dicas de como criar um negócio na área. Instituto Florence, 2021. Disponível em: <https://www.florence.edu.br/2021/07/23/empreendedorismo-na-nutricao-docente-do-florence-da-dicas-de-como-criar-um-negocio-na-area/>. Acesso em: 19/12/2024.

D'AMATO, Alessia; HERZFELDT, Regina. Learning orientation, organizational commitment and talent retention across generations: A study of European managers. **Journal of Managerial Psychology**, v. 23, n. 8, p. 929-953, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/02683940810904402>. Acesso em: 5 dez. 2024.

DEITOS, Maurício Henrique. **Desafios de ser empreendedor no Vale do Taquari/RS**. 2019. 40 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade do Vale do Taquari (Univates), Lajeado, 2019. Disponível em: <https://www.univates.br/bduserver/api/core/bitstreams/fb262ac8-ab7b-4c91-b123-f6ce00798163/content>. Acesso em: 18/12/2024.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **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. São Paulo, 2024a. 104 p. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/pesquisaDIEESE/2024/igualdadeGenero.pdf>. Acesso em: 22/11/2024.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Mulheres no mercado de trabalho**: desafios e desigualdades constantes. Boletim Especial 8 de Março de 2024 – Dia Internacional da Mulher - Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. São Paulo, 2024b. 13 p. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.pdf>. Acesso em: 21/11/2024.

DESAFIOS DA EDUCAÇÃO. **O impacto do ensino superior no mercado de trabalho do futuro**. 2021. Disponível em: <https://desafiosdaeducacao.com.br/impacto-do-ensino-superior-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 20/12/2024.

DIAS, Rosilene da Silva Almeida *et al.* Empreendedorismo feminino: desafios e oportunidades em tempos de crise. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 15, n. 9, p. e3950-e3950, 2024. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/3950>. Acesso em: 26 dez. 2024.

DIAS, Tania Regina Frota Vasconcellos; MARTENS, Cristina Dai Prá. Competências e Aprendizagem Empreendedora no Contexto de Insucesso Empresarial. Proposição de um Modelo Conceitual. **Desenvolvimento em Questão**, v. 14, n. 33, p. 172-202, 2016. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/752/75243198007.pdf>. Acesso em: 27 dez. 2024.

DIETBOX. **5 reflexões sobre empreendedorismo para Nutricionistas**. 2024. Disponível em: <https://blog.dietbox.me/5-reflexoes-sobre-empreendedorismo-para-nutricionistas/>. Acesso em: 23/12/2024.

DIMER, Nathalia Avila *et al.* Fatores associados ao uso profissional de mídias sociais por fonoaudiólogos que atuam no Brasil: inquérito populacional via web. **Revista CEFAC**, v. 24, n. 3, p. e0922, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-0216/20222430922s>. Acesso em: 29 dez. 2024.

DJANKOV, Simeon *et al.* The regulation of entry. **The quarterly Journal of economics**, v. 117, n. 1, p. 1-37, 2002. Disponível em: https://scholar.harvard.edu/files/shleifer/files/reg_entry.pdf. Acesso em: 6 dez. 2024.

DOLABELA, Fernando. **O segredo de Luísa**. uma ideia, uma paixão e um plano de negócios: como nasce o empreendedor e se cria uma empresa. 30. ed. rev. e atual. São Paulo: Editora de Cultura, 2006. 304 p.

DORNELAS, José Carlos de Assis. **Empreendedorismo**: transformando ideias em negócio. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

DORNELAS, José; TIMMONS, Jeffrey A.; SPINELLI, Stephen. **Criação de novos negócios**: empreendedorismo para o século 21. 2. ed. São Paulo: Elsevier, 2014.

DORNELAS, José Carlos de Assis. **Empreendedorismo**: transformando ideias em negócio. Rio de Janeiro: Campus, 2018.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Inovação e espírito empreendedor (entrepreneurship)**: prática e princípios. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1987.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Inovação e espírito empreendedor**: práticas e princípios. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008a.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **The Essential Drucker**: The best of sixty years of Peter Drucker's essential writings on management. Harper Collins, 2008b. 368 p.

EAGLY, Alice; CARLI, Linda L. **Women and the labyrinth of leadership**. Harvard Business Review, v. 85, n. 9, p. 62-71, 2007. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/5957753_Women_and_the_labyrinth_of_leadership. Acesso em: 10 nov. 2024.

ECCEL, Cláudia Sirangelo; GRISCI, Carmem Lígia Iochins. Trabalho e gênero: a produção de masculinidades na perspectiva de homens e mulheres. **Cadernos Ebape. BR**, v. 9, n. 1, p. 57-78, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512011000100005>. Acesso em: 10 nov. 2024.

EDDLESTON, Kimberly A. *et al.* Do you see what I see? Signaling effects of gender and firm characteristics on financing entrepreneurial ventures. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v. 40, n. 3, p. 489-514, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/etap.12117>. Acesso em: 18 dez. 2024.

EVANS, Joel R.; MATHUR, Anil. The value of online surveys. **Internet research**, v. 15, n. 2, p. 195-219, 2005. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/220146842_The_Value_of_Online_Surveys. Acesso em: 05 nov. 2024.

ELKINGTON, John. **Cannibals with forks: the triple bottom line of 21st century business**. Oxford: Capstone, 1997.

EMER, Juliana; VASCONCELLOS, Sílvio Luís de. Criatividade, Timidez e Empregabilidade. **Revista Alcance**, Biguaçu, v. 28, n. 3, p. 355-373, set./dez. 2021. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/4777/477768949005/477768949005.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2025.

ENDEAVOR BRASIL; SEBRAE. **Empreendedorismo nas Universidades Brasileiras 2016**. Brasília, DF: Endeavor, 2016. Disponível em: <https://info.endeavor.org.br/eub2016>. Acesso em: 13/12/2024.

ENDEAVOR BRASIL. **Saúde e Performance de pessoas empreendedoras**. 2024. Disponível em: <https://endeavor.org.br/estudos/jornada-empreendedora/saude-performance-de-pessoas-empreendedoras/>. Acesso em: 06/12/2024.

ESPM. **Empreendedorismo e marketing digital para nutricionistas**. 2024. Disponível em: <https://www.espm.br/cursos/dynamic/atualizacao/trends/empreendedorismo-e-marketing-digital-para-nutricionistas/>. Acesso em: 29/12/2024.

ESTACIO. **Graduação em Nutrição**. Disponível em: <https://estacio.br/cursos/graduacao/nutricao>. Acesso em: 15/11/2024.

ESTUDO NACIONAL DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO INFANTIL (ENANI). **Edições da pesquisa Enani 2024**. 2024. Disponível em: <https://enani.nutricao.ufrj.br/enani-2024/>. Acesso em: 09/12/2024.

EXAME. **Mulheres recebem menos apoio dos cônjuges para começar a empreender do que os homens**. Exame, 2023. Disponível em: <https://exame.com/negocios/mulheres-recebem-menos-apoio-dos-conjuges-para-comecar-a-empreender-do-que-os-homens/>. Acesso em: 20/12/2024.

FABER, Guilherme. **Pesquisa do CFN indica falta de exploração em nutrição esportiva**. Terra. 2024. Disponível em: [https://www.terra.com.br/vida-e-estilo/pesquisa-do-cfn-indica-falta-de-exploracao-em-nutricao-esportiva,6bbd5353c1b52c57655f1b1f000e3b47u5xfz46w.html#:~:text=Uma%20pesquisa%20do%20CFN%20\(Conselho,orienta%C3%A7%C3%A3o%20de%20atletas%20e%20agremia%C3%A7%C3%B5es](https://www.terra.com.br/vida-e-estilo/pesquisa-do-cfn-indica-falta-de-exploracao-em-nutricao-esportiva,6bbd5353c1b52c57655f1b1f000e3b47u5xfz46w.html#:~:text=Uma%20pesquisa%20do%20CFN%20(Conselho,orienta%C3%A7%C3%A3o%20de%20atletas%20e%20agremia%C3%A7%C3%B5es). Acesso em: 06/12/2024.

FACULDADE INTERNACIONAL DA PARAÍBA (FPB). **Projeto pedagógico do curso de Nutrição**. 2022. Disponível em: https://www.fpb.edu.br/wp-content/uploads/2023/02/PPC_Bach.Nutricao_FPB.pdf. Acesso em: 15/11/2024.

FACULDADE TRÊS MARIAS. **Nutrição: conheça o curso e apaixonar-se**. 2024. Disponível em: <https://www.faculadadestresmarias.edu.br/storage/ftm/ebooks/ebook-nutricao.pdf>. Acesso em: 15/11/2024.

FAPESP. Brasil se afasta da meta de acesso à educação superior. **Revista Pesquisa**. Fapesp: 319. ed., set. 2022. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/brasil-se-afasta-da-meta-de-acesso-a-educacao-superior/>. Acesso em: 13 dez. 2024.

FARIAS, Thais Rodrigues *et al.* Empreendedorismo feminino no desenvolvimento da agricultura familiar. **Revista Ciências da Sociedade**, v. 4, n. 7, p. 130-143, 2020. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.ufopa.edu.br/index.php/revistacienciasdasociedade/article/download/1403/750>. Acesso em: 27 dez. 2024.

FASTER CAPITAL. **Financiamento para pesquisa em nutrição o impacto do financiamento para pesquisa em nutrição no crescimento de startups**. 2024. Disponível em: <https://fastercapital.com/pt/contente/Financiamento-para-pesquisa-em-nutricao--o-impacto-do-financiamento-para-pesquisa-em-nutricao-no-crescimento-de-startups.html>. Acesso em: 29/12/2024.

FEIX, Monique; POLL, Fabiana Assmann. Perfil profissional de nutricionistas egressos da Universidade de Santa Cruz do Sul. **Cinergis**, v. 16, n. 4, p. 242-248, 2015. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/228507409.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2024.

FERIGATO, Sabrina Helena. *et al.* O questionário *online* como dispositivo de produção de dados na pesquisa em saúde. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano. 07, 11. ed., v. 8, p. 123-150, nov. 2022. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/saude/o-questionario-online-como-dispositivo-de-producao-de-dados-na-pesquisa-em-saude>. Acesso em: 10 nov. 2024.

FERREIRA, Manuel Portugal; SANTOS, João Carvalho; SERRA, Fernando Ribeiro. **Ser empreendedor: pensar, criar e moldar a nova empresa – exemplos e casos brasileiros**. São Paulo: Saraiva, 2010. 300p.

FERREIRA, Emanuel Renato Andrade; FREITAS, Ana Augusta Ferreira de. Propensão empreendedora entre estudantes participantes de empresas juniores. **REGEPE Entrepreneurship and Small Business Journal**, v. 2, n. 3, p. 3-32, 2013. Disponível em: <https://www.regepe.org.br/regepe/article/view/69/80>. Acesso em: 27 out. 2024.

FERREIRA, Felipe Leal Alves; GIMENEZ, Fernando Antonio Prado; AUGUSTO, Paulo Otávio Mussi. Empreendedorismo e o Processo de Criação de uma Nova Organização. **REGEPE Entrepreneurship and Small Business Journal**, São Paulo, SP, v. 3, n. 2, p. 70-93, 2014. Disponível em: <http://www.regepe.org.br/regepe/article/view/128>. Acesso em: 8 dez. 2024.

FERREIRA, Leide Daiane; REZENDE, Eustáquio Eduardo Martinho; CABRAL, Maria Laura Vargas. Assédio sexual da mulher no ambiente de trabalho. **Revista ft. Ciências Sociais Aplicadas**, v. 29, n. 140, nov. 2024. Disponível em: <https://revistaft.com.br/assedio-sexual-da-mulher-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 6 dez. 2024.

FIALHO, Camila Borges *et al.* Motivação para empreender em cenário de crise econômica: um estudo com novos empreendedores. **Revista Livre de Sustentabilidade e Empreendedorismo**, v. 3, n. 1, p. 148-175, 2018. Disponível em: <https://www.relise.eco.br/index.php/relise/article/view/123/121>. Acesso em: 05 nov. 2024.

FILARDI, Fernando; BARROS, Filipe Delarissa; FISCHMANN, Adalberto Américo. Do homo empreendedor ao empreendedor contemporâneo: evolução das características empreendedoras de 1848 a 2014. **Revista Ibero Americana de Estratégia**, v. 13, n. 3, p. 123-140, 2014. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3312/331232580010.pdf>. Acesso em: 29 dez. 2024.

FILION, Louis Jacques. Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 34, n. 2, p. 05-28, abr./jun. 1999. Disponível em: <https://www.furb.br/2005/arquivos/774565-876438/Empreendedorimo.pdf>. Acesso em: 5 dez. 2024.

FILION, Louis Jacques. Empreendedorismo e gerenciamento: processos distintos, porém complementares. **RAE Light Revista de Administração de Empresas**, v. 7, n. 3, p. 2-7, jul./set. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/FQBsLRcyBFYT5QXvFR3TCVQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 8 dez. 2024.

FILION, Louis Jacques. **Empreendedorismo**: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. 2011. São Paulo: Cengage Learning.

FONSECA, João José Saraiva da. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará - UEC, 2002. Apostila. Disponível em: <http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2012-1/1SF/Sandra/apostilaMetodologia.pdf>. Acesso em: 01/10/2024.

FONSECA, Regina Célia Veiga da. **Metodologia do trabalho científico**. 1. ed. rev. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012. 90p. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/321182140/METODOLOGIA-DO-TRABALHO-CIENTIFICO-pdf-pdf>. Acesso em: 27/09/2024.

FONSECA, Amanda; HEMERLY, Giovanna. **Qual a participação de mulheres em cargos de gerência no Brasil**. Nexo Jornal, 2024. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/grafico/2024/03/08/mulher-e-trabalho-no-brasil-cargo-de-gerente>. Acesso em: 23/11/2024.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade 1**: a vontade de saber. 19. ed. Rio de Janeiro: Graal, 2009.

FREIRE, Denilson Aparecida Leite *et al.* Empreendedorismo feminino no Brasil: perspectivas. **Revista Tecer**, Belo Horizonte, v. 5, n. 9, nov. 2012. Disponível em:

https://web.archive.org/web/20170128180100id_/http://www3.izabelahendrix.edu.br:80/ojs/index.php/tec/article/viewFile/300/317. Acesso em: 15 dez. 2024.

FREITAS, Leticia Caldas de; CARVALHO, Renata Oliveira de; SANTOS, Fernando Ribeiro dos. O perfil e características das mulheres empreendedoras da cidade de São Carlos e Região. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Micro e Pequenas Empresas**, v. 5, n. 02, p. 147–164, 2020. Disponível em: <https://revistas.editoraenterprising.net/index.php/regmpe/article/view/241>. Acesso em: 17 dez. 2024.

FRENTE PARLAMENTAR PELA INCLUSÃO E QUALIDADE NA EDUCAÇÃO PARTICULAR (FPEDUQ). MEC e Inep divulgam resultado do Censo da Educação Superior 2023. 2024. Disponível em: <https://fpeduq.org.br/2024/10/mec-e-inep-divulgam-resultado-do-censo-da-educacao-superior-2023/>. Acesso em: 23/11/2024.

G1. Concurso da PB Saúde 2024: veja cargos e salários. Paraíba, 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/pb/paraiba/noticia/2024/09/14/concurso-pb-saude-2024-veja-cargos-e-salarios.ghtml>. Acesso em: 20/12/2024.

GAMBARDELLA, Ana Maria Dianezi; FERREIRA, Cláudia Franchi; FRUTUOSO, Maria Fernanda Petrolí. Situação profissional de egressos de um curso de nutrição. **Revista de nutrição**, v. 13, n. 1, p. 37-40, abr. 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-52732000000100005>. Acesso em: 04 dez. 2024.

GARCIA, Gracielle Pereira Aires; MARZIALE, Maria Helena Palucci. Satisfação, estresse e esgotamento profissional de enfermeiros gestores e assistencialistas da Atenção Primária à Saúde. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 55, p. e03675, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2019021503675>. Acesso em: 25 dez. 2024.

GIAZITZOGLU, Andreas; DOWN, Simon. Performing entrepreneurial masculinity: An ethnographic account. **International Small Business Journal**, v. 35, n. 1, p. 40-60, 2017. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0266242615599244>. Acesso em: 23 dez. 2024.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 175 p.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 220 p.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 2. reimpr. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GIMENEZ, Fernando Antonio Prado; FERREIRA, Jane Mendes; RAMOS, Simone Cristina. Empreendedorismo feminino no Brasil: gênese e formação de um campo de pesquisa. **REGEPE - Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 6, n. 1, p. 40-74, 2017. Disponível em: <https://www.regepe.org.br/regepe/article/download/450/pdf/1741>. Acesso em: 10 dez. 2024.

GIOVANELA, Adriana; MASKE, Daniele Cristine; CARDOSO, Fernando Eduardo. **Empreendedorismo**. Curso profissionalizante. 1. ed. Indaial: UNIASSELVI, 2022. 151 p. Disponível em: <https://www.uniasselvi.com.br/extranet/layout/request/trilha/materiais/livro/livro.php?codigo=285839>. Acesso em: 18/11/2024.

GITMAN, Lawrence J. **Princípios de administração financeira**. 12. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM). **Empreendedorismo no Brasil: 2014**. Relatório Global. Curitiba: Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade (IBPQ), 2014. 212 p. Disponível em: https://ibqp.org.br/wp-content/uploads/2017/07/GEM_2014-Livro-Empreendedorismo-no-Brasil.pdf. Acesso em: 05/10/2024.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM). **Empreendedorismo no Brasil: 2016**. Relatório Global. Curitiba: IBQP, 2017. 208 p. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/GEM%20Nacional%20-%20web.pdf>. Acesso em: 09/10/2024.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM). **Empreendedorismo no Brasil: 2020**. Relatório Global. Curitiba: IBQP, 2021. 190 p. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2021/10/GEM-Livro-Empreendedorismo-no-Brasil-2020-web-1-compactado-compactado.pdf>. Acesso em: 14/11/2024.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM). **Empreendedorismo no Brasil 2023**. ANEGEPE; SEBRAE, 2024. 202 p. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2024/09/Livro-BR-2023-2024-vF-Web-comprimido-1.pdf>. Acesso em: 11/11/2024.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM). GEM: Empreendedorismo no Brasil 2023. **Recorte temático: cor/raça**. ANEGEPE; SEBRAE, 2024a. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2024/06/BR-RT-Raca-Cor-2023-2024-v2.pdf>. Acesso em: 11/11/2024.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM). GEM: Empreendedorismo no Brasil 2023. **Relatório Executivo**. ANEGEPE; SEBRAE, 2024b. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2024/03/Relatorio-Executivo-GEM-BR-2023-2024-Diagramacao-v5-1.pdf>. Acesso em: 11/11/2024.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM). GEM: Empreendedorismo no Brasil 2023. **Recorte temático: sexo**. ANEGEPE; SEBRAE, 2024c. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2024/06/BR-RT-Sexo-2023-2024-v2.pdf>. Acesso em: 11/11/2024.

GOLEMAN, Daniel; BOYATZIS, Richard; MCKEE, Annie. **O poder da inteligência emocional: como liderar com sensibilidade e eficiência**; tradução Berilo Vargas. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2018.

GOMES, José Augusto Cutrim; CHAHINI, Thelma Helena Costa. Identidade de gênero e sexualidade. **Caderno Pedagógico**, v. 21, n. 4, p. e3861-e3861, 2024. Disponível em:

<https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/3861>. Acesso em: 02 dez. 2024.

GRANOVETTER, Mark S. The strength of weak ties. **American journal of sociology**, v. 78, n. 6, p. 1360-1380, 1973. Disponível em: <https://snap.stanford.edu/class/cs224w-readings/granovetter73weakties.pdf>. Acesso em: 6 dez. 2024.

GREATTI, Lígia; SENHORINI, Vilma Meurer. Empreendedorismo: uma visão comportamentalista. *In: Encontro de estudos sobre empreendedorismo e gestão de empresas (EGEPE)*, 1., 2000, Maringá. **Anais [...]**. Maringá, PR: Universidade Estadual de Maringá, out. 2000, p. 22-34. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/40954203/EMP2000-01.pdf>. Acesso em: 05/12/2024.

GUERRERO, William; BORGES, Ramon Nogueira; AMARAL, Maria da Penha Rodrigues. A flexibilidade no horário de trabalho e seus impactos na produtividade. **Revista Contemporânea**, v. 4, n. 12, p. e7035-e7035, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.56083/RCV4N12-198>. Acesso em: 28/12/2024.

GUO, Guangliang. **Marketing nutricional: los nuevos paradigmas de consumo alimentario**. Buleria. Trabajo Fin de Grado (Comercio Internacional). Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de León, León, 2022. Disponível em: <https://buleria.unileon.es/handle/10612/15104>. Acesso em: 27/12/2024.

GUPTA, Namrata; MIRCHANDANI, Anita. Investigating entrepreneurial success factors of women-owned SMEs in UAE. **Management Decision**, v. 56, n. 1, p. 219-232, 2018. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MD-04-2017-0411/full/html>. Acesso em: 04 jan. 2025.

GZH. **Sobe para sete número de pacientes que afirmam ser vítimas de nutricionista suspeito de crime sexual em Viamão**. 2023. Disponível em: <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-cleczxcxk0040017lkt7xial.html>. Acesso em: 23/12/2024.

HAIR, Joseph F. *et al.* **Essentials of marketing research**. McGraw-Hill, 2017.

HESSE-BIBER, Sharlene Nagy. **The practice of qualitative research**. 3. ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 2016.

HIPÓLITO, Raynara Gurgel; SANTOS, Suely Xavier dos. A contribuição da educação empreendedora para a formação dos futuros engenheiros da UFERSA. *In: OLIVEIRA, Agostinha Mafalda Barra de (org.). Empreendedorismo: registros de estudos teórico-empíricos no semiárido*. Mossoró: EdUFERSA, 2018, p. 23-55. Disponível em: <https://doi.org/10.7476/9786587108667.0003>. Acesso em: 20/11/2024.

HISRICH, Robert D.; PETERS, Michael P. **Empreendedorismo**. 7. ed. Porto Alegre: Editora Bookman, 2009. 439 p.

HUNT, Dame Vivian *et al.* **Diversity wins: How inclusion matters**. McKinsey & Company, may 2020. Disponível em:

<https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Featured%20Insights/Diversity%20and%20Inclusion/Diversity%20wins%20How%20inclusion%20matters/Diversity-wins-How-inclusion-matters-vF.pdf>. Acesso em: 06/12/2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero:** indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2021/03/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 25/10/2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico.** Brasília, DF: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/22827-censo-demografico-2022.html?edicao=39224&t=downloads>. Acesso em: 15/10/2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas do Registro Civil: Nascimentos, Casamentos e Óbitos.** Brasília, DF: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9110-estatisticas-do-registro-civil.html>. Acesso em: 10/12/2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Indicadores IBGE:** pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua. Terceiro Trimestre de 2024. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento, jul./set. 2024a. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2024_3tri.pdf. Acesso em: 24/11/2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Painel da PNAD Contínua.** 2024b. Disponível em: <https://painel.ibge.gov.br/pnad/>. Acesso em: 24/11/2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero:** indicadores sociais das mulheres no Brasil. 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2024c, 36 p. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf. Acesso em: 16/11/2024.

INSTITUTO CRISTINA MARTINS. **Empreendedorismo e inovação na Nutrição:** como fazer? 2018a. Disponível em: <https://institutocristinamartins.com.br/empreendedorismo-e-inovacao-na-nutricao-como-fazer-2/>. Acesso em: 19/12/2024.

INSTITUTO CRISTINA MARTINS. **Empreendedorismo em nutrição:** 9 passos que você deve seguir. 2018b. Disponível em: https://institutocristinamartins.com.br/empreendedorismo-em-nutricao/#6_Tenha_nocoas_de_gestao. Acesso em: 23/12/2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.** 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods4.html>. Acesso em: 25/09/2024.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **MEC e Inep divulgam resultado do Censo Superior 2023.** 2024a.

Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/censo-da-educacao-superior/mec-e-inep-divulgam-resultado-do-censo-superior-2023>. Acesso em: 20/11/2024.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Censo da Educação Superior 2023**: Divulgação dos resultados.

Brasília, 2024b. Disponível em:

https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2023/apresentacao_censo_da_educacao_superior_2023.pdf. Acesso em: 15/12/2024.

INSTITUTO REDE MULHER EMPREENDEDORA (IRME). **Mulheres**

Empreendedoras: Pesquisa Anual 2021. Instituto Rede Mulher Empreendedora, 2021.

Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2022/03/Pesquisa-instituto-rede-mulher-empreendedora-2021.pdf>. Acesso em: 09/11/2024.

JACOB, Michelle Cristine Medeiros; ARAÚJO, Fábio Resende de. Desenvolvimento de competências para Nutrição no contexto de Sistemas Alimentares Sustentáveis. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 11, p. 4369-4378, 2020. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/1413-812320202511.31652018>. Acesso em: 27 dez. 2024.

JOHNSON, Michael A.; STEVENSON, Regan M.; LETWIN, Chaim R. A woman's place is in the... startup! Crowdfunder judgments, implicit bias, and the stereotype content model. **Journal of Business Venturing**, v. 33, n. 6, p. 813-831, 2018. Disponível em:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0883902616302798>. Acesso em: 04 jan. 2025.

JONATHAN, Eva G. Empreendedorismo feminino no setor tecnológico brasileiro:

dificuldades e tendências. *In*: Encontro de Gestão Estratégica de Pequenas Empresas

(EGEPE), 3., 2003, Brasília. **Anais[...]**. Brasília: UEM/UEL/UNB, 2003, p. 41-53. Disponível em: <https://anegepe.org.br/wp-content/uploads/2021/09/04.pdf>. Acesso em: 19/12/2024.

JONATHAN, Eva Gertrudes. Mulheres empreendedoras: medos, conquistas e qualidade de vida. **Psicologia em Estudo**, v. 10, n. 3, p. 373-382, 2005. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/S1413-73722005000300005>. Acesso em: 19 dez. 2024.

JONATHAN, Eva G.; SILVA, Taissa M.R. da. Empreendedorismo feminino: tecendo a trama de demandas conflitantes. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 77-84, 2007. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000100011>. Acesso em: 19 dez. 2024.

JONATHAN, Eva G. Mulheres empreendedoras: o desafio da escolha do empreendedorismo e o exercício do poder. **Psicologia Clínica**, v. 23, n. 1, p. 65-85, 2011. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/S0103-56652011000100005>. Acesso em: 17 dez. 2024.

JS SOFTCOM. **Os desafios da gestão de negócios no setor de alimentação**. 2019.

Disponível em: <https://www.jssoftcom.com.br/os-desafios-da-gestao-de-negocios-no-setor-de-alimentacao/>. Acesso em: 28/12/2024.

JURIK, Nancy C. *et al.* Blending, credit, context: doing business, family and gender in Czech and US copreneurships. **International Small Business Journal**, v. 37, n. 4, p. 317-342, 2019.

Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0266242618825260>. Acesso em: 09 nov. 2024.

KIRZNER, Israel M. **Competition and Entrepreneurship**. Chicago: The University of Chicago Press, 1973. Disponível em: <https://www.sjsu.edu/people/john.estill/courses/158-s15/Israel%20Kirzner%20-%20Competition%20And%20Entrepreneurship.pdf>. Acesso em: 10/12/2024.

KOTLER, Philip; KARTAJAYA, Hermawan; SETIAWAN, Iwan. **Marketing 5.0: tecnologia para a humanidade**. 1. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2021.

L'ABBATE, Solange. As políticas de alimentação e nutrição no Brasil: I. Período de 1940 a 1964. **Revista de Nutrição**, v. 1, n. 2, 1988. Disponível em: <https://periodicos.puc-campinas.edu.br/nutricao/article/view/9021>. Acesso em: 15 dez. 2024.

LAGES, Sônia Regina Corrêa. Desafios no empreendedorismo feminino: Uma reflexão sobre as dificuldades das mulheres pobres na condução de projetos geradores de renda. **Estação Científica**, Juiz de Fora, v. 1, jan./jun. 2005. Disponível em: <https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/estacaocientifica/article/view/2156>. Acesso em: 22 nov. 2024.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 278 p.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. 311 p.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017. 368p.

LAMB, Charles W. *et al.* **Mktg**. 5. ed. Canada: Cengage Learning, 2021.

LANDSTRÖM, Hans; HARIRCHI, Gouya; ÅSTRÖM, Fredrik. Entrepreneurship: Exploring the knowledge base. **Entrepreneurship: Exploring the knowledge base. Research policy**, v. 41, n. 7, p. 1154-1181, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2012.03.009>. Acesso em: 11 set. 2024.

LAQUEUR, Thomas Walter. **Inventando o sexo: corpo e gênero dos gregos a Freud**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001. 313 p.

LEMAITRE, Maria José *et al.* Repensando a Garantia de Qualidade para o Ensino Superior no Brasil. **Revisões das Políticas Nacionais para a Educação**. Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico – OCDE, 2018. 185p. Disponível em: http://download.inep.gov.br/acoes_internacionais/ocde/Repensando_a_Garantia_de_Qualidad_e_para_o_Ensino_Superior_no_Brasil_PT.pdf. Acesso em: 31/10/2024.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado: história da opressão das mulheres pelos homens**. 1.ed. São Paulo: Cultrix, 2019.

LIMA, Edmilson *et al.* Ser seu próprio patrão? Aperfeiçoando-se a educação superior em empreendedorismo. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 19, n. 4, p. 419-439,

2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20151296>. Acesso em: 17 dez. 2024.

LIMA, Aline Ferreira de *et al.* A importância do ensino, pesquisa e extensão na formação profissional. *In: Jornada Ibero-Americana de Pesquisas em Políticas Educacionais e Experiências Interdisciplinares na Educação. 2.*, 2017, Natal. **Anais[...]**. Natal: Campus Natal-Central do IFRN, 2017. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/ijorneduc/53150-a-importancia-do-ensino-pesquisa-e-extensao-na-formacao-profissional/>. Acesso em: 15/12/2024.

LIMA, Vanessa Gonçalves; SILVA, Lígia Coelho Cardoso da; CORDEIRO, Flávia Aparecida Machado. Influências da internet nos hábitos alimentares da população. **Revista Científica UMC**, v. 4, n. 3, 2019. Disponível em: <https://revista.umc.br/index.php/revistaumc/article/download/942/729>. Acesso em: 27 dez. 2024.

LOUSADA, Ana Cristina Zenha; MARTINS, Gilberto de Andrade. Egressos como fonte de informação à gestão dos cursos de Ciências Contábeis. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 16, n. 37, p. 73-84, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1519-70772005000100006>. Acesso em: 15 dez. 2024.

LUMERTZ, Camila Rolão. **Empreendedorismo em nutrição**: estudo observacional do perfil do nutricionista atuante no mercado empreendedor. 2015. 56 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Nutrição) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Medicina, Porto Alegre, RS, 2015. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/127211>. Acesso em: 06/10/2024.

LUMERTZ, Camila Rolão; VENZKE, Janaína Guimarães. Empreendedorismo em nutrição: estudo observacional do perfil do nutricionista atuante no mercado empreendedor. **Revista de Iniciação Científica, Tecnológica e Artística. Edição Temática em Gestão, Internacionalização e Desenvolvimento**, São Paulo: Centro Universitário Senac, v. 6, n. 6, p. 14-30, set. 2017. Disponível em: http://www1.sp.senac.br/hotsites/blogs/revistainiciacao/wp-content/uploads/2017/09/2-220_IC_ARTIGOREVISADO.pdf. Acesso em: 06 out. 2024.

LUZ, Maria Mercês de Araújo *et al.* A formação do profissional nutricionista na percepção do docente. **Revista Interface - Comunicação, Saúde, Educação**, Botucatu, v. 19, n. 54, p. 589 - 601, set. 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1807-57622014.0753>. Acesso em: 20 out. 2024.

LUZ, Gabriela de Almeida Ribeiro. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. 2017. Disponível em: https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-evolucao-mulher-no-mercado-trabalho.htm#indice_3. Acesso em: 19/09/2024.

MACEDO, Ana. **Identidade de gênero e orientação sexual na prática clínica**. Edições Sílabo Lda. 2.ed. atual., Lisboa, 2024. Disponível em: https://almedina.ams3.cdn.digitaloceanspaces.com/pdf_preview/9789895613229.pdf. Acesso em: 13/11/2024.

MACHADO, Marcio Roberto Loiola; AÑEZ, Miguel Eduardo Moreno; RAMOS, Rubens Eugênio Barreto. A educação superior e o potencial empreendedor: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. *In: Encontro de estudos sobre empreendedorismo e gestão de pequenas empresas (EGEPE)*, 4., 2005, Curitiba, **Anais [...]**. Curitiba, 2005, p. 244-255. Disponível em: <https://anegepe.org.br/wp-content/uploads/2021/09/23-1.pdf>. Acesso em: 07/10/2024.

MACHADO, Hilka Vier *et al.* O processo de criação de empresas por mulheres. **RAE eletrônica**, v. 2, n. 2, p. 1-22, dez. 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1676-56482003000200007>. Acesso em: 23 dez. 2024.

MACHADO, Hilka Pelizza Vier; NASSIF, Vânia Maria Jorge. Réplica-Empreendedores: reflexões sobre concepções históricas e contemporâneas. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 6, p. 892-899, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac201412441>. Acesso em: 20 dez. 2024.

MAGALHÃES, Thayanne. Exclusivo: desafios do empreendedorismo feminino no Nordeste. **Investindo por aí**. 2024. Disponível em: <https://investindoporai.com.br/exclusivo-desafios-do-empreendedorismo-feminino-no-nordeste/>. Acesso em: 10/10/2024.

MANTILHA, Viviane Aparecida Noronha; SCARPIN, Vivian; CINTRA, Patrícia. Empreendedorismo e gestão das Unidades de Alimentação e Nutrição (UAN). Post 137. **Nutrição Atenta**. 2021. Disponível em: <https://www.nutricaoatenta.com/post/empreendedorismo-e-gest%C3%A3o-das-unidades-de-alimenta%C3%A7%C3%A3o-e-nutri%C3%A7%C3%A3o-uan>. Acesso em: 28 dez. 2024.

MAPA DE EMPRESAS. **Boletim do Mapa de Empresas**. 2º quadrimestre de 2024. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-2o-quadrimestre-2024.pdf>. Acesso em: 12/11/2024.

MARCHAND, Daniel Lucas Picanço *et al.* Impactos da percepção comunicacional e da timidez autorreferidos na avaliação ao falar em público de estudantes universitários. Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia. *In: CoDAS*, v. 35, n. 1., p. e20210225, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-1782/20212021225pt>. Acesso em: 06 jan. 2025.

MARTINI, Ricardo *et al.* Avaliação do impacto de instrumentos de apoio do BNDES e do Sebrae a micro e pequenas empresas. **RAE BNDES**, 2019. Disponível em: <https://api-lai.sebrae.com.br/ArquivosPortalLai/Comum/Programas,%20Projetos%20e%20Resultados/Avaliacao-Impacto-BNDES+SEBRAE.pdf>. Acesso em: 28/12/2024.

MARQUES. Luana Olivia *et al.* Desafios de empreender em novos negócios no setor da saúde: consultoria em nutrição. **UNILUS Ensino e Pesquisa**, v. 15, n. 41, p. 74-86, 2018. Disponível em: <http://revista.lusiada.br/index.php/ruep/article/view/1066>. Acesso em: 13 nov. 2024.

MASSOLINO, Beatriz Saggiaro; GALINA, Simone; GOMES, Erasmo José. Empreendi, e agora? Oportunidades no Setor de Alimentação Saudável. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 23, n. 1, p. 135-159, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2019170108>. Acesso em: 28 dez. 2024.

MATESCO, Virene Roxo *et al.* Mecanismos de apoio às micro e pequenas empresas brasileiras: o caso Patme no período 1992-98. **Revista Brasileira de Economia**, v. 54, n. 4, p. 493-535, 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-71402000000400005>. Acesso em: 28 dez. 2024.

MEDEIROS, Janaina de Oliveira. **Desvendando o perfil empreendedor de estudantes de nutrição de uma instituição federal de ensino superior**. 2017. 55 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Enfermagem) – Centro de Educação e Saúde, Universidade Federal de Campina Grande, Cuité, 2017. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/17642>. Acesso em: 14/10/2024.

MEDICINA S/A. **Brasileiros demandam mais serviços de saúde neste início de ano**. Get Ninjas Saúde, 2024. Disponível em: <https://medicinasa.com.br/getninjas-saude/>. Acesso em 20/11/2024.

MELHADO, João Pedro; MILLER, Amisha. **Empreendedorismo nas universidades brasileiras 2012**. Porto Alegre: Endeavor Brasil, 2012. Disponível em: <https://central3.to.gov.br/arquivo/94511/>. Acesso em 20/10/2024.

MENDES, Ana Paula. Mulheres microempreendedoras individuais no Nordeste: desafios e conquistas. **Agência Tatu**, 2023. Disponível em: <https://www.agenciatatu.com.br/noticia/mulheres-microempreendedores-individuais-no-nordeste/>. Acesso em: 10/10/2024.

MENDES, Fernanda Fonseca Barbosa; NAKASU, Maria Vilela Pinto. Percepção de nutricionistas sobre sua atuação profissional no contexto de supervalorização do corpo magro e esculptural. **Revista da Associação Brasileira de Nutrição-RASBRAN**, v. 11, n. 1, p. 3-18, 2020. Disponível em: <https://www.rasbran.com.br/rasbran/article/view/1704>. Acesso em 29 dez. 2024.

MESQUITA, Alex A. *et al.* Assédio moral: impacto sobre a saúde mental e o envolvimento com trabalho em agentes comunitários de saúde. **Revista Psicologia e Saúde**, v. 9, n. 1, p. 3-17, 2017. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/6098/609864854002/609864854002.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2024.

MOLDERINGS, Natascha *et al.* Encouraging entrepreneurship in dietetics: A qualitative exploration of the experiences of new graduate dietitians participating in an entrepreneurship mentoring circle. **Nutrition & Dietetics**, 2024. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1111/1747-0080.12878>. Acesso em: 04 nov. 2024.

MOLETTA, Juliana. **Relação entre empreendedorismo feminino e qualidade de vida: análise em uma rede de mulheres empreendedoras no interior do Paraná**. 2020. 184 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2020. Disponível em: <https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/4994>. Acesso em: 04 nov. 2024.

MORDOR INTELLIGENCE. **Tamanho do mercado de nutrição clínica e análise de ações** – tendências e previsões de crescimento (2024 – 2029). 2024. Disponível em: <https://www.mordorintelligence.com/pt/industry-reports/global-medical-clinical-nutrition-market-industry>. Acesso em: 29/12/2024.

MOREIRA, Cátia Andrade. **Empreendedorismo digital: avaliação do impacto das redes sociais na área da nutrição clínica**. 2021. 110 f. (Dissertação de mestrado não publicada). Instituto Politécnico de Lisboa, Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa. Disponível em: <https://repositorio.ipl.pt/bitstreams/adb5895b-08cf-4d0f-bb10-400f58195f32/download>. Acesso em: 10 nov. 2024.

MOVIMENTO PESSOAS À FRENTE (MPA). **Mulheres ocupam 38% dos cargos de alta liderança no executivo federal mostra estudo do Movimento Pessoas à Frente**. 2024. Disponível em: <https://movimentopessoasafrente.org.br/mulheres-ocupam-38-dos-cargos-de-alta-lideranca-no-executivo-federal-mostra-estudo-do-movimento-pessoas-a-frente/>. Acesso em: 23/11/2024.

MUFFO, Bruno. **CNPJ para Nutricionista: como abrir, 8 vantagens + opções legais**. Medassist Serviços. 2024a. Disponível em: <https://www.medassistservicos.com.br/blog/cnpj-nutricionista/>. Acesso em: 28/12/2024.

MUFFO, Bruno. **Nutricionista pode ser MEI? Regras e Opções para ser PJ**. Medassist Serviços. 2024b. Disponível em: <https://www.medassistservicos.com.br/blog/nutricionista-pode-ser-mei/>. Acesso em: 28/12/2024.

MUNANGA, Kabengele. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra**. 5.ed. rev. amp. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019.

NALIN, Carolina. **Proporção de mulheres em cargos de liderança no Brasil supera média do G20**. O Globo, 2024. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/mundo/g20-no-brasil/noticia/2024/04/09/proporcao-de-mulheres-em-cargos-de-lideranca-no-brasil-supera-media-do-g20.ghtml>. Acesso em: 23/11/2024.

NARETTO, Nilton; BOTELHO, Marisa dos Reis; MENDONÇA, Maurício. A trajetória das políticas públicas para pequenas e médias empresas no Brasil: do apoio individual ao apoio a empresas articuladas em arranjos produtivos locais. **Planejamento e políticas públicas**, n. 27, jun./dez. 2004. Disponível em: <https://ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/51>. Acesso em: 29 dez. 2024.

NATIVIDADE, Daise Rosas da. Empreendedorismo feminino no Brasil: políticas públicas sob análise. **Revista de Administração Pública**, v. 43, n. 1, p. 231-256, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122009000100011>. Acesso em: 29 dez. 2024.

NEGÓCIOS SC. **5 dados para pensar o Dia do Empreendedorismo Feminino - NegóciosSC**. 2024. Disponível em: <https://www.negociossc.com.br/blog/5-dados-para-pensar-o-dia-do-empendedorismo-feminino/>. Acesso em: 26/11/2024.

NETO, Alberi. GZH. **Mulheres contam seus desafios para empreender na periferia**. 2023. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/economia/noticia/2023/03/mulheres-contam->

seus-desafios-para-empreender-na-periferia-clfcyv05q001i016bt6bcr7wu.html. Acesso em: 23/12/2024.

NÓBREGA, Annamaria Barbosa do Nascimento *et al.* Competências gerenciais do nutricionista gestor de unidades de alimentação terceirizada. **RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, v. 4, n. 2, p. 49-60, abr./set. 2012. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/8352/competencias-gerenciais-do-nutricionista-gestor--->. Acesso em: 14 outubro 2024.

NUTMED. **Gestão de negócios em alimentação**: dicas para nutricionistas. 2023. Disponível em: <https://nutmed.com.br/nutricao-clinica/gestao-de-negocios-em-alimentacao-e-nutricao/>. Acesso em: 19/12/2024.

NUTMED. **Networking para Nutricionistas**: como construir uma rede que gera oportunidades. 2024. Disponível em: <https://nutmed.com.br/sem-categoria/networking-para-nutricionistas/>. Acesso em: 27/12/2024.

NUTRIÇÃO ESTÉTICA BRASIL. **Mulheres Empreendedoras**: Nutrição, Gestão & Negócios. *In*: Marketing Brasileiro de Nutrição Estética (MBNE), 10., 2020. Disponível em: <https://nutricaoesteticabrasil.com.br/mulheres-empendedoras-nutricao-gestao-negocios/>. Acesso em: 23/12/2024.

NUTRIÇÃO SEM FRONTEIRAS. **Presença de nutricionistas no mercado cresce 22% em três anos no Brasil e há espaço para expansão**. ZDL Pressroom, abr. 2024. Disponível em: <https://zdl.pressroom.com.br/436020b9c8/presenca-de-nutricionistas-no-mercado-cresce-22-em-tres-anos-no-brasil-e-ha-espaco-para-expansao.html>. Acesso em: 10/12/2024.

O GLOBO. **Brasileiros estão se casando mais tarde e se divorciando mais cedo, aponta pesquisa do IBGE**. 2024. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/noticia/2024/03/27/brasileiros-estao-se-casando-mais-tarde-e-se-divorciando-mais-cedo-aponta-pesquisa-do-ibge-veja-numeros.ghtml>. Acesso em: 10/12/2024.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Planejamento Estratégico**: Conceitos, Metodologia e Práticas. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

OLIVEIRA, Eveline Nogueira Pinheiro de; MOITA, Dímitre Sampaio, AQUINO, Cássio Adriano Braz de. O empreendedor na era do trabalho precário: relações entre empreendedorismo e precarização laboral. **Revista de Psicologia Política**, São Paulo (SP), v. 16, n. 36, p. 207-226, mai./ ago. 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/52938>. Acesso em: 17 dez. 2024.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Planejamento estratégico**: conceitos, metodologia, práticas. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

OLIVEIRA, Aline Neto de *et al.* Empreendedorismo de mulheres de baixa renda: estudo de caso do programa mulheres mil no IF Sudeste MG – Campus Barbacena. **Revista Valore**, v. 6, p. 81-103, 2021. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/778>. Acesso em: 02 jan. 2025.

OLIVEIRA, Simone Santos *et al.* Relações sociais de sexo/gênero, trabalho e saúde: contribuições de Helena Hirata. **Saúde em Debate**, v. 45, p. 137-153, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-11042021E111>. Acesso em: 25 dez. 2024.

OLIVEIRA, Brunna Alves de; PAIVA, Viviane Veríssimo de; RAMOS, Ana Caroline Salviano. Empreendedorismo feminino: Os desafios enfrentados e as estratégias adotadas por empreendedoras no município de João Pessoa – PB. **Cadernos de Gestão e Empreendedorismo**, v. 10, n. 2, p. 30-47, 2022. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/cge/article/view/55109/32912>. Acesso em: 18 dez. 2024.

OLIVEIRA, Xênia L'amour Campos; DAVEL, Eduardo Paes Barreto. Empreendedorismo e afeto: desafios e perspectivas de pesquisa. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 21, n. 3, p. 475-505, 2022. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8748995.pdf>. Acesso em: 26 dez. 2024.

OLIVEIRA, Fernanda Rosa de. **Mulheres empreendedoras, maternidade e conflitos:** histórias de vida. 2023. 52 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Santa Maria, Palmeira das Missões, RS, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/32683/TCCG-ADM-2023-OLIVEIRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 06/12/2024.

OLIVEIRA, Renata Carvalho de. Marketing digital por nutricionistas no Instagram. **Revista Científica Sophia**, Centro Universitário Avantis (Uniavan), Balneário Camboriú (SC), v. 14, n. 1, nov. 2023. Disponível em: <https://ojs.avantis.edu.br/index.php/sophia/article/view/10/38>. Acesso em: 27 dez. 2024.

OLIVEIRA, Beatriz Santos de *et al.* Violência contra a mulher no campo de trabalho. **Revista ft. Ciências Sociais Aplicadas**, v. 29, n. 140, nov. 2024. Disponível em: <https://revistaft.com.br/violencia-contra-a-mulher-no-campo-de-trabalho/>. Acesso em: 6 dez. 2024.

OMOTE, Sadao; PRADO, Paulo Sérgio Teixeira do; CARRARA, Kester. Versão eletrônica de questionário e o controle de erros de resposta. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 10, n. 3, p. 397-405, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2005000300008>. Acesso em: 29 nov. 2024.

ORDEM DOS NUTRICIONISTAS. **Relatório Avaliação da Satisfação**. Departamento da qualidade, 2021. Disponível em: https://www.ordemdosnutricionistas.pt/documentos/Qualidade/Monitorizacao/RelQuestAvaliacaoSatisfacao_Jul2021.pdf. Acesso em 29/12/2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS DO BRASIL (ONU). **OIT: violência e assédio no trabalho afetam uma em cada cinco pessoas**. 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%Aancia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas>. Acesso em: 23/12/2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS DO BRASIL (ONU). **Princípios do Empoderamento das mulheres**. 2024. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios--de-empoderamento-das-mulheres>. Acesso em: 21/12/2024.

ORSIOLLI, Thálita Anny Estefanuto; NOBRE, Farley Simon. Empreendedorismo sustentável e stakeholders fornecedores: criação de valores para o desenvolvimento sustentável. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 20, n. 4, p. 502-523, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2016150031>. Acesso em: 15 nov. 2024.

ORTEGA, Fabiana. Empreendedorismo deve ser diferente em cada região do país, diz Alcione Albanesi. **InvestNews**, jun. 2024. Disponível em: <https://investnews.com.br/negocios/empreendedorismo-tem-que-ser-visto-de-forma-diferente-diz-alcione-albanesi/>. Acesso em: 10/10/2024.

PAIVA, Maria Júlia Rodrigues Lopes de. “**Voando alto**”? Lid(h)erança feminina em cargos de gestão na Gol linhas aéreas. 2023. 90 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Instituto Federal da Paraíba, João Pessoa, 2023.

PAIVA, Gabriela Gomes de *et al.* Competências desenvolvidas por estudantes durante atuação nas empresas juniores de nutrição do Brasil. **Demetra: Alimentação, Nutrição & Saúde**. Belo Horizonte, v. 19, p. e69914, 2024. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/demetra/article/view/69914>. Acesso em: 20 dez. 2024.

PANICE, Gislaine Mara Neiro; SALADO, Gersislei Antônia. Atuação profissional dos egressos do curso de nutrição de uma instituição de ensino superior do Paraná. **Saúde e Pesquisa**, v. 1, n. 1, p. 45-50, 2008. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/saudpesq/article/view/707/579>. Acesso em: 01 dez. 2024.

PATRICK, Carlianne; STEPHENS, Heather; WEINSTEIN, Amanda. Where are all the self-employed women? Push and pull factors influencing female labor market decisions. **Small Business Economics**, v. 46, p. 365-390, 2016. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/S11187-015-9697-2>. Acesso em: 20 dez. 2024.

PATRIOTA, Laisi Lopes; SANTOS, Jaqueline Lopes dos; ROSA, Renata Fernandes do Nascimento. A importância do empreendedorismo para o profissional enfermeiro. **RIOS - Revista Científica da Faculdade Sete de Setembro**, v. 12, n. 20, 2018. Disponível em: <https://www.publicacoes.unirios.edu.br/index.php/revistarios/article/view/282/282>. Acesso em: 17 dez. 2024.

PAVAN, Nilara Izabel Von Fruauff; TOSTA, Kelly Cristina Benetti Tonani; TOSTA, Humberto Tonani. A relação entre educação empreendedora, competências empreendedoras e intenção de empreender: uma revisão sistemática. *In: Encontro de Estudos de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas (EGEPE)*, 12., São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/xiiegepe2022/491940-a-relacao-entre-educacao-empreendedora-competencias-empreendedoras-e-intencao-de-empreender---uma-revisao-sistem/>. Acesso em: 23/12/2024.

PEDRAZA, Dixis Figueroa; SANTOS, Eduarda Emanuela Silva dos; OLIVEIRA, Maria Mônica. Perfil e atuação de gestores das ações de alimentação e nutrição no estado da Paraíba, Brasil. **Gerencia y Políticas de Salud**, v. 21, p. 1-20, 2022. Disponível em: [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/21%20\(2022\)/54570443013/index.html](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/21%20(2022)/54570443013/index.html). Acesso em: 22 dez. 2024.

PEDRAZA, Dixis Figueroa. Atuação de nutricionistas de Núcleo de Apoio à Saúde da Família no Estado da Paraíba, Brasil. **ABCS Health Sciences**, v. 48, p. e023215-e023215, 2023. Disponível em: <https://www.portalnepas.org.br/abcshs/article/view/1814>. Acesso em: 20 dez. 2024.

PEREIRA, Rafael Moraes. Mobilidade pendular: uma propuesta teórica sobre o seu estudo. *In: Jornadas Argentinas de Estudios de Población*, 9., 2007, Huerta Grande, Córdoba. **Anais [...]**. São Paulo: NEPO; Universidad de Campinas, 2007. Disponível em: <https://www.academica.org/ixjornadasaepa/48>. Acesso em: 10/10/2024.

PEREIRA, Tatiane Nunes; NASCIMENTO, Fabiana Alves do; BANDONI, Daniel Henrique. Conflito de interesses na formação e prática do nutricionista: regulamentar é preciso. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, n. 12, p. 3833-3844, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320152112.13012015>. Acesso em: 26 dez. 2024.

PEREIRA, Natana Lopes *et al.* Boas práticas em ambientes virtuais de ensino e de aprendizagem: uma revisão de forma sistemática na literatura. **Educação em Revista**, v. 35, p. e214739, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-4698214739>. Acesso em: 10 dez. 2024.

PEREIRA, Carolina Figueiredo. **Tendências e oportunidades no setor de Nutrição.** Nutrição em Pauta. 2020. Disponível em: https://www.nutricaoempauta.com.br/1/lista_artigo.php?cod=696. Acesso em: 23/12/2024.

PEREIRA, Cinthia Marques *et al.* Hermenêutica na educação: Identidade de gênero e diversidade sexual. **Revista Sistemática**, v. 14, n. 1, p. 44-51, 2024. Disponível em: <https://sevenpublicacoes.com.br/RCS/article/view/4702>. Acesso em: 2 dez. 2024.

PEARSON HIGHER EDUCATION (HED). **Empregabilidade e impacto social serão foco dos novos critérios de avaliação do MEC.** 2024. Disponível em: <https://hed.pearson.com.br/blog/noticias/empregabilidade-e-impacto-social-serao-foco-dos-novos-criterios-de-avaliacao-do-mec>. Acesso em: 20/12/2024.

PESTANA, Marcus. **Reforma Tributária:** contexto, mudanças e impactos. Estudo Especial, n. 19. IFI: Instituto Fiscal Independente, mar. 2024. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/647648/EE19_2024.pdf. Acesso em: 02/12/2024.

PINE, B. Joseph; GILMORE, James H. **The experience economy:** work is theatre & every business a stage. Boston: Harvard Business School Press, 1999. 254 p.

PINE, B. Joseph; GILMORE, James H. **The experience economy.** Boston: Harvard Business School Press, 2011. 359 p.

PINTO, Érica Jaqueline Soares; CARVALHO, Maria Eulina Pessoa de; RABAY, Glória. Gênero: um fator condicionante nas escolhas de cursos superiores. **Universidade Federal Rural de Pernambuco – 18º Redor**, Recife, 2014. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/80605637/640.pdf>. Acesso em: 18 dez. 2024.

PINTO, Abraão Ribeiro. **A importância da gestão financeira na micro e pequena empresa:** estudo de caso de uma empresa de refrigeração. 2017. 30 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/33346/33346.PDF>. Acesso em 29/12/2024.

PIVETTA, Hedioneia Maria Foletto *et al.* Ensino, pesquisa e extensão universitária: em busca de uma integração efetiva. **Linhas críticas**, v. 16, n. 31, p. 377-390, 2010. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/lc/v16n31/v16n31a11.pdf>. Acesso em: 17 dez. 2024.

PORTER, Michael E. **Competitive Advantage:** creating and sustaining superior performance. New York: Free Press, 2008.

PLUCENIO, Luíza Piletti. **A abordagem da formação empreendedora nos cursos de graduação em nutrição da Região Sul do Brasil:** uma pesquisa exploratória. 2018. 31 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Nutrição) – Faculdade de Medicina, UFRGS, Porto Alegre, RS, 2018. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/196698>. Acesso em: 10/11/2024.

PORTAL O POVO. **Redes de apoio e mentorias são alicerces para o sucesso no empreendedorismo feminino.** 2024. Disponível em: <https://www.opovo.com.br/noticias/especialpublicitario/empreender/2024/09/19/redes-de-apoio-e-mentorias-sao-alicerces-para-o-sucesso-no-empreendedorismo-feminino.html>? Acesso em: 05/01/2025.

PRADO, Shirley Donizete; ABREU, Miriam Sineiro Diaz de. Nutricionista: onde trabalha? quais suas condições de trabalho? **Revista de Nutrição**, v. 4, n. 1-2, 1991. Disponível em: <https://seer.sis.puc-campinas.edu.br/nutricao/article/view/9015>. Acesso em: 15 nov. 2024.

PRADO, Shirley Donizete *et al.* A pesquisa sobre Alimentação no Brasil: sustentando a autonomia do campo Alimentação e Nutrição. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 16, p. 107-119, 2011. Disponível em: https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/csc/v16n1/v16n1a15.pdf. Acesso em: 15 dez. 2024.

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

PSICOSMART. **Como a diversidade de gênero impacta a inovação nas organizações.** Vorecol *Work Enviroment*, ago. 2024. Disponível em: <https://psico-smart.com/pt/blogs/blog-como-a-diversidade-de-genero-impacta-a-inovacao-nas-organizacoes-97965#:~:text=A%20diversidade%20tem%20se%20tornado,da%20m%C3%A9dia%20de%20suas%20ind%C3%BAstrias>. Acesso em: 26/12/2024.

PUCPR. **Gestão de Negócios:** Inovação, Empreendedorismo e Nova Economia. Pós-graduação Lato Sensu PUCPR, 2024. Disponível em: <https://estudenapuc.pucpr.br/pos-graduacao/cursos/gestao-de-negocios-inovacao-empreendedorismo-e-nova-economia-curitiba/>. Acesso em: 26/12/2024.

RAMBO, Rosilene Andreia; DIEHL, Liciane. Diversidade cultural e seus impactos na prática profissional. **Revista Estudo & Debate**, v. 22, n. 1, 2015. Disponível em: <http://www.univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/633>. Acesso em: 6 dez. 2024.

REY-MARTÍ, Andrea; PORCAR, Ana Tur; MAS-TUR, Alicia. Linking female entrepreneurs' motivation to business survival. **Journal of business research**, v. 68, n. 4, p. 810-814, 2015. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296314003877>. Acesso em: 28 dez. 2024.

RH PRA VOCÊ. **Mulheres e o mercado de trabalho**: o papel das empresas rumo à equidade de gênero. São Paulo: Fênix Editora, 2019. *Ebook*. Disponível em: https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms/files/82817/1588687481E-book_Trilha_de_Conhecimento_Carreira_Empoderamento_Feminino.pdf. Acesso em: 04/01/2025.

RH PRA VOCÊ. **Rede de apoio feminino**. Emponderando empreendedoras e líderes. 2024. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/colab/rede-de-apoio-feminino-emponderando-empreendedoras-e-lideres/>? Acesso em: 04/01/2025.

RIBEIRO, Artur Vilas Boas *et al.* Ensino vivencial de empreendedorismo inovador: estudo do programa AWC - Academic Working Capital. **Inovações para o ensino e a aprendizagem**, São Paulo: Universidade de São Paulo, 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/312969458_Ensino_vivencial_de_empreendedorismo_inovador_Estudo_do_Programa_AWC_-_Academic_Working_Capital. Acesso em: 20/12/2024.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3. ed., 14. reimpr., São Paulo: Atlas, 2012.

ROCHA, Estevão Lima de Carvalho; FREITAS, Ana Augusta Ferreira. Avaliação do ensino de empreendedorismo entre estudantes universitários por meio do perfil empreendedor. **Revista de Administração contemporânea**, v. 18, n. 4., p. 465-486, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20141512>. Acesso em: 17 dez. 2024.

ROCHA, Gracielle Gesteira *et al.* Caracterização de nutricionistas de Unidades de Alimentação e Nutrição terceirizadas: dados demográficos, perfil de atuação e percepção de bem estar. **Revista Simbiologias**, v. 9, n. 12, 2017. Disponível em: https://www1.ibb.unesp.br/Home/Departamentos/Educacao/Simbiologias/revistas/caracterizacao_de_nutricionistas_-_de_unidade.pdf. Acesso em: 17 out. 2024.

ROCHA, Erimar Pereira da *et al.* Metodologias ativas no ensino superior: vantagens e desvantagens para a atuação docente. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 10, n. 7, p. 3287-3295, 2024. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/14931>. Acesso em: 20 dez. 2024.

RODRIGUES, Karla Meneses; PERES, Frederico; WAISSMANN, William. Condições de trabalho e perfil profissional dos nutricionistas egressos da Universidade Federal de Ouro

Preto, Minas Gerais, entre 1994 e 2001. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 12, p. 1021-1031, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/csc/2007.v12n4/1021-1031/pt>. Acesso em: 10 nov. 2024.

ROIZ, Diogo da Silva; STEARNS, Peter N. História das relações de gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 19, n. 3, p. 1012, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2011000300020>. Acesso em: 2 dez. 2024.

ROMÃO, Letícia Vieira. **Empreendedorismo feminino e a interface da relação trabalho-família**. 2021. 44 f. Monografia (Bacharelado em Administração) – Instituto de Ciências Sociais e Aplicadas, Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2021. Disponível em: <http://monografias.ufop.br/handle/35400000/3188>. Acesso em: 03/01/2025.

RONCON, Paulo Fernando; MUNHOZ, Sarah. Estudantes de enfermagem têm perfil empreendedor? **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 62, n. 5, p. 695-700, out. 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-71672009000500007>. Acesso em: 09 out. 2024.

ROPER, Stephen; SCOTT, Jonathan M. Perceived financial barriers and the start-up decision: An econometric analysis of gender differences using GEM data. **International Small Business Journal**, v. 27, n. 2, p. 149-171, 2009. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0266242608100488>. Acesso em: 24 set. 2024.

ROSA, Samanda Silva da; ORELLANA, Vívian dos Santos Queiroz; MENEZES, Gabrielito Rauter. Determinantes do Empreendedorismo Feminino no Brasil e Regiões. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, v. 14, n. 4, p. 690-713, 2020. Disponível em: <https://revistaaber.emnuvens.com.br/rberu/article/view/643>. Acesso em: 15 dez. 2024.

ROSA, Lia Fernanda da *et al.* Rede de apoio e seu impacto no empreendedorismo feminino: um estudo com empreendedoras participantes do programa de extensão era rede que me faltava. **Revista Eletrônica de Administração e Turismo-ReAT**, v. 18, n. 1, p. 109-122, 2024. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/AT/article/view/28132>. Acesso em: 20 dez. 2024.

R7. Número de filhos por mulher cai 13% no Brasil entre 2018 e 2022, aponta IBGE. Brasília, DF: R7, 2024. Disponível em: <https://noticias.r7.com/economia/numero-de-filhos-por-mulher-cai-13-no-brasil-entre-2018-e-2022-aponta-ibge-08032024>. Acesso em: 10/10/2024.

SÁ, Maria Clara Soares de *et al.* O profissional enfermeiro na área da estética e do empreendedorismo: revisão integrativa da literatura. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, Brasil, São Paulo, v. 6, n. 13, p. 731-744, 2023. Disponível em: <https://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/629>. Acesso em: 19 dez. 2024.

SALLES, Guilherme Rolim Meireles de. Análise da alta carga tributária e os impactos no empreendedorismo no Brasil. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 10, p. 6885-6899, 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/12418>. Acesso em: 6 dez. 2024.

SALVAGNI, Julice *et al.* Maternidade e mercado de trabalho: a trajetória das mulheres no desenvolvimento de carreiras. **Confluências**: revista interdisciplinar de sociologia e direito. Niterói, RJ, v. 25, n. 1, p. 18-42, 2023, jan./abr. 2023. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/258977>. Acesso em: 6 dez. 2024.

SANTA CRUZ CENTRO UNIVERSITÁRIO. **Inovações em Nutrição**: Alimentação, Saúde e Tecnologia. Santa Cruz, 2024. Disponível em: <https://santacruz.br/pos-digital/inovacoes-em-nutricao-alimentacao-saude-e-tecnologia/>. Acesso em: 26/12/2024.

SANTOS, Luis Carlos dos. **Universo/população, amostra e critério amostral na pesquisa científica**. 2009. Disponível em: https://www.lcsantos.pro.br/wp-content/uploads/2021/03/86_UNIVERSO_POPULACAO.pdf. Acesso em: 15/10/2024.

SANTOS, Liliana Adelina Neto dos. **Empreendedorismo feminino em Portugal**. 2014. 77 f. Dissertação (Mestrado em Gestão das Organizações, Ramo Gestão de Empresas) – Instituto Politécnico do Porto, S. Mamede de Infesta, 2014. Disponível em: https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/6635/1/DM_LilianaSantos_2014.pdf. Acesso em 06/12/2024.

SANTOS, Joanda Manoela Muniz dos. **Conhecimento empreendedor dos graduandos de nutrição**. Cuité, 2017. 51 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Enfermagem) – Universidade Federal de Campina Grande, Cuité, PB, 2017. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/handle/riufcg/7484>. Acesso em: 15/12/2024.

SANTOS, Amanda Marilyne Figueiredo dos; SILVA, Brenda Maria Lima da; LOPES, Alba de Oliveira Barbosa. Educação empreendedora: um estudo de caso no nordeste do Brasil. **Cadernos de Gestão e Empreendedorismo**, v. 5, n. 2, p. 67-83, 2017. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/cge/article/download/12713/8255/49959>. Acesso em: 10 dez. 2024.

SANTOS, José Luís Guedes dos *et al.* Integração entre dados quantitativos e qualitativos em uma pesquisa de métodos mistos. **Texto & Contexto Enfermagem**. v. 26, n. 3, p. e1590016, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0104-07072017001590016>. Acesso em: 10 out. 2024.

SANTOS, Danna Gabrielly da Silva. **Empreendedorismo feminino**: o crescimento da gestão de negócios liderados por mulheres. 2020. 51 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Faculdade Evangélica de Rubiataba, Rubiataba, GO, 2020. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/jspui/handle/aee/17902>. Acesso em 06/12/2024.

SANTOS, Franciele Alves dos. **Vivência empresarial nos cursos de nutrição do País**: a presença de empresas juniores e sua influência na futura atuação do nutricionista. 2021. 57 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Nutrição) – Faculdade de Medicina, UFRGS, Porto Alegre, RS, 2021. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/268345>. Acesso em: 12/11/2024.

SANTOS, Rayla da Silva; SILVA, Renan. Os fatores condicionantes para o empreendedorismo feminino local: um olhar para os empreendimentos em São José do Belmonte-PE. **Cadernos de Gestão e Empreendedorismo**, v. 9, n. 1, p. 1-15, 2021.

Disponível em:

<https://pdfs.semanticscholar.org/79f7/03bb6554afef828c2464aa5f7565992b41d5.pdf>. Acesso em: 02 jan. 2025.

SANTOS, Lenildes Paiva. **O perfil empreendedor feminino no mercado de trabalho e suas competências profissionais no gerenciamento de negócios em Sergipe**. São Cristóvão, 2021. 63 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, SE, 2022. Disponível em: <https://ri.ufs.br/handle/riufs/15651>. Acesso em: 19/12/2024.

SANTOS, Rosane de Souza *et al.* Mapeamento dos nutricionistas que atuam em cuidados paliativos no Brasil: perspectivas e fragilidades de um campo em construção. **Hygeia - Revista Brasileira de Geografia Médica e da Saúde**, Uberlândia, v. 20, p. e2082, 2024. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/hygeia/article/view/72107>. Acesso em: 20 dez. 2024.

SANTOS, Onicelma Gonçalves dos *et al.* Empreendedorismo como estratégia transformadora para mulheres em situação de violência doméstica e familiar. **LUMEN ET VIRTUS**, v. 15, n. 39, p. 1807-1822, 2024. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/LEV/article/view/155>. Acesso em: 29 dez. 2024.

SANTOS, Lorena Amaral; CORGOZINHO, Pedro Henrique Marinho; MASCARENHAS, Mariana Pessoa. As dificuldades do empreendedorismo feminino. **Intrépido: Iniciação Científica**, v. 2, n. 1, 2023. Disponível em: <https://periodicos.famig.edu.br/index.php/intrepido/article/view/410>. Acesso em: 2 jan. 2025.

SARASVATHY, Sara D. Causation and Effectuation: Towards a theoretical shift from economic inevitability to entrepreneurial contingency. **Academy of Management Review**, v. 26, n. 2, p. 243-263, abr. 2001a. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/259121>. Acesso em: 10 dez. 2024.

SARASVATHY, Sara D. Effectual reasoning in entrepreneurial decision making: existence and bounds. *In: Academy of management proceedings*. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management, 2001b. p. D1-D6. Disponível em: <https://doi.org/10.5465/apbpp.2001.6133065>. Acesso em: 10 dez. 2024.

SARASVATHY, Sara D.; KOTHA, Suresh. Effectuation in the management of Knightian Uncertainty: Evidence from the RealNetworks Case. **Research on management and entrepreneurship**, v. 1, p. 1-49, 2001c. Disponível em: <https://www.effectuation.org/wp-content/uploads/2016/06/2001-realnet-1.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2024.

SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica de Joan Scott. **Educação & realidade**. Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/257862/000037108.pdf?sequ>. Acesso em: 13 nov. 2024.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. *In: Hollanda, Heloisa Buarque (org.). Pensamento feminista: conceitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 49-81. Disponível em: <https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-das->

mulheres/obras_digitalizadas/heloisa-buarque-de-hollanda-pensamento-feminista_-conceitos-fundamentais-bazar-do-tempo-_2019_.pdf. Acesso em: 14/10/2024.

SECRETARIA ESTADUAL DA EDUCAÇÃO DO CEARÁ (SEDUC - CE). **Impactos da Formalização do MEI**. 2023. Disponível em: Disponível em: <https://www.ced.seduc.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/82/2023/07/MEI-Impactos-da-Formalizacao.pdf>. Acesso em: 20/12/2024.

SELIGMAN, Martin E. P. **Felicidade autêntica**: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004. 336 p.

SELIGMAN, Martin E. P. **Florescer**: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012. 303 p.

SERVA, Maurício; FERREIRA, Joel Lincoln Oliveira. O fenômeno workaholic na gestão de empresas. **Revista de Administração Pública**, v. 40, n. 2, p. 179-198, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122006000200002>. Acesso em: 28 dez. 2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Sobrevivência das empresas no Brasil**. Coleção Estudos e Pesquisas. Brasília, DF: Sebrae, 2016. 96 p. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/sobrevivencia-das-empresas-no-brasil-102016.pdf>. Acesso em: 28/12/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Seja parceiro do Programa Nacional de Educação Empreendedora**. Brasília, DF: Sebrae, 2022a. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/Programas/seja-parceiro-do-programa-nacional-de-educacao-empreendedorora,a5953f4363b5d510VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 13/12/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Donos de pequenos negócios devem ficar atentos às regras de saúde e segurança do trabalho**. Brasília, DF: Agência Sebrae de Notícias Nacional, 2022b. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/economia-e-politica/donos-de-pequenos-negocios-devem-ficar-atentos-as-regras-de-saude-e-seguranca-do-trabalho/>. Acesso em: 20/12/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Mercado de alimentação saudável, tendências e oportunidades**. Brasília, DF: Sebrae, 2022c. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/mercado-de-alimentacao-saudavel-tendencias-e-oportunidades,03642a38eb171810VgnVCM100000d701210aRCRD>. Acesso em: 10/12/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **2022**: um ano de desafios e conquistas para os Pequenos Negócios no Brasil. Brasília, DF: Agência Sebrae de Notícias Nacional, 2022d. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/cultura-empreendedor/2022-um-ano-de-desafios-e-conquistas-para-os-pequenos-negocios-no-brasil/>. Acesso em: 20/12/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Novos modelos de negócios:** Guia com as principais oportunidades para empreender. Brasília, DF: Sebrae, 2022e. Disponível em: <https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/PE/Anexos/Novos%20modelos%20de%20neg%C3%B3cios%20guia%20com%20as%20principais%20oportunidades%20para%20empreender.pdf>. Acesso em: 13/12/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **“Empreendedorismo Feminino no Brasil em 2022”.** Agência Sebrae, 2023. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/wp-content/uploads/2023/03/Pesquisa-Emp-Feminino-2022.pdf>. Acesso em: 13/12/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Pequenos negócios:** a base da economia do nosso país. Brasília, DF: Sebrae, 2023a. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/pequenos-negocios-a-base-da-economia-do-nosso-pais%2C85e97325a3937810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em: 24/11/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Pequenos negócios aceleram emprego e PIB no país.** Brasília, DF: Agência Sebrae de Notícias Nacional, 2023b. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/dados/pequenos-negocios-aceleram-emprego-e-pib-no-pais/>. Acesso em: 25/11/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Empreendedorismo brasileiro:** quais são os desafios e as oportunidades. Brasília, DF: Sebrae, 2023c. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/empreendedorismo-brasileiro-quais-sao-os-desafios-e-as-oportunidades%2C829bbbd38f896810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em: 11/11/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Use a destruição criativa para inovar no seu e-commerce.** Brasília, DF: Sebrae, 2023d. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/use-a-destruicao-criativa-para-inovar-no-seu-e-commerce,16918d7148bd6810VgnVCM1000001b00320aRCRD#:~:text=O%20economista%20austr%C3%ADaco%20Joseph%20Schumpeter,e%20traga%20novas%20no%20lugar>. Acesso em: 13/12/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Tendências em educação empreendedora:** aprendizado para quem sonha alto. Brasília, DF: Sebrae, 2023e. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/tendencias-em-educacao-empreendedora-aprendizado-para-quem-sonha-alto%2C9fb982fdc7c8b510VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 13/12/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Características dos(as) Empreendedores(as):** Empreendedorismo Feminino. Especial – Completo. Brasília, DF: Sebrae Nacional, nov. 2023f. Disponível em: https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2023/11/Apresentacao_Empreendedorismo-Feminino-2023VF_COMPLETO.pdf. Acesso em: 24/11/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Preconceito:** mais de 40% das empreendedoras já sofreram ou conhecem mulheres vítimas de discriminação. Brasília, DF: Sebrae Nacional, 2023g. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/dados/preconceito-mais-de-40-das-empreendedoras-ja-sofreram-ou-conhecem-mulheres-vitimas-de-discriminacao>. Acesso em: 11/12/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **A taxa de sobrevivência das empresas no Brasil.** Brasília, DF: Sebrae, 2023h. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/a-taxa-de-sobrevivencia-das-empresas-no-brasil%2Cd5147a3a415f5810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em: 28/12/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Oito desafios dos negócios de alimentação fora do lar para 2023.** Brasília, DF: Sebrae, 2023i. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/oito-desafios-dos-negocios-de-alimentacao-fora-do-lar-para-2022%2C3c97b3d288941810VgnVCM100000d701210aRCRD>. Acesso em: 28/12/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Planejamento financeiro e a importância para micro e pequenas empresas.** Brasília, DF: Sebrae, 2023j. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/planejamento-financeiro-e-a-importancia-para-micro-e-pequenas-empresas%2Cfd2ac83eec486810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em: 29/12/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Educação empreendedora no ensino superior.** Brasília, DF: Sebrae, 2023k. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/sebraeaz/educacao-empreendedora-no-ensino-superior,deea215b5a186410VgnVCM2000003c74010aRCRD>. Acesso em: 10/10/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Movimente.** Mulheres, Empreendedorismo e Inovação. Brasília, DF: Sebrae, 2024a. Disponível em: https://movimente.df.sebrae.com.br/assets/download/movimente/Livro_Movimente.pdf. Acesso em: 24/11/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Pesquisa Especial - Empreendedorismo Feminino 2023.** DataSebrae, 2024b. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/empreendedorismofeminino/>. Acesso em: 24/11/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Painel de Empreendedorismo Feminino.** Donas de negócio no Brasil em 2023. DataSebrae, 2024c. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/painel-de-empreendedorismo-feminino/>. Acesso em: 24/11/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Relatório Técnico Enciclopédia do Empreendedorismo Feminino.** Brasília, DF: Sebrae, 2024d. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2024/10/Relatorio-Enciclopedia-do-Empreendedorismo-Feminino-v20241002.pdf>. Acesso em: 11/11/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Infográfico Empreendedorismo Feminino no Brasil.** Brasília, DF: Sebrae, jun. 2024e.

Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2024/07/Infografico-Empreendedorismo-Feminino-VF.pdf>. Acesso em: 15/11/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE).

Empreendedorismo Feminino no Brasil: Desafios e o Sebrae Delas. Brasília, DF: Sebrae, 2024f. Disponível em:

<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ba/artigos/empreendedorismo-feminino-no-brasil-desafios-e-o-sebrae-delas,811d29c0c96cd810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em: 10/10/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE).

Empreendedorismo na escola. Brasília, DF: Sebrae, 2024g. Disponível em:

<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/parceirodomunicipio/cidadeempreendedora/empreendedorismo-na-escola%2Cba847413d7aaf810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em: 23/12/2024.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE).

Futuro do empreendedorismo no Brasil pode ser feminino, jovem e negro. Brasília, DF:

Agência Sebrae de Notícias Nacional, 2024h. Disponível

em: <https://agenciasebrae.com.br/dados/futuro-do-empreendedorismo-no-brasil-pode-ser-feminino-jovem-e-negro/>. Acesso em: 26/11/2024.

SHANE, Scott; VENKATARAMAN, Sankaran. The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. **Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p. 217-226, jan. 2000.

Disponível em: [https://www.sjsu.edu/people/john.estill/courses/158-](https://www.sjsu.edu/people/john.estill/courses/158-s15/The%20Promise%20of%20Entrepreneurship%20as%20a%20Field%20of%20Study.pdf)

[s15/The%20Promise%20of%20Entrepreneurship%20as%20a%20Field%20of%20Study.pdf](https://www.sjsu.edu/people/john.estill/courses/158-s15/The%20Promise%20of%20Entrepreneurship%20as%20a%20Field%20of%20Study.pdf). Acesso em: 10/10/2024.

SILVA, Mariana Santos da; LASSO, Sarah Venturim; MAINARDES, Emerson Wagner.

Características do empreendedorismo feminino no Brasil. **Revista Gestão e**

Desenvolvimento, v. 13, n. 2, p. 150-167, 2016. Disponível em:

<https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaoedesenvolvimento/article/view/370/1523>. Acesso em 29 dez. 2024.

SILVA, Júlio Fernando da; PENA, Roberto Patrus Mundim. O “bê-á-bá” do ensino em

empreendedorismo: uma revisão da literatura sobre os métodos e práticas da educação

empreendedora. **REGEPE Entrepreneurship and Small Business Journal**, v. 6, n. 2, p.

372-401, 2017. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5615/561576600009.pdf>.

Acesso em: 17 dez. 2024.

SILVA, André Luís (org.). **Empreendedorismo universitário.** Jundiaí: Paco Editorial, 2019, v.1. *E-book*. (272 p.). Disponível em:

<https://editorialpaco.com.br/ebook/gratis/9788546218486.pdf>. Acesso em: 26/12/2024.

SILVA, Bianca; BARBOSA, Erika. Empreendedorismo materno: desafios frente à

conciliação de papéis. **Puçá: Revista de Comunicação e Cultura na Amazônia**, v. 6, n. 1, p.

223–245, 2020. Disponível em:

<https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/puca/article/view/2821>. Acesso em: 6 dez. 2024.

SILVA, Carla Patrícia de Sousa; PEREIRA, Etnny Coelho de Sá; GUIMARÃES, Jairo de Carvalho. Educação empreendedora no ensino superior: uma análise sob a perspectiva dos estudantes de administração. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 15, n. 4, p. 82-100, 2021. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/4417/441769867008/441769867008.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2024.

SILVA, Gleyson Ricardo Lima da *et al.* O impacto gerado da carga tributária brasileira: um estudo de campo com novos empreendedores da cidade de Jaboatão dos Guararapes. **Revista Vox**, n.7, p. 161-175, ago. 2022. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.48097/2674-8673.2022n7p11>. Acesso em: 6 dez. 2024.

SILVA, Vanusa Ferreira da; PAGNUSSAT, Antonielle. A importância da disciplina de empreendedorismo na percepção de acadêmicos e professores de uma faculdade do interior de Mato Grosso. **RCA – Revista Científica da AJES**, Juína, MT, v. 12, n. 25, p. 1-24, jul./dez. 2023. Disponível em: <https://www.revista.ajes.edu.br/index.php/rca/article/view/666/512>. Acesso em: 23 dez. 2023.

SILVA, Gléna Barbara Costa. **Mulheres negras empreendedoras e os desafios diante da precarização do trabalho**: estudo de caso com mulheres residentes na cidade de Varginha, Minas Gerais, 2024. 40 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Alfenas, Varginha, MG, 2024. Disponível em: https://sistemas.unifal-mg.edu.br/app/lib/classes/arquivo.php?acao=download&nomePasta=piepex/discente/arquivos/TCP&nomeArquivo=MULHERES_NEGRAS_EMPREENDEDORAS_E_OS_DESAFIOS_DIANTE_DA_PRECARIZACAO_DO_TRABALHO__ESTUDO_DE_CASO_COM__6671a9046bd66.pdf. Acesso em: 6 dez. 2024.

SILVA, Luana Cristina *et al.* Mulheres em cargos de liderança: um estudo bibliométrico a partir do fenômeno *glass ceiling*. In: Encontro Brasileiro de Bibliometria e Cientometria (EBBC), 9., 2024, Brasília, DF. **Anais [...]**, Brasília, DF: UnB; IBICT, jul. 2024, p. 1-7. Disponível em: <https://doi.org/10.22477/ix.ebbc.372>. Acesso em: 12/11/2024.

SILVEIRA, Amélia; GOUVÊA, Anna Beatriz Cautela Tvrzka de; HOELTGEBAUM, Mariane. Empreendedorismo feminino: Características, considerações e entendimentos de mulheres gerentes de Micro e Pequenas Empresas de Santa Catarina, Brasil, In: Seminário em Administração, 10., São Paulo, 2007. **Anais [...]**, São Paulo, 2007.

SILVEIRA, Amélia; GOUVÊA, Anna Beatriz Cautela Tvrzka de. Empreendedorismo feminino: mulheres gerentes de empresas. **Revista de Administração FACES Journal**, Belo Horizonte, v. 7, n. 3, p. 124-138, jul./set. 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.21714/1984-6975FACES2008V7N3ART127>. Acesso em: 28 dez. 2024.

SILVEIRA, Denise Tolfo; CORDOVA, Fernanda Peixoto. A Pesquisa Científica. In: GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (org.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009, p. 31 – 42.

SOARES, Angelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. Assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de saúde ocupacional**, v. 37, n. 126, p. 195-202, dez. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200002>. Acesso em: 6 dez. 2024.

SOARES, Camila Eleoterio Lopes. **Análise da proposta de um bioprocesso para obtenção de um intermediário farmacêutico tendo como base a Resolução da Diretoria Colegiada 17**, 2014. 71 f. Dissertação (Mestrado em Tecnologia de Processos Químicos e Bioquímicos) – Escola de Química, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/35584>. Acesso em: 20/01/2025.

SOARES, Guilherme. **Nutricionista Não Pode Ser Mei**. Blog Contabilizei, jul. 2024. Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/nutricionista-nao-pode-ser-mei/>. Acesso em: 28/12/2024.

SONETTI, Sara Laham. Identidade de gênero social e identidade de gênero erótico-sexual: o corpo que interage. **Revista Brasileira de Sexualidade Humana**, v. 29, n. 2, 2018. Disponível em: https://www.rbsh.org.br/revista_sbrash/article/view/76. Acesso em: 12 nov. 2024.

SOUZA, Liv Katyuska de Carvalho Sampaio de *et al.* Gênero e formação profissional: considerações acerca do papel feminino na construção da carreira de nutricionista. **DEMETRA: Alimentação, Nutrição & Saúde**, v. 11, n. 3, p. 773-788, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.12957/demetra.2016.23426>. Acesso em: 14 dez. 2024.

SOUZA, Maria Clara Melo de. **O curso de Nutrição pelos olhos de quem fez: o que podemos apreender?** 2018. 95f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Nutrição) – Universidade Federal de Campina Grande, Cuité, PB, 2018. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/handle/riufcg/6928>. Acesso em: 14/12/2024.

SOUZA, Fernanda Ribeiro de. **Tendência empreendedora e percepções sobre o empreendedorismo de estudantes de graduação em Enfermagem: estudo quanti-qualitativo**. 2021. 75 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Enfermagem) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/223698>. Acesso em: 10/12/2024.

STEARNS, Peter N. **História das relações de gênero**. São Paulo: Contexto, 2007. 256 p.

SUMMERFIELD, Penny. Research on women in Britain in the second world war: an historiographical essay. **Cahiers d’Histoire du Temps Présent**, v. 4, p. 207-226, 1998. Disponível em: https://www.journalbelgianhistory.be/fr/system/files/article_pdf/chtp4_011_summerfield.pdf. Acesso em: 15 dez. 2024.

SUMUP. **Pesquisa: Empreendedorismo feminino**. Pesquisa com micro e pequenos negócios, fev. mar. 2024. Disponível em: https://assets.ctfassets.net/txhaodyqr481/2eRZ0Qz4kpQOcnye0fiUVW/3279e6e04de8049261117f20502c5933/Pesquisa_SumUp_-_Empreendedorismo_Feminino_2024.pdf. Acesso em: 17/12/2024.

STARTUPS. **Mentoria e networking na aceleração de startups**. 2024. Disponível em: <https://startups.com.br/artigo/mentoria-e-networking-na-aceleracao-de-startups/>. Acesso em: 19/12/2024.

SQUILASSI, Isadora Borges. **Compreendendo os imbricamentos da Tripla Jornada de Trabalho Feminina e o Burnout em mulheres empreendedoras**. 2023. 53 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Psicologia) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/41678>. Acesso em: 06/12/2024.

TECLEMIDIA. **Conheça a nutricionista Rafaela Cristina, empreendedora desde os 15 anos**. 2023. Disponível em: <https://teclemidia.com/2023/03/02/conheca-a-nutricionista-rafaela-cristina-empreendedora-desde-os-15-anos/>. Acesso em: 26/12/2024.

TEIXEIRA, Rivanda Meira *et al.* Empreendedorismo jovem e a influência da família: a história de vida de uma empreendedora de sucesso. **REG-Revista de Gestão**, v. 18, n. 1, p. 3-18, 2011. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809227616303472>. Acesso em: 05 out. 2024.

TEIXEIRA, Rivanda Meira; BOMFIM, Lea Cristina Silva. Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: estudo de casos múltiplos em agências de viagens. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, v. 10, n. 1, p. 44-64, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.7784/rbtur.v10i1.855>. Acesso em 29 dez. 2024.

THE WORLD BANK. **Mulheres, Empresas e o Direito 2024**. Resumo Executivo. Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento; Banco Mundial, 2024. Disponível em: https://wbl.worldbank.org/content/dam/sites/wbl/documents/2024/WBL2024_Portuguese_Summary_Final.pdf. Acesso em: 29/11/2024.

TORRES, Paloma Bezerra. **Desafios no mercado de trabalho: as mulheres em cargo de liderança**. 2024. 51 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC Rio, Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/67422/67422.PDF>. Acesso em 06/12/2024.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL (TSE). **Mulheres na Justiça Eleitoral**. 2024. Disponível em: <https://www.justicaeleitoral.jus.br/tse-mulheres/>. Acesso em: 12 nov. 2024.

UNICESUMAR. **Pós-graduação em Inovação e Empreendedorismo Social**. 2024. Disponível em: <https://inscricoes.unicesumar.edu.br/curso/pos-graduacao-em-inovacao-e-empreendedorismo-social>. Acesso em: 26/12/2024.

UNIFACISA. **Matriz curricular: Nutrição Bacharelado**. 2024. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1UiULwFod34UwhEXjntVgGm8UEuDjLbF/view>. Acesso em: 15/11/2024.

UNIJORGE. **Cinco áreas de atuação do profissional de nutrição**. 2021. Disponível em: <https://www.unijorge.edu.br/postagens/cinco-areas-de-atuacao-do-profissional-de-nutricao-para-voce-escolher/>. Acesso em: 29/12/2024.

UNIJORGE. **Mercado de trabalho em Nutrição: desafios para nutricionistas.** 2024. Disponível em: <https://www.unijorge.edu.br/postagens/mercado-de-trabalho-em-nutricao-desafios-para-nutricionistas/>. Acesso em: 23/12/2024.

UNIMAR. **Empreendedorismo é tema de atividade desenvolvida pelos acadêmicos do curso de Nutrição da Unimar.** 2022. Disponível em: <https://blog.unimar.br/2022/12/01/empreendedorismo-nutricao-unimar/>. Acesso em: 23/12/2024.

UNINASSAU. **Informação do Curso Nutrição.** João Pessoa, PB, 2024. Disponível em: https://vestibular.uninassau.edu.br/PS_Nassau/curso/73/746/4/nutricao/Jo%C3%A3o+Pessoa-PB. Acesso em: 15/11/2024.

UNINASSAU. **Informação do Curso Nutrição.** Campina Grande, PB, 2024. Disponível em: <https://vestibular.uninassau.edu.br/curso/73/744/3/nutricao/Campina+Grande-PB>. Acesso em: 15/11/2024.

UNIPÊ (CENTRO UNIVERSITÁRIO DE JOÃO PESSOA). **Nutrição.** 2024. Disponível em: <https://www.unipe.edu.br/graduacao/nutricao/>. Acesso em: 15/11/2024.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB). **Projetos de Extensão - Departamento de Nutrição - FS.** 2024. Disponível em: <https://nutricao.unb.br/extensao-submenu/projetos-extensao-submenu>. Acesso em: 26/12/2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA (UFPB). **Fluxograma do curso de Nutrição.** 2024. Disponível em: <https://www.ufpb.br/cn/contents/menu/funcionamento-do-curso/fluxograma-curso-de-nutricao.pdf>. Acesso em: 15/11/2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA (UFPB). **Componentes curriculares do curso de Nutrição.** Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas (SIGAA), Centro de Ciências da Saúde (CCS), Departamento de Nutrição, 2024. Disponível em: <https://sigaa.ufpb.br/sigaa/public/departamento/componentes.jsf?id=1368>. Acesso em: 15/11/2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE (UFCG). Conselho Universitário, Câmara Superior de Ensino. **Resolução Nº 01/2011.** Aprova a estrutura curricular do Curso de Nutrição, na modalidade bacharelado, no turno noturno, do Centro de Educação e Saúde – Campus de Cuité, contida no Projeto Pedagógico, e dá outras providências. Disponível em: https://www.ufcg.edu.br/~costa/resolucoes/res_16012011.pdf. Acesso em: 15/11/2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS (UFG). **Atividades de Extensão.** Faculdade de Nutrição da UFG (FANUT), 2024. Disponível em: <https://fanut.ufg.br/p/28806-atividades-de-extensao>. Acesso em: 26/12/2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA (UFJF). **Empresas juniores permitem desenvolvimento profissional e contato com mercado de trabalho.** UFJF Notícias, nov. 2024. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/noticias/2024/11/08/empresas-juniores-oferecem-oportunidade-de-desenvolvimento-profissional-e-contato-com-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 26/12/2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA). **UFLA é a 12ª universidade empreendedora no Brasil, aponta ranking**. Lavras: UFLA, 2023. Disponível em: <https://ufla.br/noticias/extensao/16688-ufla-e-a-12-universidade-empreendedora-no-brasil-aponta-ranking>. Acesso em: 10/12/2024.

UOL. **Vítima sobre Justiça negar prisão de empresário por assédio: 'Retrocesso'**. Universa, São Paulo, abr. 2024. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2024/04/16/nutricionista-relato-decisao-reu-ceara.htm>. Acesso em: 23/12/2024.

VALOR CONTABILIDADE. **Planejamento financeiro para nutricionistas: qual a importância e melhores práticas?** Marketing Valor Contabilidade, ago. 2024. Disponível em: <https://sejavalor.com.br/planejamento-financeiro-nutricionistas/>. Acesso em: 23/12/2024.

VALVERDE, Ludmylla Souza; PIMENTEL, Adriana Miranda; SOARES, Micheli Dantas. Formação em Nutrição no Brasil: análise de alcances e limites a partir de uma revisão da literatura. **Revista Baiana de Saúde Pública**, v. 43, n. 1, p. 247-259, 2019. Disponível em: <https://rbsp.sesab.ba.gov.br/index.php/rbsp/article/view/3054>. Acesso em: 10 dez. 2024.

VASCONCELOS, Francisco de Assis Guedes de. Um perfil do nutricionista em Florianópolis Santa Catarina. **Rev. ciênc. saúde**, p. 73-86, 1991. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-131491>. Acesso em: 20 nov. 2024.

VASCONCELOS, Francisco de Assis Guedes de. O nutricionista no Brasil: uma análise histórica. **Revista de Nutrição**, v. 15, n. 2, p. 127-138, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-52732002000200001>. Acesso em: 05 nov. 2024.

VASCONCELOS, Tânia Mara Pereira. A perspectiva de gênero redimensionando a disciplina histórica. **Revista Ártemis**, n. 3, p. 1-7, dez. 2005. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/artemis/article/view/2208/1947>. Acesso em: 29 nov. 2024.

VASCONCELOS, Francisco de Assis Guedes de; CALADO, Carmen Lúcia de Araújo. Profissão nutricionista: 70 anos de história no Brasil. **Revista de Nutrição**, Campinas, v. 24, n. 4, p. 605-617, ago. 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-52732011000400009>. Acesso em: 09 outubro 2024.

VEDRES, Balázs; VÁSÁRHELYI, Orsolya. Inclusion unlocks the creative potential of gender diversity in teams. **Scientific Reports**, v. 13, n. 1, p. 13757, 2023. Disponível em: <https://www.nature.com/articles/s41598-023-39922-9>. Acesso em: 26 dez. 2024.

VEIGA, Heila Magali Silva *et al.* Barreiras e vieses cognitivos enfrentados por empreendedoras negras: um estudo teórico. **RELACult - Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura e Sociedade**, v. 10, n. 3, 2024. Disponível em: <https://periodicos.claec.org/index.php/relacult/article/view/2415>. Acesso em: 23 dez. 2024.

VENZKE, Janaína Guimarães; BREGOLIN, Júlia Diaz. CEANUT - Centro de empreendimentos em alimentação e nutrição: uma jornada de vivências compartilhadas. *In*: SANTOS, Zilda Elizabeth de Albuquerque; CAPP, Edison (org.). **20 anos Curso de Nutrição Faculdade de Medicina UFRGS/Universidade Federal do Rio Grande do Sul**.

Porto Alegre: UFRGS, 2020, p. 27-38. Disponível em:
<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/216096/001120246.pdf?sequence=1>. Acesso em: 12/11/2024.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1998.

VETTE, Rosemeire Ferreira Bicalho de. Os pequenos negócios e seus riscos. **Revista ft. Ciências Humanas, Educação**, v. 28, n. 134, maio 2024. Disponível em:
<https://revistaft.com.br/os-pequenos-negocios-e-seus-riscos/>. Acesso em: 20 dez. 2024.

VIEIRA, Saulo Fabiano Amâncio *et al.* A visão dos estudantes universitários de Administração sobre empreendedorismo: comparações entre o estudo Guesss Brasil 2011 com o levantamento realizado na Universidade Estadual de Londrina-PR. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 3, n. 3, p. 77-103, 2014. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9044790>. Acesso em: 17 dez. 2024.

VIEIRA, Guilherme Sousa; ANDRADE, Sérgio. **A importância da participação em eventos acadêmico científicos de fisioterapia no Distrito Federal**: a visão discente e docente. Orientador: José Renato de Sousa Bulhões. 2019. 48 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Fisioterapia) – Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos (Uniceplac), Brasília, 2019. Disponível em: <https://dspace.uniceplac.edu.br/handle/123456789/374>. Acesso em: 24/11/2024.

VIEIRA, André de Holanda Padilha; HONORATO, Gabriela; RODRIGUES, Leonardo. Educação superior e resultados no mercado de trabalho no Brasil: uma revisão da literatura e dos dados disponíveis. **Revista Brasileira de Sociologia**, v. 10, n. 25, p. 193-218, 2022. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/5957/595773689007/595773689007.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2024.

VITAFOR. **Mercado de trabalho em Nutrição**: existe demanda? 2024. Disponível em: <https://science.vitafor.com.br/blog/mercado-de-trabalho-em-nutricao-existe-demanda-para-nutricionistas>. Acesso em: 10/10/2024.

VITAFOR SCIENCE. **Marketing para Nutricionista**: guia definitivo. 2024. Disponível em: <https://science.vitafor.com.br/blog/marketing-para-nutricionista-guia-definitivo>. Acesso em: 29/12/2024.

WELSH, Dianne HB *et al.* Japanese women entrepreneurs: implications for family firms. **Journal of Small Business Management**, v. 52, n. 2, p. 286-305, 2014a. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1111/jsbm.12099>. Acesso em: 18 dez. 2024.

WELSH, Dianne HB *et al.* Saudi women entrepreneurs: A growing economic segment. **Journal of Business Research**, v. 67, n. 5, p. 758-762, 2014b. Disponível em: https://libres.uncg.edu/ir/uncg/f/D_Welsh_Saudi_2014.pdf. Acesso em: 17 dez. 2024.

WIMMER, Juliane; GREGGIANIN, Mônica. Influenciadores Digitais: Um Estudo de Caso sobre o perfil de Gabriela Pugliesi no Instagram. **iCom - Interdisciplinaridade na**

Comunicação, v.1, n.1, p.97-121, 2018. Disponível em:
<https://seer.faccat.br/index.php/ricom/article/view/1040>. Acesso em: 27 dez. 2024.

ZACHARAKIS, Andrew; CORBETT, Andrew C.; BYGRAVE, William D.
Entrepreneurship. 5 ed. Wiley, 2019. 512 p.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de Pesquisa**. 2. ed. Florianópolis:
Departamento de Ciências da Administração – SEAD/ Universidade Federal de Santa
Catarina/UFSC, 2011. 134 p.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração**.
2. ed. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração – Universidade Federal de
Santa Catarina/UFSC, 2012. 160 p.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de pesquisa**. 2. ed. Florianópolis:
Departamento de Ciências da Administração/ UFSC, 2013a. 134 p.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Técnicas de pesquisa**. Adaptação: Eleonora Milano Falcão
Vieira; Marialice de Moraes. Florianópolis: Departamento de Ciências Contábeis da
Universidade Federal de Santa Catarina, 2013b. 104 p.

ZDL SPORTS. **Conheça a mulher à frente da maior escola de negócios para
nutricionistas da América Latina**. 2024. Disponível em:
<https://zdl.pressroom.com.br/4350063a5e/conheca-a-mulher-a-frente-da-maior-escola-de-negocios-para-nutricionistas-da-america-latina.html>. Acesso em: 26/12/2024.

ZEMINIAN, Larissa Baungartner *et al.* Formação do nutricionista para atuação na Atenção
Primária à Saúde: perspectiva de docentes. **Revista de APS**, Universidade Federal de Juiz de
Fora, v. 26, 2023. Disponível em:
<https://periodicos.ufjf.br/index.php/aps/article/view/e262338156>. Acesso em: 26 dez. 2024.

ZHU, Lei; KARA, Orhan; ZHU, Xiaowei. A comparative study of women entrepreneurship
in transitional economies: The case of China and Vietnam. **Journal of Entrepreneurship in
Emerging Economies**, v. 11, n. 1, p. 66-80, 2019. Disponível
em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/jee-04-2017-0027/full/html>.
Acesso em: 24 dez. 2024.

ZUGMAN, Fábio. **Empreendedores esquecidos**: um guia para médicos, advogados,
contadores, arquitetos, psicólogos e outros profissionais administrarem melhor sua prática.
Rio de Janeiro: Elsevier; São Paulo: Sebrae - SP, 2012.

APÊNDICE A – Instrumento de Coleta de Dados

QUESTIONÁRIO

E-mail:

BLOCO 1: CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DAS NUTRICIONISTAS EMPREENDEDORAS

1- Atualmente, você possui seu próprio negócio relacionado à área de Nutrição?

	Sim
	Não

1.1- O seu negócio possui CNPJ ativo?

- Sim, como MEI (Micro Empreendedor Individual)
- Não tenho CNPJ, mas pretendo abrir
- Sim, como ME (Micro Empresa)
- Sim, como LTDA (Sociedade Limitada)
- Sim, como EPP (Empresa de Pequeno Porte)
- Outros

2- Qual opção corresponde a sua faixa etária?

	20-30 anos		41-50 anos
	31-40 anos		Mais de 51 anos

3- Em relação à raça/etnia, como você se autodeclara?

- Branca
- Negra/Preta
- Parda
- Amarela
- Indígena
- Outros

4- Qual o seu estado civil atual?

	Solteira		Divorciada/Separada		União estável
	Casada		Viúva		Outros

5- Se casada, seu/sua companheiro/a trabalha contigo?

- Sim, trabalha diretamente comigo.
- Sim, ajuda de alguma forma (financeiramente, nas entregas, etc.).
- Não, não está envolvido(a) no meu trabalho.
- Não sou casada (ou não tenho companheiro(a)).

6- Você tem filhos/as?

<input type="checkbox"/>	Sim
<input type="checkbox"/>	Não

7- Você se formou em uma Instituição de Ensino Superior (IES) Pública ou Privada?

<input type="checkbox"/>	Pública
<input type="checkbox"/>	Privada

8- Há quanto tempo é formada em Nutrição?

<input type="checkbox"/>	01 - 05 anos	<input type="checkbox"/>	11 - 20 anos
<input type="checkbox"/>	06 - 10 anos	<input type="checkbox"/>	Mais de 21 anos

9- Atualmente, em que município(s) do Estado você atua como nutricionista?

10- Você possui outros vínculos empregatícios, atualmente??

<input type="checkbox"/>	Sim
<input type="checkbox"/>	Não

10.1- Caso afirmativa a resposta anterior, em que cargo(s) possui vínculos? _____

11- Quanto às experiências prévias em outros trabalhos, em quantas empresas você trabalhou antes de abrir seu próprio negócio?

- Nenhuma
- Apenas uma
- Duas
- Mais de três

12- Esse(s) local(is) em que trabalhou previamente serviram de inspiração para montar sua empresa?

<input type="checkbox"/>	Sim
<input type="checkbox"/>	Não

12.1- Se respondeu "sim" à questão anterior, como surgiu a inspiração para empreender o próprio negócio?

13- No momento atual, após sua experiência no ramo empreendedor, você visualiza a hipótese de voltar a ter outro emprego de carteira assinada/CLT, o qual oferecesse maior estabilidade financeira?

<input type="checkbox"/>	Sim
<input type="checkbox"/>	Não

13.1 Por qual motivo? _____

BLOCO 2: PRÁTICAS DE EMPREENDEDORISMO DEMANDADAS NA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DAS MULHERES

14- Quais foram os principais motivos que levaram você a iniciar seu próprio negócio ou trabalhar por conta própria? ***Pode selecionar mais de uma opção.**

- Independência profissional, principalmente, maior liberdade de tempo (flexibilidade de horários)
- Autonomia para implementar as próprias ideias, fazer as coisas como deseja
- Inspiração ou influência de familiares/amigos/mentores
- Facilidade para conciliar o trabalho com outras atividades
- Maior tempo com família / lazer
- Por ter sido demitida do emprego anterior
- Empreendedorismo e oportunidades no mercado, no sentido de enfrentar desafios
- Maior ganho financeiro / aumentar a renda
- Visando melhorar a saúde física e mental
- A fim de realizar um sonho ou objetivo pessoal
- Por enfrentar barreiras no mercado de trabalho devido à desigualdade de gênero
- Por ausência de outras opções no mercado de trabalho
- Outros

15- Quais práticas de empreendedorismo você considera mais importantes em sua experiência profissional? ***Selecione as opções que se aplicam.**

- Planejamento estratégico
- Inovação de produtos ou serviços
- Marketing digital
- Gestão financeira
- Networking
- Sustentabilidade
- Atendimento personalizado ao cliente
- Promoção de equidade de gênero na equipe ou ambiente de trabalho
- Criação de estratégias para equilibrar demandas profissionais e familiares
- Outros

16- Selecione, dentre as características abaixo, quais competências você considera como fundamentais, em geral, para obter êxito nessa jornada empreendedora ***Pode selecionar mais de uma opção.**

- Ter visão de negócios, no sentido de explorar oportunidades
- Ter competências em gestão e administração
- Saber tomar decisões e ser determinada
- Ser resiliente e proativa
- Ser dinâmica e dedicada
- Ser otimista e apaixonada pelo que faz
- Ser independente
- Ser líder e formadora de equipe
- Ter habilidades de comunicação e relacionamento interpessoal
- Possuir conhecimentos na área técnico-profissional
- Assumir riscos calculados

- Saber lutar contra as desigualdades, no sentido de promover inclusão e equidade de gênero na atuação profissional
- Outros

16.1- Selecione, dentre as características abaixo, quais você julga como dignas de melhor aperfeiçoamento para si própria ***Pode selecionar mais de uma opção.**

- Determinação e motivação
- Aprimorar conhecimentos na área técnico-profissional
- Ter visão e perseguir oportunidades
- Desenvolver liderança e formação de equipe
- Assumir riscos calculados
- Desenvolver bons relacionamentos com colegas, parceiros e clientes
- Entender melhor o cenário sobre a diversidade sociocultural, incluindo, as relações de gênero, raça e classe social em sua atuação profissional
- Gerir conflitos interpessoais, principalmente, quando interferem no cotidiano do trabalho
- Desenvolver inteligência emocional para melhor lidar com situações cotidianas que exigem mais equilíbrio pessoal (psíquico, mental etc.)
- Outros

17- Atualmente, quais são os principais desafios, internos e/ou externos, que você enfrenta ao empreender na área de Nutrição? ***Selecione as opções que se aplicam.**

- Concorrência com outros profissionais ou empresas da área
- Captação e fidelização de clientes/pacientes
- Desafios com burocracias/regulamentações e exigências legais na área da Nutrição
- Carga tributária elevada
- Custos elevados de materiais e equipamentos específicos para Nutrição
- Acesso a recursos e infraestrutura adequados para atender clientes/pacientes
- Logística (transporte, entrega, e armazenamento de produtos)
- Relação com parceiros/fornecedores
- Gestão de pessoas
- Equilíbrio entre vida pessoal e profissional, especialmente, com altas demandas familiares para as mulheres
- Acesso a financiamento e crédito bancário para expansão do negócio
- Gestão financeira
- Atualização contínua sobre novas práticas e conhecimentos na área de Nutrição
- Falta de conhecimento em gestão e administração de negócios
- Uso da tecnologia
- Preconceitos e estigmas relacionados ao papel da mulher no mercado empreendedor
- Outros

**BLOCO 3: LUGAR SOCIAL DE GÊNERO NO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS
EMPREENDEDORAS DE MULHERES NUTRICIONISTAS**

18- Para a sociedade e o mercado, você avalia que ser mulher influencia a experiência como empreendedora na área de Nutrição?

- Sim, influencia positivamente
 Sim, influencia negativamente
 Não influencia

18.1- Explique, brevemente, os motivos de sua resposta anterior _____

19- Você já enfrentou dificuldades específicas relacionadas ao gênero (por ser mulher) em sua trajetória como nutricionista empreendedora?

Sim Não

19.1- Caso tenha respondido "sim" à questão anterior, explique a situação.

20- Você acredita que o mercado regional oferece oportunidades suficientes para nutricionistas mulheres empreendedoras?

- Sim, muitas oportunidades.
 Sim, algumas oportunidades.
 Não, poucas oportunidades.
 Não, nenhuma oportunidade.

21- No seu negócio (como nutricionista), você já sofreu preconceito por ser mulher?

Sim Não

22- Alguma vez viu ou ficou sabendo a respeito de outra mulher empreendedora do mesmo ramo, a qual sofreu preconceito no negócio por ser mulher?

Sim Não

23- Você já sofreu assédio ou importunação sexual, sendo mulher e nutricionista?

Sim Não

24- Alguma vez viu ou ficou sabendo acerca de outra mulher empreendedora do mesmo ramo, a qual sofreu assédio ou importunação sexual?

Sim Não

**BLOCO 4: CARACTERIZAÇÃO DAS ÁREAS DE ATUAÇÃO DAS NUTRICIONISTAS
EMPREENDEDORAS**

25- A seguir, responda as perguntas 25.1 a 25.4, relacionadas às áreas de atuação como nutricionista, **podendo selecionar mais de uma opção:**

Áreas da Nutrição	25.1. Em qual(is) desejava trabalhar antes de se formar?	25.2. Em qual(is) trabalha hoje?	25.3. Em qual(ais) ainda deseja trabalhar?	25.4. Não pensei/ Nunca quis trabalhar nessa área:
Nutrição Clínica - Consultório				
Nutrição Clínica - Hospital				
Nutrição Escolar (Alimentação Coletiva e/ou Educação Nutricional)				
Alimentação do trabalhador/coletiva				
Alimentação hospitalar/produção				
Instituições de longa permanência para idosos				
Atendimento domiciliar				
Hotelaria				
Lactários/Centrais de terapia nutricional				
Nutrição Materno - Infantil (Clínicas e Consultórios)				
Nutrição Esportiva (Empresas de Suplementação, Clubes, Clínicas e Consultórios)				
Políticas e Programas institucionais em Saúde Coletiva				
Atenção Básica em Saúde				
Vigilância em Saúde				
Ensino, Pesquisa e Extensão (graduação e pós) em Nutrição, coordenação de cursos				
Desenvolvimento de produtos alimentícios				

Consultoria, Assessoria e Marketing Nutricional				
Nutrição Estética				
Gastronomia / Restaurantes (Unidades de Alimentação e Nutrição)				
Outros Descreva: _____ _____				

BLOCO 5: CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

26- Sobre o tempo da empresa no mercado, há quantos anos você trabalha por conta própria e/ou atua como empreendedora na área de Nutrição?

- Menos de 1 ano
 1 a 3 anos
 4 a 6 anos
 7 a 10 anos
 Mais de 10 anos

27- Descreva a área de atuação de sua(s) empresa(s).

28- Possui sócios(as) na empresa?

- Sim
 Não

29- Como administra seu tempo entre trabalho técnico e administração da empresa?

- 50% técnico e 50% administração
 70% técnico e 30% administração
 70% administração e 30% técnico
 100% técnico

30- Você recorreu a algum tipo de apoio para abertura ou crescimento da empresa?

- Sim Não

30.1- Caso tenha respondido "sim" à questão anterior, indique o(s) tipo(s) de apoio recebido(s) para a abertura ou o crescimento do seu negócio:

*** Pode marcar mais de uma opção.**

- Sebrae
- Família e/ou Amigos
- Consultorias especializadas
- Universidades
- Incubadoras de empresas
- Nenhum apoio
- Outros

31- Em específico, inicialmente, você necessitou de algum tipo de auxílio financeiro para dar seguimento ao seu negócio?

Sim Não

32- Selecione em qual das situações abaixo sua empresa se encontra, atualmente:

- Retorno financeiro total do investimento inicial
- Retorno financeiro parcial do investimento inicial
- Ainda não houve retorno financeiro do investimento
- Outros

33- Você deseja aumentar o número de pacientes/clientes atendidos mensalmente?

Sim Não

34- Selecione a opção que melhor representa o seu nível de satisfação, em relação à empresa:

- Muito satisfeita
- Satisfeita
- Parcialmente satisfeita
- Insatisfeita
- Muito insatisfeita

BLOCO 6: CONTATO COM O TEMA EMPREENDEDORISMO

35- Preencha a tabela abaixo, respondendo as questões 35.1 a 35.3 conforme estudo e/ou contato com o tema empreendedorismo:

*** Pode marcar mais de uma opção.**

35.1 Assinale em quais opções você teve contato e/ou estudou o tema empreendedorismo?	35.2 Como você avalia a qualidade da formação em relação à preparação?	35.3 Como avalia a carga horário / tempo?
<input checked="" type="checkbox"/> Na graduação, nos conteúdos de disciplinas	1.() Excelente 2.() Ótimo	1.() Excelente 2.() Ótimo

<p>Indique qual:</p> <input type="text"/>	<p>3.() Bom 4.() Regular 5.() Insatisfatório</p>	<p>3.() Bom 4.() Regular 5.() Insatisfatório</p>
<p><input type="checkbox"/> Na graduação durante o estágio obrigatório/extracurricular</p> <p>Indique qual:</p> <input type="text"/>	<p>1.() Excelente 2.() Ótimo 3.() Bom 4.() Regular 5.() Insatisfatório</p>	<p>1.() Excelente 2.() Ótimo 3.() Bom 4.() Regular 5.() Insatisfatório</p>
<p><input type="checkbox"/> Na graduação, durante o estágio na empresa júnior da sua faculdade</p> <p>Indique qual:</p> <input type="text"/>	<p>1.() Excelente 2.() Ótimo 3.() Bom 4.() Regular 5.() Insatisfatório 6.() Não se aplica (não fez estágio em empresa júnior)</p>	<p>1.() Excelente 2.() Ótimo 3.() Bom 4.() Regular 5.() Insatisfatório 6.() Não se aplica (não fez estágio em empresa júnior)</p>
<p><input type="checkbox"/> Em cursos de especialização, mestrado e/ou doutorado</p> <p>Especifique qual:</p> <input type="text"/>	<p>1.() Excelente 2.() Ótimo 3.() Bom 4.() Regular 5.() Insatisfatório 6.() Não se aplica (nunca fez cursos de especialização, mestrado e/ou doutorado)</p>	<p>1.() Excelente 2.() Ótimo 3.() Bom 4.() Regular 5.() Insatisfatório 6.() Não se aplica (nunca fez cursos de mestrado, especialização e/ou doutorado)</p>
<p><input type="checkbox"/> No trabalho</p> <p>Especifique qual:</p> <input type="text"/>	<p>1.() Excelente 2.() Ótimo 3.() Bom 4.() Regular 5.() Insatisfatório</p>	<p>1.() Excelente 2.() Ótimo 3.() Bom 4.() Regular 5.() Insatisfatório</p>
<p><input type="checkbox"/> Em Palestras, Congressos, Seminários, etc.</p> <p>Especifique qual:</p>	<p>1.() Excelente 2.() Ótimo 3.() Bom</p>	<p>1.() Excelente 2.() Ótimo 3.() Bom</p>

<input type="text"/>	4.() Regular 5.() Insatisfatório 6.() Não se aplica (nunca participou de palestras, congressos, seminários, etc.)	4.() Regular 5.() Insatisfatório 6.() Não se aplica (nunca participou de palestras, congressos, seminários, etc.)
<input type="checkbox"/> Em outros momentos distintos. Especifique qual: <input type="text"/>	1.() Excelente 2.() Ótimo 3.() Bom 4.() Regular 5.() Insatisfatório 6.() Não se aplica (não especificou nenhum a mais)	
<input type="checkbox"/> Nunca teve contato e/ou estudou o tema empreendedorismo.		

BLOCO 7: APRENDIZAGEM EM EMPREENDEDORISMO

36- Quando sentiu a necessidade de se capacitar sobre empreendedorismo, você já havia dado início ao seu próprio negócio?

<input type="checkbox"/>	Sim
<input type="checkbox"/>	Não

37- Você tem interesse em participar de mais cursos na área de empreendedorismo?

- Sim, estou aberta a cursos gerais de empreendedorismo, mesmo que não sejam específicos para minha área de atuação.
- Sim, mas prefiro cursos que sejam especificamente voltados para minha área de atuação (ex.: nutrição, saúde, etc.).
- Já participo de cursos regularmente e tenho a intenção de continuar me aprofundando.
- Não, não tenho interesse no momento.

38- Você considera importante que as universidades ofereçam uma preparação mais aprofundada nas áreas de Gestão, Administração de Empresas e Empreendedorismo aos seus alunos?

- Sim, acredito que essas áreas são fundamentais para o sucesso profissional.
- Sim, mas apenas para os alunos que desejam seguir carreira nessas áreas.
- Não, acredito que os cursos oferecidos atualmente já são suficientes.
- Não tenho uma opinião formada sobre o assunto.
- Outros

39- Você considera interessante a participação de graduandos/as em Nutrição em atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão (exemplo: empresa júnior, entre outros estágios) para desenvolver habilidades como gestão, administração, experiência em consultoria?

- Sim, acredito que essas experiências complementam a formação acadêmica e são essenciais para o desenvolvimento profissional.
- Sim, mas acho que a participação deve ser opcional, dependendo dos interesses do aluno.
- Não, acredito que o foco do curso de Nutrição deveria ser exclusivamente em conteúdo técnico e científico.
- Não tenho uma opinião formada sobre o assunto.
- Outros

40- Você considera importante a oferta de cursos de pós-graduação em empreendedorismo e inovação específicos para a sua área de atuação?

- Sim, acredito que essas áreas podem agregar muito à minha prática profissional.
- Sim, mas apenas para profissionais que desejam abrir o próprio negócio.
- Não, não vejo necessidade de cursos de pós-graduação nessas áreas para minha profissão.
- Não tenho uma opinião formada sobre o assunto.
- Outros

41. O que você sugere para melhorar a formação acadêmica em Nutrição, visando melhor preparar futuras nutricionistas para o empreendedorismo? **(Selecione as opções que considera mais relevantes)** *Lembrando que pode marcar mais de uma opção

- Incluir disciplinas específicas sobre empreendedorismo, gestão e administração de empresas.
- Introduzir cursos sobre marketing digital, mídias sociais e ferramentas digitais aplicadas à nutrição.
- Oferecer estágios em empresas júniores ou incubadoras de negócios voltadas para a área da nutrição.
- Desenvolver projetos práticos de empreendedorismo, com foco na criação e gestão de novos negócios.
- Incluir disciplinas que abordem a gestão financeira para nutricionistas, como precificação de serviços e controle de custos.
- Promover eventos de networking com profissionais empreendedores, mentores e especialistas na área.
- Incentivar a participação dos alunos em feiras de empreendedorismo e concursos de inovação na área da nutrição.
- Fortalecer a capacitação em habilidades de comunicação, negociação e atendimento ao cliente.
- Oferecer programas de mentoria com nutricionistas empreendedoras para aconselhamento e troca de experiências.
- Desenvolver conteúdo sobre ética no empreendedorismo e responsabilidade social no contexto da nutrição.
- Fomentar a criação de redes profissionais para nutricionistas, com foco em colaboração e apoio mútuo entre empreendedores.
- Outros

42- Quais sugestões você daria para outras nutricionistas, mulheres, que desejam empreender? **(Selecione as opções que considera mais relevantes)**

*Lembrando que pode marcar mais de uma opção

- Buscar especialização em áreas de nicho dentro da nutrição, como nutrição esportiva, nutrição funcional ou nutrição para gestantes.

- Investir em cursos de gestão de negócios, administração financeira e marketing digital.
- Criar uma identidade online forte, utilizando as redes sociais para promover seu trabalho e engajar com o público.
- Buscar parcerias com outros profissionais da saúde, como educadores físicos e médicos, para expandir o alcance e oferecer serviços integrados.
- Desenvolver serviços personalizados, como consultorias online ou programas de acompanhamento remoto, para ampliar o mercado de atuação.
- Investir em um atendimento ao cliente diferenciado e humanizado, criando uma relação de confiança com os pacientes.
- Participar de feiras de empreendedorismo, conferências e eventos de networking para aprender com outros empreendedores e fortalecer a visibilidade.
- Ser resiliente e persistente diante dos desafios, mantendo o foco nos objetivos e na missão do negócio.
- Equilibrar a vida profissional e pessoal para evitar o burnout e manter a motivação ao longo da jornada empreendedora.
- Aproveitar recursos de mentoria e coaching com profissionais experientes na área de nutrição ou empreendedorismo.
- Focar em oferecer produtos ou serviços inovadores, como ebooks, workshops ou programas de nutrição especializados.
- Superar desafios de gênero, como a desigualdade de oportunidades e o preconceito, e buscar espaços de apoio e empoderamento feminino no empreendedorismo.
- Outros

43- Gostaria de compartilhar algo mais sobre sua experiência, em específico, como nutricionista empreendedora?

- | | |
|--------------------------|-----|
| <input type="checkbox"/> | Sim |
| <input type="checkbox"/> | Não |

43.1- **Caso positiva a resposta anterior**, especifique, por favor, **detalhes** sobre sua experiência empreendedora na área da Nutrição.

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Prezada nutricionista, esta pesquisa, intitulada “Alimentando sonhos, nutrindo ideais: o empreendedorismo feminino na atuação de mulheres nutricionistas no mercado paraibano”, está sendo desenvolvida pela acadêmica de Administração do IFPB – Campus João Pessoa Carolina Campos Meira Alves Peixoto. A mesma pretende verificar o perfil da nutricionista empreendedora nos diferentes segmentos da Nutrição verificando a necessidade de aperfeiçoamento nesta área, além de incentivar pesquisas nesse campo carente de informações.

Você foi selecionada por se adequar aos critérios da pesquisa e a convidamos para voluntariamente participar deste estudo. Sua participação será responder às questões elaboradas para tal finalidade.

Para sua realização será feita a aplicação de um instrumento destinado à coleta de dados sobre o perfil e a formação da nutricionista empreendedora.

É possível que ocorra certo desconforto ao responder as questões, por não desejar dissertar acerca dos indicadores do estabelecimento ou não querer expor sua opinião.

O benefício esperado é contribuir para o conhecimento científico, visto o escasso número de estudos nessa área, além de incentivar os cursos de graduação e pós-graduação para formação continuada do profissional.

Durante todo o período da pesquisa você tem o direito de retirar quaisquer dúvidas ou solicitar qualquer esclarecimento, bastando para isso entrar em contato com a pesquisadora.

Sua participação não é obrigatória. Você tem garantido o seu direito de não aceitar participar ou de desistir e retirar seu consentimento, a qualquer momento, sem nenhum tipo de prejuízo ou retaliação, pela sua decisão.

As informações desta pesquisa serão confidenciais, divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, não havendo identificação das voluntárias, a não ser entre os/as responsáveis pelo estudo, sendo assegurado o sigilo sobre sua participação.

Consentimento ou Autorização:

Eu, _____, após a leitura deste documento e ter tido a oportunidade de esclarecer eventuais dúvidas com a pesquisadora responsável, acredito estar suficientemente informada, ficando claro para mim que minha participação é voluntária e que posso retirar este consentimento a qualquer momento sem penalidades ou perda de qualquer benefício. Estou ciente também dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos aos quais serei submetido, dos possíveis danos ou riscos deles provenientes e da garantia de confidencialidade e esclarecimentos sempre que desejar. Diante do exposto, expresso minha concordância de espontânea vontade em participar deste estudo.

Assinatura da voluntária

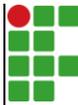
Declaro que obtive, de forma apropriada e voluntária, o Consentimento Livre e Esclarecido desta voluntária para a participação neste estudo.

Assinatura do responsável pela obtenção do TCLE

Dados da pesquisadora:

Nome: Carolina Campos Meira Alves Peixoto

E-mail: carolina.meira@academico.ifpb.edu.br

	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
	Campus João Pessoa - Código INEP: 25096850
	Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, CEP 58015-435, João Pessoa (PB)
	CNPJ: 10.783.898/0002-56 - Telefone: (83) 3612.1200

Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

Entrega da Versão Final TCC 2024.2 - Carolina Campos Meira Alves Peixoto

Assunto:	Entrega da Versão Final TCC 2024.2 - Carolina Campos Meira Alves Peixoto
Assinado por:	Carolina Meira
Tipo do Documento:	Anexo
Situação:	Finalizado
Nível de Acesso:	Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência:	Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- Carolina Campos Meira, DISCENTE (20211460048) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA, em 18/03/2025 15:46:56.

Este documento foi armazenado no SUAP em 18/03/2025. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1423895

Código de Autenticação: f36a1e794e

