

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ESTUDOS DE GÊNERO

Gabriela Esteves Ferreira

**EMPREENDEDORISMO FEMININO: A DIVERSIDADE E INCLUSÃO
COMO ALICERCE DA EQUIDADE DE GÊNERO**

Santa Maria, RS
2023

Gabriela Esteves Ferreira

**EMPREENDEDORISMO FEMININO: A DIVERSIDADE E INCLUSÃO COMO
ALICERCE DA EQUIDADE DE GÊNERO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Especialização em Estudos de Gênero, da
Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS),
como requisito parcial para obtenção do título de
Especialista em Gênero.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Juliana Petermann

Santa Maria, RS
2023

Gabriela Esteves Ferreira

**O EMPREENDEDORISMO FEMININO: A DIVERSIDADE E INCLUSÃO COMO
ALICERCE DA EQUIDADE DE GÊNERO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Especialização em Estudos de Gênero, da
Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS),
como requisito parcial para obtenção de título de
Especialista em Gênero.

Aprovada em 25 de agosto de 2023:

Prof^a. Dr^a. Juliana Petermann (UFSM)
(Presidente/Orientadora)

Prof^a. Dr^a. Vera Sirlei Martins (UFSM)

Dr^a. Fernanda Sagrilo Andres

Santa Maria, RS
2023

RESUMO

EMPREENDEDORISMO FEMININO: A DIVERSIDADE E INCLUSÃO COMO ALICERCE DA EQUIDADE DE GÊNERO

AUTORA: Gabriela Esteves Ferreira
ORIENTADORA: Juliana Petermann

A sororidade e a alteridade podem, por vezes, influenciar o empreendedorismo feminino. Isso pois, por terem mais barreiras sociais que homens, mulheres acabam desenvolvendo um desejo genuíno de aprimorarem seus negócios por meio da responsabilidade social. No emaranhado de possibilidades da sustentabilidade, o desejo também pode ser de empoderar outras mulheres. Para viabilizar essa missão, propõe-se o uso de uma plataforma digital como instrumento benéfico para o empreendedorismo feminino. Nesse contexto, o Instagram se destaca, pois é uma rede social digital com possibilidades consultivas e educativas. Um perfil pode ser um canal eficaz para educar e compartilhar conhecimentos e informações com as e os seguidores, especialmente quando se abordam aspectos fundamentais da responsabilidade social, como diversidade e inclusão. Diante do exposto, estabelecemos o nosso problema, que questiona como auxiliar mulheres empreendedoras que desejam ser socialmente responsáveis em seus negócios a partir da diversidade e inclusão. Dando uma especial atenção para a diversidade de gênero, objetivamos, então, desenvolver para o empreendedorismo feminino um instrumento acessível de consulta, educação e justiça social no que tange a diversidade de gênero. Especificamente, objetivamos 1) refletir sobre o empreendedorismo feminino; 2) compreender os encadeamentos entre a diversidade e inclusão, especialmente a diversidade de gênero, e o empreendedorismo feminino; e 3) oferecer às mulheres empreendedoras uma plataforma digital de consulta e educação sobre diversidade e inclusão. Para embasar a criação do perfil na plataforma digital, foi realizada uma revisão bibliográfica sobre temas relevantes, como gênero, empreendedorismo feminino, diversidade e inclusão e plataformas digitais. A partir dessas revisões, consolidou-se o perfil educativo no Instagram @loba.inclusiva.

Palavras-chaves: Diversidade de gênero. Empreendedorismo feminino. Instagram. Plataformas digitais.

ABSTRACT

FEMALE ENTREPRENEURSHIP: DIVERSITY AND INCLUSION AS BASIS FOR GENDER EQUITY

AUTHOR: Gabriela Esteves Ferreira

ADVISOR: Juliana Petermann

Sorority and otherness can sometimes influence female entrepreneurship. It can happen due to social barriers that women have more than men. It develops a genuine desire to improve their business through social responsibility. In the tangle of sustainability possibilities, the will may also be to empower other women. To make this mission possible, we propose to use a digital platform as a beneficial instrument for female entrepreneurship. In this context, Instagram stands out since it is a digital social network with consultative and educational possibilities. A profile can be an effective channel to educate and share knowledge and information with followers, especially when addressing aspects of social responsibility such as diversity and inclusion. Given the above, we established our problem, which asks how to assist women entrepreneurs who wish to be socially responsible in their business with diversity and inclusion. Paying exceptional attention to gender diversity, we aim to develop for female entrepreneurship an accessible tool for consultation, education, and social justice regarding gender diversity. Specifically, we aim to 1) reflect on female entrepreneurship; 2) understand the linkages between diversity and inclusion, especially gender diversity, and female entrepreneurship; and 3) provide female entrepreneurs with a digital platform for consultation and education on diversity and inclusion. To support the creation of the profile on the digital platform, a literature review was conducted on relevant topics such as gender, female entrepreneurship, diversity and inclusion, and digital platforms. From these reviews, the educational profile @loba.inclusiva was established on Instagram.

Key-words: Digital platforms. Female entrepreneurship. Gender diversity. Instagram.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Marca Loba Inclusiva	27
FIGURA 2 – Exemplo de publicação da categoria definição	28
FIGURA 3 – Exemplo de publicação da categoria apresentação	29
FIGURA 4 – Exemplo de publicação da categoria aproximação.....	30

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
2. GÊNERO.....	10
3. DIVERSIDADE.....	14
3.1 DIVERSIDADE DE GÊNERO.....	17
4. EMPREENDEDORISMO FEMININO.....	20
5. PLATAFORMAS DIGITAIS.....	24
6. METODOLOGIA.....	27
6.1 O NOME LOBA INCLUSIVA.....	27
6.2 A MARCA E A IDENTIDADE VISUAL.....	28
6.3 A LINGUAGEM.....	29
6.4 CONTEÚDOS DO PERFIL.....	30
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34
REFERÊNCIAS.....	35

1. INTRODUÇÃO

Apesar do progresso significativo alcançado ao longo das últimas décadas, ainda persistem desafios que limitam a participação e o sucesso dos grupos minorizados no mundo do trabalho. A sub-representação em cargos de liderança, a desigualdade salarial e a falta de desenvolvimento de carreira de modo equitativo são apenas alguns exemplos das barreiras sistêmicas que precisam ser superadas.

Não obstante, em um mundo cada vez mais conectado e globalizado, é essencial que todas as pessoas tenham oportunidades. Isso se traduz em uma necessidade de construirmos uma cultura de trabalho que não invisibiliza nenhum sujeito.

Nesse contexto, a diversidade e a inclusão emergem como fatores imprescindíveis para impulsionar a economia, fomentar a inovação e reduzir os passos em direção à equidade. Reconhecer e valorizar as diferentes perspectivas, experiências e habilidades que os grupos minorizados trazem é fundamental para o crescimento sustentável e para a construção de sociedades mais justas e equitativas.

A diversidade está intrinsecamente relacionada à cidadania, responsabilidade social e direitos humanos, uma vez que essas três noções representam a luta pela democratização das relações políticas e sociais. O exercício da tolerância, da negociação e do diálogo conferem ao sujeito a capacidade de ser cidadão e, uma vez que se é cidadão, é necessário garantir a ele igualdade e liberdade, respeitando a democracia e os direitos sociais. Isto posto, reconhecer o valor da diversidade é reconhecer os direitos humanos e, conseqüentemente, respeitar a democracia, ao passo que a responsabilidade sustentável e social ganha destaque.

Mulheres de classes sociais mais baixas, com menos oportunidades e conhecimento, quando conseguem superar as barreiras sociais, por muitas vezes ascendem com seus próprios negócios. O empreendimento pode trazer consigo uma vontade de auxiliar outras mulheres a também enfrentarem os problemas sociais e as desigualdades. Quando isso acontece, percebe-se que essa sororidade é estimulada por empatia que é gerada na vivência de uma mesma realidade e, especialmente por isso, é genuína.

Grandes empresas possuem muita estrutura, investimento e acesso ao conhecimento para conseguir realizar ações de responsabilidade social e sustentabilidade. De modo nada semelhante, essas empreendedoras não possuem todas ou algumas dessas formas de poder, mas ainda sim desejam ser socialmente responsáveis e isso é percebido em pequenas ações de empoderamento a outras mulheres que, mesmo sem os recursos, elas fazem.

O que distingue o processo nos dois contextos é a motivação: o primeiro é com o intuito de bater metas, conquistar selos e atender a pré-requisitos de investidores, enquanto que para as empreendedoras femininas, a sororidade e a empatia se combinam no desejo do negócio bem sucedido.

Com a mesma motivação das empreendedoras, este trabalho deseja fornecer uma plataforma de apoio e consulta para as mulheres serem socialmente responsáveis por meio da diversidade de gênero. Isto posto, voltamos nossa atenção para pensar como a diversidade e inclusão podem ser aplicadas no empreendedorismo feminino, cujas empresas são de pequeno porte e as empreendedoras desejam genuinamente ser socialmente responsáveis, mas não possuem investimento ou conhecimento para planejarem e executarem ações neste sentido.

Frente ao exposto e validando plenamente o desejo dessas mulheres, compreendemos que a diversidade e inclusão pode ser um meio para auxiliar no sucesso dessa busca. E surge, então, a nossa problemática: como auxiliar mulheres empreendedoras que desejam ser socialmente responsáveis em seus negócios a partir da diversidade e inclusão?

Diante disso, esse projeto objetiva, de modo geral, desenvolver para o empreendedorismo feminino um instrumento acessível de consulta, educação e justiça social no que tange a diversidade de gênero. De modo específico, objetiva 1. Refletir sobre o empreendedorismo feminino; 2. Compreender os encadeamentos entre a diversidade e inclusão, especialmente a diversidade de gênero, e o empreendedorismo feminino; 3. Oferecer às mulheres empreendedoras uma plataforma digital de consulta e educação sobre diversidade e inclusão.

Para tanto, o presente trabalho é composto por três movimentos teóricos. O primeiro versará sobre gênero, diversidade e diversidade de gênero. O segundo abordará sobre o empreendedorismo feminino, enquanto o terceiro trará as plataformas digitais, destacando seu caráter educativo e consultivo, se tornando, assim, um meio de auxiliar no gerenciamento da diversidade de gênero no empreendedorismo feminino. Após essa revisão bibliográfica, será produzido um Instagram que abordará e elucidará dinâmicas que tematizem e visibilizem as diferenças no ambiente organizacional, com o intuito de efetivar a diversidade nesses ambientes empreendedores.

Considerando o contexto social em que estamos inseridos, a presente pesquisa trará em pauta o assunto da diversidade, sob uma ótica de proposição. Destarte, ao refletir sobre as relações de poder que impactam diretamente na ideia de igualdade dentro do mercado de trabalho, essa pesquisa poderá contribuir para o empreendedorismo feminismo e o empoderamento da mulher no ambiente corporativo.

Haja vista que a esfera pessoal está intrinsecamente ligada ao âmbito político, a motivação central deste trabalho emerge da profunda aspiração da autora em capacitar as mulheres por meio da disponibilização de ferramentas capazes de aprimorar suas condições de vida e trabalho. Isso reflete a compreensão de que as questões pessoais, sociais e políticas estão interconectadas, e que as mulheres, frequentemente confrontadas com desafios únicos e sistemáticos, necessitam de recursos e conhecimento para efetivamente enfrentar tais barreiras e conquistar uma maior autonomia em todas as esferas de suas vidas. Assim, é motivado por reconhecer o poder transformador que a conscientização e o empoderamento das mulheres podem ter no cenário político e social.

2. GÊNERO

Gênero é um conceito ligado à história do feminismo. Na década de 1960, além de preocupações políticas e sociais, o movimento começou a se preocupar também com as condições de vida das mulheres. Essas preocupações chegaram às universidades e formaram bases para a construção de teorias sobre a desigualdade sexual. Surgem, assim, os estudos sobre as mulheres, que objetivavam uma legitimidade intelectual para os estudos feministas.

Entretanto, é importante salientar que até antes dessas formulações teóricas, tinha-se a ideia de uma oposição binária entre os sexos. Via-se homem e mulher como polos opostos que se relacionavam em uma lógica constante de dominação e submissão. Porém, a ascensão dos estudos feministas fez com que essa visão passasse a ser questionada. Sobre isso, Guacira Louro pontuou que

Desconstruir a polaridade rígida dos gêneros, então, significaria problematizar tanto a oposição entre eles quanto a unidade interna de cada um. Implicaria observar que o polo masculino contém o feminino (de modo desviado, postergado, reprimido) e vice-versa; implicaria também perceber que cada um desses polos é internamente fragmentado e dividido (afinal não existe a mulher, mas várias e diferentes mulheres que não são idênticas entre si, que podem ou não ser solidárias, cúmplices ou opositoras). (LOURO, 1997, p. 32).

Essa quebra, de certa forma, pretendia-se colocar o debate no campo social, pois é nele que são estabelecidas as relações entre sujeitos, principalmente as desiguais. Em complemento a isso, autora afirma que

Ao dirigir o foco para o caráter "fundamentalmente social", não há, contudo, a pretensão de negar que o gênero se constitui com ou sobre corpos sexuados, ou seja, não é negada a biologia, mas enfatizada, deliberadamente, a construção social e histórica produzida sobre as características biológicas (LOURO, 1997, p. 21).

Joan Scott, em seu artigo “Gênero: uma categoria útil de análise histórica”, argumenta a necessidade de rejeitar esta oposição binária para se pensar em questões que englobam a história e as sociedades culturais (SCOTT, 1995). Após desconstruir termos da diferença sexual, a autora propõe um novo conceito para gênero. Sobre ele, ela afirma que:

Devemos nos tornar mais autoconscientes da distinção entre nosso vocabulário analítico e o material que queremos analisar [...] levando em conta o contexto, a forma pela qual opera qualquer oposição binária, revertendo e deslocando sua construção hierárquica, em vez de aceitá-la como real ou auto evidente ou como fazendo parte da natureza das coisas”. (SCOTT, 1995, p. 84).

Ainda neste artigo, Scott crítica o uso descritivo de gênero e argumenta a necessidade de pensarmos nele como uma categoria analítica. Isto é, pensar em sua utilidade analítica é pensar na possibilidade de aprofundar os sentidos que são construídos sobre os gêneros masculino e feminino, deixando de considerar homens e mulheres como categorias fixas e constantes, que são previamente concebidas. Indo em mesma direção, destacando o caráter social, Guacira argumenta que

A ótica está dirigida para um processo, para uma construção, e não para algo que exista a priori. O conceito passa a exigir que se pense de modo plural, acentuando que os projetos e as representações sobre mulheres e homens são diversos. Observa-se que as concepções de gênero diferem não apenas entre as sociedades ou os momentos históricos, mas no interior de uma dada sociedade, ao se considerar os diversos grupos (étnicos, religiosos, raciais, de classe) que a constituem (LOURO, 1997, p. 23).

Ao quebrar essa dicotomia, as feministas passaram a compreender as relações de homens e mulheres, em determinada sociedade e em determinado momento histórico, em uma perspectiva que observa tudo o que socialmente se construiu sobre os sexos. Isto é, passaram a pensar em como é valorizada e representada a diferença sexual naquele espaço-tempo cultural, acentuando o caráter social das distinções, pois é nele que as desigualdades e invisibilidades acontecem.

Joan Scott, ao criticar o uso descritivo da palavra, também a diferencia de sexo, afastando-a de características biológicas. É assim que a autora percebe a oportunidade que essa nova conceituação oferecia. Para ela, o gênero representa a “tentativa empreendida pelas feministas contemporâneas para reivindicar um certo terreno de definição, para sublinhar a incapacidade das teorias existentes para explicar as persistentes desigualdades entre as mulheres e os homens” (SCOTT, 1995, p. 85). Deste modo, e defendendo a premissa de pensar além, de pensar na dualidade entre sexo e gênero-natureza e cultura que Joan conceitua o termo.

A definição de gênero tem duas partes e diversos subconjuntos, que estão inter-relacionados, mas devem ser analiticamente diferenciados. O núcleo da definição

repousa numa conexão integral entre duas proposições: (1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder. (SCOTT, 1995, p. 86).

Assim, de acordo com a primeira proposição, a conexão entre as relações sociais e as diferenças entre os sexos é estabelecida quando ambos são impactados e impactantes na ideia de gênero. Em outras palavras, gênero é um fator constituinte e determinante em como as relações sociais se estabelecem e são reproduzidas.

Segundo essa proposição, o gênero tem quatro elementos que se inter-relacionam: 1- os símbolos culturalmente disponíveis evocam representações simbólicas que podem ser contraditórias; 2- os conceitos normativos expressam interpretações dos significados dos símbolos, que tentam limitar e conter suas possibilidades metafóricas; 3- inclui uma concepção de política bem como uma referência às instituições e à organização social; 4- a identidade subjetiva do sujeito. “Minha definição de gênero, então, é composta desses quatro elementos e nenhum dentre eles pode operar sem os outros. No entanto, eles não operam simultaneamente, como se um fosse um simples reflexo do outro” (SCOTT, 1995, p. 88).

Nessa primeira presunção, a autora percebe gênero como uma ferramenta analítica e política, com a sobreposição do “caráter fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo” (SCOTT, 1995, p. 72), considerando nela o processo de enculturação que os indivíduos vivenciam.

Ao se debruçar sobre a segunda hipótese, Joan Scott percebe que gênero está imbricado nas relações de poder, sendo a forma primária de dar sentido a estas relações. Desde o início, os estudos feministas buscavam demonstrar como as mulheres eram oprimidas, submetidas e silenciadas. Buscavam demonstrar como a história e a língua as invisibilizam ou as colocam em segundo plano. Por conseguinte, pensar nessas questões significava pensar também, mesmo que de maneira inconsciente, nas relações de poder.

O entendimento de poder, aqui, é derivado das noções de Michel Foucault. O autor propõe que “observemos o poder sendo exercido em muitas e variadas direções, como se fosse uma rede que, ‘capilarmente’, se constitui por toda a sociedade” (LOURO, 1997, p. 38). Ou seja, para ele, poder é uma estratégia e não um privilégio que possa ser apropriado.

Diante disso, torna-se central pensar no exercício do poder como “um ‘exercício’ que se constitui por ‘manobras’, ‘técnicas’ e ‘disposições’, as quais são, por sua vez, resistidas e contestadas, respondidas, absorvidas, aceitas ou transformadas” (LOURO, 1997, p. 38). Se o poder pode ser resistido ou contestado, há liberdade e resistência. Liberdade porque essa garante a possibilidade de reação por parte de quem o poder é exercido sobre. Resistência porque essa

é inerente ao exercício do poder, a qual nunca está desconexa ou exteriorizada. Destarte, poder é caracterizado por Foucault como “uma rede de relações sempre tensas, sempre em atividade” (FOUCAULT, 1987, p. 29 apud LOURO, 1997, p. 39). Nesta mesma linha, Scott entende que esse conceito é composto por “várias ‘constelações dispersas de relações desiguais’, discursivamente constituídas em ‘campos de força’ sociais” (SCOTT, 1995, p. 86).

Desse modo, é uma questão de poder na medida em que a relação entre o feminino e o masculino é assimétrica e desigual. Ao pensar que o mesmo não é algo dado, mas sim uma estratégia que pode ser transformada, devemos abandonar a noção de que esse domínio seja algo que apenas um polo (geralmente o masculino) possui de maneira estável e fixa nas relações entre os sexos. Diante disso, gênero é uma constituinte primária de poder na visão de Joan Scott.

A teorização do gênero, entretanto, é desenvolvida em minha segunda proposição: o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder. Seria melhor dizer: o gênero é um campo primário no interior do qual, ou por meio do qual, o poder é articulado. O gênero não é o único campo, mas ele parece ter sido uma forma persistente e recorrente de possibilitar a significação do poder no ocidente, nas tradições judaico-cristãs e islâmicas. (SCOTT, 1995, p. 88).

Assim, de acordo com a autora, o conceito de gênero se transforma em um conjunto de referências que estruturam como se percebe e se organiza a vida social. Nesse processo, distribuições de poder acontecem, como controles ou privilégios. Por isso, gênero é implicado na concepção e construção do próprio poder (SCOTT, 1995). Concernente a isso, Guacira Louro complementa que

Homens e mulheres certamente não são construídos apenas através de mecanismos de repressão ou censura, eles e elas se fazem, também, através de práticas e relações que instituem gestos, modos de ser e de estar no mundo, formas de falar e de agir, condutas e posturas apropriadas (e, usualmente, diversas). Os gêneros se produzem, portanto, nas e pelas relações de poder (LOURO, 1997, p. 41).

Isto posto, não se nega neste artigo as características biológicas entre os sexos. Contudo, foca-se nas diferenças que são derivadas da construção social. Ou seja, em como elas são traduzidas e representadas nas sociedades, na história e na política, observando principalmente as relações de poder, pois é no interior delas que são instituídas e nomeadas as diferenças e desigualdades.

Deste modo, gênero é o que percebemos sobre as diferenças sexuais e as relações de poder através da sociedade, são os significados construídos a partir disso e também o modo como é possível observar como se criam as hierarquias no corpo social.

3. DIVERSIDADE

Em um mundo intercultural, a partir da alteridade e da comunicação, criam-se espaços de respeito, de interesse e de interação com outras culturas. Denys Cuche (2002, p. 183) afirma que “a identidade se constrói e se reconstrói constantemente no interior das trocas sociais”. É preciso tolerar e conviver com a diferença e com a pluralidade através da comunicação e da alteridade para se entender e se perceber como um ‘eu-completo’, como um eu que vivencia e experimenta coisas que interferem na identidade do mesmo. É quanto mais exposto ao que lhe difere que o indivíduo consegue se identificar e se diversificar, de uma forma móvel, contínua e constante. Dessa forma, as identidades se constroem e se reconstróem a todo o momento por processos de identificação de sujeitos.

Apresentamos essa discussão, pois consideramos importante ressaltar como a implementação de um espaço onde há convivência e interação entre os diferentes, contribuiu e ainda contribui para a desunificação identitária, gerando e estimulando a diversidade. É a partir do momento em que há tolerância, convivência e interação com múltiplas referências culturais que se percebe a fragmentação das identidades dos sujeitos, uma vez que as identidades são desvinculadas de cenários estáticos devido ao contato com diferentes referências culturais, o que gera um mundo mais plural.

Isto posto, pensaremos na diversidade como um fenômeno social e cultural que é perpassado pela identidade do sujeito e desenvolve minorias¹, maiorias² e preconceitos. A diversidade cultural ocorre quando o grupo social tem significado cultural, ou seja, é baseado em normas de comportamento, valores, idioma e assim por diante. “Diversidade cultural é a representação, num sistema social, de pessoas com diferentes identidades grupais e significações culturais distintas” (COX, 1991 apud PEREIRA; HANASHIRO, 2007). O autor ainda complementa que a fonte destas diferenças não está em dimensões visíveis por si, mas no significado que os grupos atribuem a elas, ou seja, às características visíveis ou não que as diferenciam.

A diversidade cultural é um fenômeno que só é passível de compreensão quando analisado sob a ótica da cultura em que está inserido. Ao definir esse conceito, Cox diz que “a diversidade cultural diz respeito à representação em um sistema social, de pessoas com afiliações a grupos claramente diferentes em termos de significado cultural.” (COX, 1991, p. 6

¹ Os grupos de minoria são aqueles que, mesmo podendo ser mais numerosos, não têm igualdade de oportunidades, de tratamento e de poder na sociedade.

² Os grupos de maioria são aqueles cujos membros, ao longo do tempo, obtiveram vantagens econômicas e de poder em detrimento aos outros.

apud PEREIRA; HANASHIRO, 2007). Em complemento a isso, Cox Jr afirma que a diversidade cultural “em um contexto de sistema social é caracterizada por um grupo majoritário e por grupos minoritários, isto é, aqueles grupos com menor quantidade de membros representados no sistema social” (COX JR, 1993, p. 5-6 apud SAJI, 2005, p.16).

Nessa perspectiva, a diversidade se torna mutável dependendo da cultura em que está instaurada, o que complexifica o termo, pois se começa a pensar em afiliações culturais diferentes dentro de um mesmo sistema social, ou seja, diferentes representações grupais em um mesmo contexto.

É também nessa perspectiva que a diversidade se torna algo relativo, pois é necessário encontrar uma dicotomia entre dois ou mais grupos, sendo que esses também precisam perceber as diferenças entre si, seja essa segmentação baseada em questões visíveis como a raça, gênero, idade, etc., ou então seja uma diferenciação por questões de valores culturais. Diante disso, Cox argumenta que “as diferenças entre os indivíduos ocorrem a partir das vantagens econômicas e de poder que uns obtiveram em relação aos outros no decorrer da história” (COX, 1993, p. 6 apud PEREIRA; HANASHIRO, 2007).

Para Fleury (2000), o “resultado da interação entre indivíduos com diferentes identidades e que convivem no mesmo sistema social” é o que constitui a pluralidade. A autora destaca que a convivência é o essencial e ainda complementa que a diversidade se relaciona ao respeito à individualidade e ao seu reconhecimento, ou seja, a forma pela qual os indivíduos se percebem (FLEURY, 2000). Em uma definição, a autora conclui que

A diversidade é definida como um mix de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social. Nesses sistemas, coexistem grupos de maioria e de minoria. Os grupos de maioria são os grupos cujos membros historicamente obtiveram vantagens em termos de recursos econômicos e de poder em relação aos outros. Verificamos, assim, que o tema diversidade cultural pode ser estudado sob diferentes perspectivas: no nível da sociedade, no nível organizacional e no nível do grupo ou indivíduo. Os padrões culturais, expressando valores e relações de poder, precisam ser referenciados e analisados em todos os níveis (FLEURY, 2000, p. 20).

Diante do exposto, consideramos importante salientar nosso entendimento sobre o conceito de diversidade utilizado neste trabalho. Em um ambiente intercultural é que a diferença é, além de tolerada, transformada em interação e convivência, sendo que a comunicação, nesse espaço, favorece trocas e fragmentação de identidades. Nesse cenário, a diversidade é um fenômeno cultural que advém de convenções sociais. É a variedade de identidades sociais e culturais em meio a sujeitos que vivem juntos.

Entretanto, são também nesses espaços que surgem noções como minorias, maiorias e desigualdades, as quais se percebem por meio da cultura e pelas relações de poder³. Pensar em diversidade cultural é pensar em questões culturais perpassadas pelas relações de poder, as quais definem quem será maioria e quem será minoria, mesmo que a segunda seja numericamente maior que a primeira. Elas estabelecem também desigualdades e preconceitos, bem como determinam quem terá vantagens econômicas e sociais, quem será privilegiado e quem será marginalizado⁴.

Nesse contexto, a inclusão no ambiente corporativo abrange a criação de uma cultura organizacional e a adoção de práticas de gestão que valorizam a diversidade e promovem um ambiente de trabalho onde todos os colaboradores, independentemente de suas características individuais, tenham igualdade de oportunidades, sintam-se respeitados, apoiados e capacitados a contribuir plenamente para os objetivos da empresa. Isso implica no reconhecimento e na valorização das diferenças de gênero, raça, orientação sexual, idade, deficiência, origem étnica e outras características, bem como na implementação de políticas e programas que garantam equidade, acessibilidade e justiça para todos os colaboradores.

É fundamental destacar que a inclusão não deve ser meramente superficial, buscando atender ao politicamente correto ou cumprir cotas. Ela requer uma análise profunda das estruturas de poder, preconceitos implícitos e barreiras sistêmicas que perpetuam desigualdades no local de trabalho. Nesse cenário, a inclusão demanda a desconstrução das normas discriminatórias, uma revisão crítica das práticas de recrutamento, promoção e remuneração, além de uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva, que desafie ativamente os estereótipos e preconceitos enraizados.

A inclusão no ambiente corporativo vai além da mera representação de grupos historicamente sub-representados. Seu objetivo é transformar as estruturas que, ao longo da história, marginalizaram e excluíram esses grupos, visando alcançar uma genuína igualdade e justiça social. Portanto, a inclusão não se limita à diversidade na contratação, mas concentra-se na criação de um ambiente inclusivo que celebra a diversidade e capacita cada indivíduo a atingir seu pleno potencial, contribuindo para o sucesso da organização.

³ Segundo Max Weber, o poder é a possibilidade do sujeito de impor a própria vontade em uma relação social, mesmo quando há resistência. O poder se expressa nas diversas relações sociais, ou seja, onde existem relações de poder, existe política e existe hierarquia.

⁴ Marginalização está relacionada com a exclusão social, econômica e política de sujeitos que ocupam uma posição inferior e são hostilizados e discriminados. É o processo social de se tornar marginal, ou de se tornar o que está à margem da sociedade.

3.1 DIVERSIDADE DE GÊNERO

É cada vez mais urgente aceitar que há diversas maneiras de se identificar com algum gênero e, mais urgente ainda, aceitar a enorme diversidade das formas de viver o mesmo. É preciso reconhecer a diversidade e desconstruir o que é socialmente considerado sobre homens e mulheres. Em um dos países que mais mata pessoas transexuais, é um dever escrever considerar absolutamente todas as pessoas que se identificam como mulheres.

Não podemos reduzir o conceito de gênero aos papéis sociais. Quando fazemos isso, deixamos de lado as múltiplas formas e maneiras que a masculinidade e a feminilidade podem ser expressas. Dessa forma, é preciso considerar a identidade do sujeito na constituição do gênero subjetivo, pois é essa variante que estabelece a ideia de pertencimento. Retoma-se aqui a noção de identidade: são múltiplas, plurais, instáveis, não fixas e passíveis de transformações.

Com isso exposto, se faz necessário aqui abordarmos a expressão das múltiplas identidades subjetivas individuais, pois diretamente implica na diversidade de gênero. Isso porque, é necessário pensar por um viés crítico, considerando que os papéis sociais de mulheres e homens são determinados pela cultura em que estão inseridos e pelos pré-conceitos que sustentam essa categorização social.

É necessário demonstrar que não são propriamente as características sexuais, mas é a forma como essas características são representadas ou valorizadas, aquilo que se diz ou se pensa sobre elas que vai constituir, efetivamente, o que é feminino ou masculino em uma dada sociedade e em um dado momento histórico. Para que se compreenda o lugar e as relações de homens e mulheres numa sociedade, importa observar não exatamente seus sexos, mas sim tudo o que socialmente se construiu sobre os sexos (LOURO, 1997, p. 21).

Tudo o que socialmente se constrói sobre os sexos é enviesado pela cultura que carrega traços patriarcais e machistas e por uma cultura que invisibiliza e marginaliza tudo que foge do que é estipulado como “normal”. É por esse motivo que neste artigo questionamos as assimetrias de poder que configuram as relações na sociedade.

De maneira simplificada, a identidade de gênero refere-se à maneira como alguém se reconhece e se apresenta para o mundo como homem, como mulher, como uma mistura de ambos ou como nenhum deles. Essa identificação não depende nem do sexo biológico, nem da orientação sexual.

Muito já se acreditou que se identificar com o gênero diferente do seu órgão genital fosse uma doença ou então uma anormalidade. Entretanto, hoje, sabemos que essa ‘opinião’ é muito mais formulada por um pré-conceito e por estereótipos presentes em uma sociedade que

marginaliza corpos que não se enquadram no que é visto como padrão normativo. Sobre isso, Jaqueline Gomes de Jesus diz que

Historicamente, a população transgênero ou trans é estigmatizada, marginalizada e perseguida, devido à crença na sua anormalidade, decorrente da crença de que o “natural” é que o gênero atribuído ao nascimento seja aquele com o qual as pessoas se identificam e, portanto, espera-se que elas se comportem de acordo com o que se julga ser o “adequado” para esse ou aquele gênero. Entretanto, a variedade de experiências humanas sobre como se identificar a partir de seu corpo mostra que essa ideia é falaciosa, especialmente com relação às pessoas trans, que mostram ser possível haver homens com vagina e mulheres com pênis (JESUS, 2012, p. 11).

Dessa forma, uma vez que o sujeito se sente pertencido como determinado gênero, isso diz muito mais sobre sua identificação subjetiva do que sobre transtornos psíquicos, se tornando, assim, mais fácil alterar o sexo biológico do que essa cognição.

Diante disso, se faz necessário considerar que mulheres com pênis são mulheres e devem ser reconhecidas e respeitadas como tal. “Mulher transexual é toda pessoa que reivindica o reconhecimento social e legal como mulher” (JESUS, 2012, p. 15). Dessa forma, não se pode discriminá-las com base em estereótipos do que é ser mulher, até porque elas representam uma das várias formas de expressão do corpo feminino, complementando a diversidade de gênero.

Contudo, é também essa expressão identitária que as colocam em concordância com as feministas: a luta contra a opressão. E isso é inegável, pois “a não-conformidade com a imposição de gênero e que a reação social perante a existência dessa não-conformidade lhe causa marginalização, coloca sua existência em risco, a exclui dos espaços e direitos oferecidos a população cisgênera, causa danos psicológicos e ameaça sua integridade física”, como afirma Leonarda Lisboa (2016).

Assim, cada indivíduo tem o direito de se identificar e expressar de acordo com sua própria experiência e percepção de gênero, e é essencial que sejam criados espaços seguros e inclusivos onde todas as identidades de gênero sejam respeitadas.

Trouxemos essa discussão sobre identidade de gênero, pois além de ser uma grande constituinte da diversidade, precisamos, também, reconhecer as consequências da interseccionalidade nesse fenômeno. Mulheres cis são diminuídas hierarquicamente em detrimento aos homens. Entretanto, mulheres trans, mulheres pretas, mulheres lésbicas, mulheres com deficiências, mulheres indígenas e mulheres idosas são incansavelmente marginalizadas, invisibilizadas e discriminadas na sociedade. Desse modo, é também urgente perceber que a própria interseccionalidade nos oferece um leque de gênero bem amplo a partir das características de cada mulher e isso, por si só, engrandece a diversidade de gênero.

Uma sociedade mais justa e igualitária é aquela que dá um passo grande para promover a diversidade de gênero. Isso implica em desafiar e dismantelar estruturas opressivas que discriminam e marginalizam pessoas com identidades de gênero não normativas. Isso significa fornecer acesso igualitário a oportunidades, serviços e direitos para todas as pessoas. É importante ouvir as vozes das pessoas diversas de gênero, aprender com suas experiências e trabalhar juntos para criar um mundo onde todos possam viver livremente e com dignidade. Ao celebrar e respeitar a diversidade de gênero, podemos construir um mundo mais inclusivo, onde todas as pessoas viverão plenamente como elas são, sem medo de discriminação ou violência.

Isto posto, enfatizamos que, neste trabalho, tomamos por mulher toda e qualquer pessoa que se identifica como tal e por essa identificação é prejudicada e invisibilizada. Objetivamos nele, empoderar mulheres cisgêneros, transgêneros, heterossexuais, homossexuais e bissexuais, pois reafirmamos aqui a adoção de um feminismo trans inclusivo e antirracista. Por fim, todas as vezes que for citada “mulher”, nos referimos a todas as pessoas que, pela construção social e pelos mecanismos ideológicos, são marginalizadas e discriminadas por causa de seu gênero.

4. EMPREENDEDORISMO FEMININO

A transformação de ideias a partir de uma visão de futuro, ou o comprometimento com oportunidades para converter essas em um negócio lucrativo e bem sucedido é o que constitui o perfil empreendedor. De acordo com Amit (1993), empreende quem procura ir além, quem é movido pela busca constante de ultrapassar desafios e dificuldades, transformando oportunidades de negócios em empreendimentos produtivos, e que mesmo diante do insucesso inicial, persevera incansavelmente na tentativa de alcançar o sucesso almejado.

Para Dornelas (2005),

O empreendedorismo é a combinação de pessoas e processos, envolvidos entre si, realizando a transformação de ideias em oportunidades. Encontram-se duas razões para o surgimento da atividade empreendedora: a oportunidade ou a necessidade”. (apud OLIVEIRA; ALMEIDA; FAVERO, 2019, p. 32).

Em concordância, Carland, Hoy e Boulton (1984) e Filion (1999a) conceituam o empreendedorismo como “as atividades de indivíduos que se prestam à geração de competências e de riquezas, seja pela aquisição e transformação de conhecimentos em produtos ou serviços, na geração do próprio conhecimento, seja pela inovação” (apud STROBINO; TEIXEIRA, 2014, p. 60).

Isto posto, é de suma importância destacar que os diferentes conceitos de empreendedorismo não discriminam com base no gênero, pois as características empreendedoras podem ser encontradas em ambos os sexos, embora as definições iniciais tenham sido predominantemente voltadas para o público masculino (STROBINO; TEIXEIRA, 2014). Todavia,

O início de um empreendimento é um processo dinâmico com implicações econômicas, sociais e culturais, o qual apresenta diferenças quanto à atuação por homens ou por mulheres, e uma dessas diferenças refere-se às barreiras e aos obstáculos que as mulheres comumente encontram para empreender, como o capital social. (RODRIGUEZ; JAVIER, 2009 apud MACHADO; GAZOLA; ANEZ, 2013, p. 179).

Ao longo da história, desde que puderam trabalhar, as mulheres enfrentaram numerosos obstáculos e desigualdades de gênero no mundo corporativo. No entanto, nas últimas décadas, houve um aumento notável na participação feminina no empreendedorismo, impulsionado por mudanças sociais, avanços legislativos e uma maior conscientização sobre a importância da igualdade de gênero. Deste modo, da tradicional ‘dona de casa’ e ‘mãe’, os papéis das mulheres na sociedade ganharam outros sentidos e possibilidades, sendo empreender um deles, embora as dificuldades e as desigualdades frente aos homens ainda permaneçam.

Diante disso, percebe-se que o que diferencia o processo de empreender para homens e mulheres são as consequências das relações sociais de gênero. Por conta dessas, elas enfrentam muito mais obstáculos⁵ e preconceitos que eles, o que torna o processo delas muito mais desafiador e complexo através das lentes de uma cultura machista e patriarcal.

Em uma sociedade na qual as mulheres só puderam votar em 1932 e trabalhar em 1934⁶, o que é bem recente historicamente, o espaço conquistado por elas, bem como suas lutas, são notórios. Sobre isso, Barreto (2014) afirma que o advento do empreendedorismo foi uma “ferramenta estratégica que possibilitou a inserção das mulheres no mercado de trabalho” (apud ASSUNÇÃO; ANJOS, 2018, p. 116).

O empreendedorismo feminino se refere à atividade empreendedora realizada por mulheres, abrangendo a criação, desenvolvimento e gerenciamento de seus próprios negócios. Estudos (Machado, St-Cyr, Mione, & Alves, 2003, p. 4) mostram que as motivações são: “desejo de realização e independência, percepção de oportunidade de mercado, dificuldades em ascender na carreira profissional em outras empresas, necessidade de sobrevivência e como maneira de conciliar trabalho e família” (apud STROBINO; TEIXEIRA, 2014, p. 60).

Independente da razão pela qual se motivaram a empreender, Gomes (2004, p. 215) fala que a importância desse empreendedorismo feminino no atual contexto “é de caráter econômico - gerando ocupações para elas e outras pessoas; social - possibilitando o equilíbrio entre trabalho e família; e político - aumentando a sua autonomia”, bem como aumentando a autonomia de outras mulheres. Todavia, é importante reconhecer que o equilíbrio que a autora apresenta entre trabalho e família, muitas vezes, não é o ideal. Não é raro que as mulheres empreendedoras precisam misturar trabalho e família, o que não acontece com os homens nesse processo. Empreender, criar o próprio negócio e trabalhar enquanto cuidam dos filhos e dos afazeres domésticos é, por muitas vezes, a única alternativa para elas, mesmo que essa não seja equilibrada, nem justa, nem adequada.

Sobre a consolidação do caráter econômico e político, um exemplo disso é quando essas mulheres empregam outras mulheres e se esforçam para que a autonomia financeira se estenda também a estas. Deste modo, se percebe que o empreendedorismo feminino é crucial para o

⁵Entre os obstáculos presentes, merecem destaque as disparidades no acesso a recursos financeiros, a ausência de representatividade em posições de liderança e a dificuldade de conciliar a vida profissional com a pessoal. Adicionalmente, estereótipos de gênero e preconceitos podem ter um efeito prejudicial na forma como os negócios liderados por mulheres são percebidos e apoiados.

⁶As mulheres adquiriram seus primeiros direitos trabalhistas e passaram a exercer atividades não apenas domésticas.

empoderamento feminino, haja vista que a possibilidade de contratar outras mulheres é mais valorizada em empreendimentos que mulheres gerenciam.

Isto posto, o empreendedorismo feminino tem sido reconhecido como algo que vai além de uma mera fonte de trabalho, como destacado por Barreto (2014 apud ASSUNÇÃO; ANJOS, 2018). A grande maioria das mulheres empreendedoras valoriza a satisfação e enxerga o empreendedorismo como uma oportunidade. Essas mulheres possuem características marcantes, como paixão pelo que fazem, determinação, vontade de aprender e resiliência. Não apenas buscam o sucesso individual, mas também contribuem ativamente com as comunidades em que estão inseridas (OLIVEIRA; ALMEIDA; FAVERO, 2019).

Indo na direção da importância do empreendedorismo feminino, Barsalini et al argumenta que

A crescente participação das mulheres, também na área de empreendedorismo, possibilita, ainda, vislumbrar um futuro em que ambos os gêneros venham a atuar neste contexto em situação de equilíbrio. A concretização desta possibilidade, considerando o cenário econômico brasileiro para os próximos anos, representaria mais do que uma perspectiva particularmente otimista, mas um acontecimento necessário, tendo em vista a exigência de crescimento da economia brasileira. (BARSALINI et al, 2010, p. 3).

A participação ativa das mulheres no mundo dos negócios não apenas incentiva a igualdade de gênero, mas também impulsiona o crescimento econômico, a inovação e o desenvolvimento social. As mulheres empreendedoras trazem perspectivas únicas, habilidades e talentos para o mercado, contribuindo para a diversidade, para a inclusão e para a criação de soluções inovadoras. Isto posto, o empreendedorismo feminino tem o potencial de criar oportunidades de emprego, fortalecer comunidades e inspirar outras mulheres a seguirem seus próprios caminhos empreendedores.

Todavia, é imprescindível adotar uma postura socialmente crítica para não romantizarmos o empreendedorismo feminino, pois essa idealização tende a ofuscar as injustiças subjacentes que as mulheres enfrentam ao tentar prosperar no mundo dos negócios. O empreendedorismo é frequentemente retratado como uma jornada de sucesso individual, caracterizada por coragem e inovação, mas esta narrativa muitas vezes esconde as barreiras sistêmicas e as desigualdades de gênero, de raça e de classe profundamente enraizadas que persistem para as mulheres. Elas são frequentemente forçadas a equilibrar não apenas as pressões inerentes ao empreendedorismo, mas também a maternidade, o fardo do trabalho invisível (que abrange as tarefas domésticas não remuneradas) e o trabalho remunerado, criando

uma sobrecarga esmagadora que mina suas oportunidades e limita seu progresso, bem como impacta na sua saúde mental.

Justamente por isso, é preciso reconhecer que muitas vezes o empreendedorismo para elas é a única opção de renda, o que não quer dizer que é realizado em condições iguais e justas, como quando realizado pelos homens. Esta realidade crua exige uma análise mais profunda das estruturas sociais que perpetuam essa desigualdade e exige ação urgente para remodelar o ambiente empresarial, tornando-o mais igualitário para todas as mulheres. A romantização do empreendedorismo feminino não deve servir como uma cortina de fumaça para as desigualdades sistêmicas, mas sim como um chamado para desafiar e transformar as estruturas que continuam a limitar o potencial das mulheres. Por isso, nesse trabalho, reconhecemos que o empreendedorismo das mulheres não deve ser romantizado. É preciso observar e compreender em quais condições esses empreendimentos surgem e acontecem e perceber onde e como as injustiças acontecem.

5. PLATAFORMAS DIGITAIS

Plataformas digitais são sistemas, no ambiente online, que permitem interações e trocas entre seus usuários. Para tanto, as mesmas são compostas por uma estrutura tecnológica e organizacional que molda e facilita esses processos de intercâmbio de conteúdo, bens e serviços. Sobre esse conceito, Poell, Nieborg e Van Dijck (2020) elucidam que

Assim, definimos plataformas como infraestruturas digitais (re)programáveis que facilitam e moldam interações personalizadas entre usuários finais e complementadores, organizadas por meio de coleta sistemática, processamento algorítmico, monetização e circulação de dados. (POELL; NIEBORG; VAN DIJCK, 2020, p. 4).

Indo nessa direção e complementando, Raquel afirma que “a plataforma digital, assim, é um conceito mais abrangente que compreende os sites de rede social de modo mais amplo, a partir também de suas APIs⁷ e das ferramentas que são usadas a partir deles” (RECUERO, 2020, p. 5). Diante disso,

A plataforma de mídias sociais é entendida como uma «infraestrutura de dados» que hospeda um conjunto variado e em constante evolução de «instâncias de plataformas», por exemplo, aplicativos como o Facebook Messenger e o Instagram. Cada aplicativo contribui para os limites de expansão da plataforma, pois cria conexões computacionais e econômicas com complementadores, como desenvolvedores de conteúdo, empresas, produtores de conteúdo e anunciantes. (POELL; NIEBORG; VAN DIJCK, 2020, p. 4).

Se afiliar a esta conceituação é benéfico, uma vez que esse conceito abraça todos os tipos e variações de comunicação digital e de plataformas de interação (RECUERO, 2020). Raquel ainda elenca quais são as dimensões que as constituem, argumentando que essas são diversas, tais como “dimensão computacional, política, de sentido e mesmo de estrutura (ou arquitetura) da própria plataforma” (RECUERO, 2020, p.6).

Erlandsson et al (2016) argumenta sobre a importância social das plataformas digitais, dizendo que essas “foram designadas como “redes sociais”, e conhecidas como ferramentas de elevada importância na parte comunicacional e relacional da sociedade” (apud ALMEIDA, 2021, p. 42), haja vista que as “plataformas online têm uma atuação decisiva na reorganização de relações interpessoais, de consumo de bens culturais, de discussões políticas, de práticas urbanas, entre outros setores da sociedade contemporânea” (D’ANDRÉA, 2020, apud MONTARDO; PRODANOV, 2021, p. 261).

⁷ APIs são Interfaces de Programação de Aplicações.

A partir do exposto, evidencia-se que as plataformas digitais promovem a interação social por meio de uma comunicação instantânea, oportunizam conexão entre pessoas/usuários, o acesso à informação, um certo empoderamento e inclusão e, principalmente, articulam uma participação cidadã e a democracia, uma vez que há debates e discussões acontecendo nestes espaços. Por consequência, as plataformas digitais transformam setores, serviços e conhecimentos, o que destaca sua importância social e escancara o seu caráter cultural.

Sobre estas transformações, Poell, Nieborg e Van Dijck (2020, p. 5) comentam que “as mudanças institucionais observadas e as mudanças nas práticas culturais associadas às plataformas estão, na prática, estreitamente inter-relacionadas”. Ainda, os autores argumentam que

Considerar a plataformização nessa perspectiva significa analisar como práticas e imaginações sociais são organizadas em torno de plataformas. Isso, por sua vez, molda a forma como as plataformas evoluem como infraestruturas de dados, mercados e estruturas de governança com particularidades. (POELL; NIEBORG; VAN DIJCK, 2020, p. 5).

Alicerçados nisso, Poell, Nieborg e Van Dijck (2020, p. 6) observam que “a partir de uma perspectiva dos estudos culturais, a plataforma leva à (re)organização das práticas culturais em torno de interfaces, enquanto essas práticas moldam simultaneamente as dimensões institucionais de uma plataforma”. Assim dizendo, esse processo de reorganizar práticas e imaginários culturais acontecem em torno e por causa das plataformas, haja vista que os diversos aspectos multimídia possibilitados por essas ensejam uma significativa aprendizagem, uma vez que elas conectam pessoas e permitem que os usuários compartilhem informações, ideias, interesses e mídias.

Diante disso, as plataformas digitais influenciam a maneira como nos comunicamos e interagimos, bem como impactam nos nossos aprendizados e conhecimentos. Através delas, a acessibilidade à inúmeros conteúdos sobre diversos assuntos em variados formatos (texto, vídeo, fotos, videoaulas, etc...) aumenta exponencialmente, o que, por sua vez, confere a elas um caráter educativo e consultivo.

Pensando em como as plataformas digitais podem atuar auxiliando o processo da comunicação, Almeida (2021, p. 43) destaca que elas se constituem como “excelentes meios para que as instituições possam tirar vantagens”, de forma que elas podem auxiliar em um alcance mais rápido dos objetivos e das metas. Partindo disso, esse trabalho busca utilizar-se de uma destas plataformas digitais, mais precisamente o Instagram, para oferecer um perfil educativo e consultivo sobre diversidade de gênero para mulheres empreendedoras.

O Instagram é uma plataforma de mídia social que foi lançada em 2010. O aplicativo ganhou enorme popularidade ao longo dos anos e é amplamente utilizado por pessoas de todas as idades e para inúmeras finalidades, tais como entretenimento, exposição de portfólio, divulgação de marcas, assessorias e consultorias, etc.

A principal característica da plataforma é o compartilhamento de fotos e vídeos. Ela possibilita que seus usuários criem perfis, a fim de compartilharem esses conteúdos em sua página, apliquem filtros e editem eles e se desejarem, podem exportar para outras plataformas digitais, tais como Facebook e Twitter. O aplicativo móvel do Instagram também oferece recursos adicionais, como postar histórias temporárias, fazer transmissões ao vivo e enviar mensagens diretas para outros usuários.

Uma vez publicadas, as fotos e os vídeos compartilhados ficam visíveis no perfil do usuário, onde outras pessoas podem ver, curtir e comentar. Os usuários também têm a opção de seguir outros perfis para ver as postagens dessas pessoas em seu feed de notícias. Isso permite que as pessoas descubram novas contas, acompanhem amigos, celebridades, empresas e influenciadores, e interajam com o conteúdo por meio de curtidas, comentários e compartilhamentos.

O Instagram tornou-se uma das plataformas de mídia social mais populares, com milhões de usuários em todo o mundo e, por isso, tornou-se uma ferramenta essencial para muitas pessoas e empresas se conectarem com seu público. Desse modo, é também uma comunidade online onde as pessoas podem se expressar visualmente e se conectar com outras pessoas com interesses semelhantes.

Considerando estas características da plataforma Instagram, utilizaremos de seu caráter educativo e consultivo para abordar a diversidade de gênero, objetivando instrumentalizar o empreendedorismo feminino com uma ferramenta sobre o assunto, uma vez que se entende o papel significativo dessa plataforma nas relações interpessoais, no consumo de bens culturais, nas discussões políticas e em práticas urbanas na sociedade contemporânea, pensando especialmente neste público: a mulher empreendedora.

6. METODOLOGIA

Levando em consideração que se trata de um projeto que objetivou a criação de um perfil no Instagram, o presente trabalho se configurou como uma pesquisa aplicada. Assim sendo, teve uma abordagem qualitativa que buscou por um “aprofundamento da compreensão de um grupo social” (GIL, 2008, p. 31). Ao analisarmos o objetivo geral e os objetivos específicos do trabalho, este incorporou também aspectos de uma pesquisa bibliográfica e de uma pesquisa exploratória.

Pesquisa bibliográfica, pois, em um primeiro momento, o trabalho foi composto por um movimento de nivelamento teórico. Sobre esse método, Prodanov (2013, p. 131) diz que é um “amplo levantamento das fontes teóricas (relatórios de pesquisa, livros, artigos científicos, monografias, dissertações e teses), com o objetivo de elaborar a contextualização da pesquisa e seu embasamento teórico, o qual fará parte do referencial da pesquisa”.

Assim, esta pesquisa foi dividida em três movimentos teóricos. O primeiro se debruçou sobre gênero e diversidade de gênero. O segundo abordou sobre o empreendedorismo feminino, enquanto o terceiro trouxe as plataformas digitais, destacando o caráter educativo e consultivo destas. Deste modo, esse levantamento e nivelamento de literatura abarcaram os dois primeiros objetivos específicos do trabalho.

Pesquisa exploratória, pois como conceituou Gil, essas “têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias (...)” (GIL, 2008, p. 27). Tendo isso em vista, o trabalho explorou problemas que ocorrem no empreendedorismo feminino e propôs mudanças a partir da diversidade e inclusão. Essa pesquisa se concretizou depois de finalizada a revisão teórica e antes de iniciar a construção do perfil. Nesse momento, realizou-se uma busca por contas já existentes que buscam empoderar mulheres, como Think Eva⁸, Think Olga⁹, Indique uma preta¹⁰, entre outros. Aqui, o passo foi explorar e pesquisar contas de Instagram que possuem este objetivo, com o intuito de entender como o mesmo está sendo feito naquele ambiente. Após todos esses procedimentos, o perfil @loba.inclusiva foi criado.

6.1 O NOME LOBA INCLUSIVA

O perfil recebeu o primeiro nome, Loba, inspirado nas qualidades intrínsecas a uma alcateia de lobos, que se alinham de forma significativa com os propósitos desta pesquisa.

⁸ Perfil da conta: @think.eva

⁹ Perfil da conta: @think.olga

¹⁰ Perfil da conta: @indiqueumapreta

Assim como a colaboração é inerente aos lobos, a escolha de Loba evoca a imagem de uma união de mulheres, onde uma figura feminina capacita e fortalece suas semelhantes. A seleção desse nome também incorporou a resiliência e sagacidade associadas a esses animais, conhecidos por suas estratégias de caça eficazes, uma qualidade que as mulheres engajadas na luta pela igualdade compartilham.

O nome subsequente, Inclusiva, foi deliberadamente selecionado para evocar a essência das empreendedoras femininas que, em seus empreendimentos, almejam uma abordagem mais sustentável, socialmente consciente e impactante na comunidade. Nesse contexto, a escolha deste nome se destinou a enfatizar um traço proeminente compartilhado com as lobas: a determinação em capacitar e abraçar outras mulheres em sua jornada e negócios.

A Loba Inclusiva dá nome a uma figura emblemática do empreendedorismo feminino, a qual abraça a diversidade de gênero de maneira autêntica e empoderada. Ela é, também, uma líder que valoriza a pluralidade de perspectivas e experiências trazidas por diversas mulheres, de diferentes características. Ela acredita que o sucesso e a inovação ganham destaque quando todas têm a oportunidade de contribuir. Por isso, cria um ambiente inclusivo, onde cada integrante se sente valorizada, empoderada e encorajada a alcançar todo o seu potencial.

Em termos de posicionamento¹¹, a Loba Inclusiva desafia estereótipos e abre caminho para uma nova era de empreendedorismo que reconhece e celebra a riqueza da diversidade. Desse modo, ela promove a igualdade de oportunidades, buscando eliminar barreiras e desigualdades existentes no mundo corporativo e, justamente por isso, ela atua diretamente na redução da disparidade de gênero, transformando o cenário em um espaço mais justo, inclusivo e próspero para as mulheres.

6.2 A MARCA E A IDENTIDADE VISUAL

Na marca, a imagem central de uma loba uivando foi carinhosamente escolhida para convocar a imagem de uma líder convidando outras lobas a se unirem à sua alcateia. Essa representação simboliza, de maneira análoga, um apelo à diversidade, buscando agregar e acolher diferentes perspectivas neste grupo. A loba repousa no topo das montanhas, simbolizando a transcendência das barreiras sociais que desafiaram seu percurso, como o patriarcado e o machismo. Por sua vez, a inclusão da lua na composição serve para evocar o arquétipo feminino e para representar a infinitude da relação dessa loba com outras mulheres.

¹¹ Posicionamento é a maneira que uma marca ou uma organização deseja ser percebida em relação aos seus públicos, com o objetivo de fortalecer sua imagem e reputação.

A cor roxa, utilizada para conferir destaque na logo, foi escolhida a partir de sua significação, uma vez que representa a luta pela igualdade de gênero e a luta feminista, trazendo, assim, um caráter sócio-político para a marca.

Figura 1 – Marca Loba Inclusiva



Fonte: autoria própria

Buscando levar este mesmo caráter político para todo o perfil, a identidade visual do instagram @loba.inclusiva é estabelecida a partir da cor roxa. Subsequentemente, as cores preta e branca foram utilizadas para conferir destaque ao roxo, além de conceder acessibilidade e fluidez para o todo, uma vez que facilita a leitura e torna o visual da conta mais harmônico.

O design do perfil não segue um padrão, sendo a diagramação dos posts diversificada, assim como é possível ver no item 6.4, com o objetivo de chamar a atenção das seguidoras e dos seguidores para a pluralidade dos conteúdos. Embora tenham recursos estéticos diferentes, todos os posts estão harmônicos entre si, garantindo unidade visual.

6.3 A LINGUAGEM

Diante da inevitável necessidade de utilização de termos mais complexos e conceitos menos difundidos, como estereótipos de gênero e síndrome da impostora, compreendeu-se a importância de empregar uma linguagem acessível, atraente e de fácil entendimento para os seguidores. Todavia, ao considerarmos o público do perfil, também se percebeu a necessidade de uma comunicação que é, ao mesmo tempo, formal e amigável.

Assim, para a conta do Instagram @loba.inclusiva, foi cuidadosamente estabelecida uma linguagem que equilibra esses atributos. É nesse sentido que o vocativo "Loba" é repetidamente inserido nas legendas, com o objetivo claro de convidar as seguidoras a navegar pelo conteúdo ali compartilhado e a interagir com ele de forma ativa. Com essa premissa em mente, a abordagem comunicativa adotada no perfil inclinou-se para um estilo esclarecedor e convincente, uma vez que seu foco está em apresentar e defender os inúmeros benefícios inerentes à diversidade e inclusão.

6.4 CONTEÚDOS DO PERFIL

O perfil @loba.inclusiva no Instagram, até o momento de ser apresentado como trabalho de conclusão de curso para a Pós-graduação Especialização em Estudos de Gênero, conteve nove publicações em seu feed, sendo essas categorizadas em definição, apresentação e aproximação.

As três primeiras postagens foram introdutórias, onde uma se dedicou a apresentar o que é o projeto e qual o intuito do perfil para situar as pessoas sobre a temática abordada, além de convidar as mulheres para integrarem a alcateia da Loba Inclusiva. Nesse post, o objetivo foi envolver nosso público dentro do projeto. As outras duas publicações apresentaram e explicaram, de modo breve, os termos de gênero, diversidade e diversidade de gênero, com o intuito de conceituar os termos que norteiam todos os conteúdos publicados na conta. Essas postagens fazem parte da categoria de definição, onde almejou-se publicar conteúdos para situar do que se trata o perfil/projeto e de que terreno conceitual partem os conteúdos.

Figura 2 – Exemplo de publicação da categoria definição.



Fonte: autoria própria

Após a introdução da Loba Inclusiva e dos conceitos fundamentais, uma publicação direcionou-se a atenção para cinco proveitos decorrentes da diversidade e inclusão, almejando assim realçar suas vantagens e incitar o convencimento e a participação das empreendedoras. Feita a persuasão quanto aos benefícios, um post instrutivo foi compartilhado, delineando maneiras iniciais de implementar a Diversidade e Inclusão nos empreendimentos. Nesse contexto, foram exploradas quatro abordagens para iniciar esse processo, com o intuito de apresentar às empreendedoras caminhos viáveis a partir da fase inicial. Para manter uma perspectiva focada na questão de gênero, uma postagem especial concentrou-se exclusivamente nesse âmbito da diversidade. Nesse conteúdo, foram destacadas quatro maneiras específicas de empoderar outras mulheres nos negócios. O conjunto dessas três publicações constituem a categoria de apresentação, onde o objetivo foi definir os benefícios e apresentar caminhos possíveis para o início do processo da diversidade em geral e da diversidade de gênero – foco deste trabalho – nos empreendimentos femininos.

Figura 3 – Exemplo de publicação da categoria apresentação.



Fonte: autoria própria

Com o intuito de instrumentalizar as seguidoras e os seguidores com conteúdos específicos das questões de gênero, consolidaram-se, então, os últimos três posts com assuntos que já estão presentes diretamente na realidade das mulheres no mercado de trabalho.

Desse modo, uma publicação trouxe um glossário de gênero conceituando termos como agênero, cisgênero, gênero fluido, intersexual e transgênero, além de trazer as noções do que é a identidade de gênero, feminismo, machismo, sororidade e estereótipos de gênero. Entendeu-se a necessidade desse post para apresentar os principais conceitos que ainda não são

popularizados, porém são muito estigmatizados e impactam na efetividade da inclusão em espaços de trabalho.

Uma vez sabendo sobre esses termos, um post sobre liderança inclusiva e um sobre a síndrome da impostora foram publicados. O objetivo deles foi de trazer assuntos que já são presentes na realidade de mulheres empreendedoras, porém apresentando novas perspectivas, para proporcionar a elas um repertório de novas informações capazes de modificar suas práticas ao pensar nesses tópicos. Esses três últimos conteúdos publicados integram a categoria de aproximação, na qual o objetivo é trazer a realidade atual delas para perto, para aproximá-las do perfil.

Figura 4 – Exemplo de publicação da categoria aproximação.



Fonte: autoria própria

Isto posto, esse planejamento de conteúdo foi estabelecido com a lógica de: primeiro definir, para em seguida apresentar e depois aproximar. Primeiro, percebeu-se a necessidade de definir o que é o perfil e os conceitos base, a fim de localizar os seguidores. Feito isso, argumentou-se o porquê de aplicar a diversidade e destacou-se os benefícios com o objetivo de convencer as e os seguidores. Depois de envolver, a lógica foi de iluminar e guiar os caminhos iniciais para a aplicação da diversidade e inclusão, destinando um post único para a diversidade de gênero. Por fim, uma vez explicados os conceitos e guiado os caminhos, entendeu-se a importância de publicações com temas que já fazem parte da realidade das mulheres, com o intuito de aproximar os conteúdos da conjuntura das empreendedoras e, assim, consolidá-las como nosso público.

No futuro, delineia-se a continuidade do enriquecimento do perfil por meio da veiculação de conteúdo educacional voltado à temática da diversidade de gênero. Este propósito

engloba uma abrangente variedade de tópicos pertinentes às mulheres empreendedoras, incluindo abordagens elucidativas sobre o conceito “teto de vidro”, questões relacionadas ao racismo e à interseccionalidade. Com essa abordagem, a visão da Loba Inclusiva é unir de forma harmoniosa a capacidade de trazer o conteúdo para a realidade dessas mulheres, ao mesmo tempo em que apresenta perspectivas diversas e novos ângulos de reflexão. Finalmente, o que norteará o futuro do perfil é o objetivo constante de capacitar as mulheres com um profundo entendimento da diversidade de gênero, fornecendo-lhes as ferramentas de conhecimento necessárias para serem socialmente responsáveis.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da revisão teórica realizada, este artigo apresenta a discussão e a posterior construção de um perfil educativo e consultivo sobre diversidade e inclusão, mais precisamente, sobre a diversidade de gênero. Nele, mulheres empreendedoras poderão se apoiar para serem mais sustentáveis e socialmente responsáveis em seus negócios. Desse modo, ao concluir o projeto, criou-se para os estudos de gênero, bem como para a comunicação e para as relações públicas, um instrumento capaz de auxiliar na redução dos passos em busca de uma sociedade mais sustentável, justa e equitativa para as mulheres.

Por fim, espera-se que o perfil @loba.inclusiva ganhe destaque e se torne referência pelo seu conteúdo. Todavia, entende-se que esse processo demanda tempo e dedicação. Por hora, seguimos na luta por melhores condições de vida e de trabalho para as mulheres.

REFERÊNCIAS

AMIT, R. Challenges to Theory Development in Entrepreneurship Research. **Journal of Management Studies**. USA, n.30, v.5, 1993.

ALMEIDA, Gonçalo José Rodrigues. **Perfil dos utilizadores da plataforma digital: Instagram**. 2021. 107 f. Dissertação (Mestrado) - Escola de Comunicação, Arquitetura, Artes e Tecnologias da Informação, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa, 2021.

ASSUNÇÃO, Jeanete Carla de; ANJOS, Mayara Abadia Delfino dos. Empreendedorismo feminino: um estudo no estado de Minas Gerais. **GETEC**, v.7, n.16, p. 112 - 133 /2018

BARSALINI MARTINS, Cibele et al. Empreendedorismo feminino: características e perfil de gestão em pequenas e médias empresas. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, vol. 3, núm. 2, maio-agosto, 2010, pp. 288-302. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/2734/273420396010.pdf>.

CUCHE, Denys. **A noção de cultura nas ciências sociais**. Bauru: EDUSC, 1999. 256 p. Tradução de Viviane Ribeiro.

FLEURY, Maria Tereza Leme. GERENCIANDO A DIVERSIDADE CULTURAL: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 3, p.18-25, jul. 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v40n3/v40n3a03>>. Acesso em: 30 jun. 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 220 p.

GOMES, A. F. (2004). O perfil empreendedor de mulheres que conduzem seu próprio negócio: um estudo na cidade de Vitória da Conquista-BA. **Revista Alcance**, 11(2): 207-226.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **ORIENTAÇÕES SOBRE IDENTIDADE DE GÊNERO: conceitos e termos**. 2. ed. Brasília: Escritório de Direitos Autorais da Fundação Biblioteca Nacional – Eda/fbn, 2012. 42 p. Disponível em: https://www.dive.sc.gov.br/conteudos/agrivos/publicacoes/ORIENTACOES_SOBRE_IDENTIDADE_DE_GENERO__CONCEITOS_E_TERMOS_2_Edicao.pdf. Acesso em: 12 mar. 2021.

LISBOA, Leonarda. **A Luta Das Mulheres Trans Não É Antagônica À Das Mulheres Cis**. 2016. Disponível em: <https://transfeminismo.com/a-luta-das-mulheres-trans-nao-e-antagonica-a-das-mulheres-cis/>. Acesso em: 16 mar. 2021.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. 6. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 1997. 184 p.

MONTARDO, Sandra Portella; PRODANOV, Laura Schemes. Filtros embelezadores no Instagram Stories: pistas iniciais sobre a plataforma da beleza. **Logos**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 02, p. 259-274, 2021.

POELL, Thomas; NIEBORG, David; VAN DIJCK, José. Plataformização. **Fronteiras: Estudos midiáticos**, [S.I.], v. 22, n. 1, p. 2-10, jan. 2020.

PRODANOV, Cleber Cristiano. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico** / Cleber Cristiano Prodanov, Ernani Cesar de Freitas. – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RECUERO, Raquel. **Mídia social, plataforma digital, site de rede social ou rede social? Não é tudo a mesma coisa?** 2020. Disponível em: <https://medium.com/@raquelrecuero/midia-social-plataforma-digital-site-de-rede-social-ou-rede-social-nao-e-tudo-a-mesma-coisa-d7b54591a9ec>. Acesso em: 20 mar. 2020.

SCOTT, Joan Wallach. “Gênero: uma categoria útil de análise histórica”. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, vol. 20, nº 2, jul./dez. 1995, pp. 71-99

STROBINO, Márcia Regina de Campos; TEIXEIRA, Rivanda Meira. Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no comércio de material de construção da cidade de Curitiba. **Revista de Administração**, [S.L.], v. 49, n. 1, p. 59-76, jan. 2014. Business Department, School of Economics, Business & Accounting USP.

MACHADO, Hilka Pelizza Vier; GAZOLA, Sebastião; ANEZ, Miguel Eduardo Moreno. Criação de empresas por mulheres: um estudo com empreendedoras em Natal, Rio Grande do Norte. **Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 5, n. 14, p. 177-200, set. 2013.

OLIVEIRA, Claudia Albuquerque; ALMEIDA, Loiane Aparecida de; FAVERO, Marcela Bortotti. Empreendedorismo feminino: o empoderamento feminino nas organizações empresariais da cidade de Maringá - PR. In: PIKANÇO, Fabiana Cristina de Azevedo; SILVA, Patricia Rodrigues da; PERIOTTO, Tânia Regina Corredato (org.). **Empreendedorismo, inovação & desenvolvimento sustentável**. Maringá: Ead, 2019. Cap. 2. p. 1-270.

PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcante; HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori. A Gestão da Diversidade: uma questão de valorização ou de dissolução das diferenças?. In: **ENANPAD**, 31., 2007, Rio de Janeiro, 2007. p. 1-14. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-B3178.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2021.

SAJI, Genilda Sandra Madeira. **GESTÃO DA DIVERSIDADE NO BRASIL**: Apresentação de um modelo brasileiro. 2015. 62 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2015.