

Caracterização das MPMEs brasileiras e os entraves do acesso ao crédito sob a perspectiva de gênero

Autores:

Rodrigo Pereira Porto

Karina Azar Barros

Flávia Carvalho de Moraes e Silva

Luciana Portilho

Coordenadores:

Rafael Cavazzoni Lima

José Luis Gordon

Colaboradores:

Bruna Araújo

Orlando Cesar de Souza Lima

O Setor de Instituições para o
Desenvolvimento

Divisão de Competitividade,
Tecnologia e Inovação

NOTAS TÉCNICAS Nº
IDB-TN-2468

Caracterização das MPMEs brasileiras e os entraves do acesso ao crédito sob a perspectiva de gênero

Autores:

Rodrigo Pereira Porto
Karina Azar Barros
Flávia Carvalho de Moraes e Silva
Luciana Portilho

Coordenadores:

Rafael Cavazzoni Lima
José Luis Gordon

Colaboradores:

Bruna Araújo
Orlando Cesar de Souza Lima

Maio 2022

**Catálogo na fonte fornecida pela
Biblioteca Felipe Herrera do
Banco Interamericano de Desenvolvimento**

Caracterização das MPMEs brasileiras e os entraves do acesso ao crédito sob a perspectiva de gênero / Rodrigo Pereira Porto, Karina Azar Barros, Flavia Carvalho de Moraes e Silva, Luciana Portilho; coordenadores, Rafael Cavazzoni Lima, José Luis Gordon.

p. cm. — (Nota técnica do BID ; 2468)

Inclui referências bibliográficas.

1. Women-owned business enterprises-Brazil. 2. Small business-Finance-Brazil. 3. Financial institutions-Brazil. 4. Gender mainstreaming-Brazil. I. Pereira, Rodrigo. II. Azar, Karina. III. Moraes, Flavia Carvalho de. IV. Porthilo, Luciana. V. Cavazzoni, Rafael, coordenador. VI. Gordon, José, coordenador. VII. Banco Interamericano de Desenvolvimento. Divisão de Competitividade, Tecnologia e Inovação. VIII. Série. IDB-TN-2468

Códigos JEL: D20, E20, G20, J10

Palavras-chave: MPMEs, gênero, instituições financeiras de desenvolvimento, acesso ao crédito, inclusão financeira, liderança feminina

<http://www.iadb.org>


Copyright © 2022 Banco Interamericano de Desenvolvimento. A presente obra está sujeita a uma licença do tipo Creative Commons IGO 3.0 Reconhecimento não comercial sem obras derivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) e pode ser reproduzida para qualquer uso não comercial, mediante o respectivo crédito ao BID. Não são permitidas obras derivadas.

Qualquer disputa relacionada ao uso de obras do BID que não possa ser resolvida de forma amigável será submetida à arbitragem de acordo com as regras da UNCITRAL. O uso do nome do BID para qualquer finalidade que não o respectivo reconhecimento e o uso do logotipo do BID não são autorizados por esta licença de CC-IGO e exigem um contrato de licença adicional.

Observe que a URL inclui termos e condições adicionais desta licença.

As opiniões expressas nesta publicação são exclusivas dos autores e não necessariamente refletem a opinião do Banco Interamericano de Desenvolvimento, de sua Diretoria Executiva ou dos países que representa.





**CARACTERIZAÇÃO DAS MPMES BRASILEIRAS E OS
ENTRAVES DO ACESSO AO CRÉDITO SOB A
PERSPECTIVA DE GÊNERO**



SUMÁRIO

Introdução.....	03
Seção 1. Micro, pequenas e médias empresas lideradas por mulheres.....	06
1.1 Mulheres proprietárias de negócios no Brasil.....	07
1.2 Mulheres líderes de empresas.....	17
1.3 Impactos da pandemia Covid-19 sobre as donas de negócios.....	22
Seção 2. Inclusão financeira das mulheres e gargalos de acesso a crédito por MPMEs lideradas por mulheres no Brasil.....	30
2.1 A inclusão financeira e a existência de <i>gap</i> no acesso a financiamento.....	30
2.2 Os gargalos de gênero no acesso a crédito na literatura internacional	34
2.3 Mapeamento dos gargalos existentes no Brasil.....	37
Seção 3. O papel do Sistema Nacional de Fomento na superação dos gargalos para acesso a crédito pelas mulheres.....	50
3.1 Políticas internas das IFDs para inclusão de gênero.....	55
3.2 Políticas de acesso a crédito para empreendedoras femininas nas IFDs.....	57
Conclusão.....	66
Referências.....	69
Notas.....	71

INTRODUÇÃO

A igualdade de gênero e o desenvolvimento econômico estão intrinsecamente relacionados. A liberdade de escolha é um dos direitos humanos mais básicos e, para que ela seja factível, é necessário que antes seja estabelecida uma igualdade de oportunidades. Um desenvolvimento que não considere as desigualdades existentes, como as relativas ao gênero, não proporciona melhor qualidade de vida para a população como um todo. Além disso, a igualdade de gênero contribui para maior eficiência econômica e a conquista de outras metas essenciais para o desenvolvimento do país.

Ao remover barreiras que impedem as mulheres de terem as mesmas condições de acesso à educação e a oportunidades econômicas, a igualdade entre os gêneros pode levar a ganhos de produtividade geral da economia, e das mulheres em particular. Além de contribuir para a independência financeira das mulheres e autonomia sobre suas vidas, também permite às crianças um maior acesso aos bens básicos e contribui para a promoção de instituições e instâncias de decisões políticas mais representativas e inclusivas, elementos-chave quando se pensa em um desenvolvimento sustentável.

Nos últimos anos, tem-se percebido uma tendência de aumento do número de mulheres donas de negócio no Brasil. Essas mulheres estão, preponderantemente, nas micro, pequenas e médias empresas (MPMEs) e 45% delas são responsáveis pelo domicílio, uma situação bem diferente de alguns anos atrás¹ e que demonstra a importância de sua posição para o bem-estar de suas famílias.

Apesar dessa melhora, as mulheres donas de negócio ainda enfrentam diversos desafios para sua inserção e manutenção nesse ambiente

empresarial, com destaque para o acesso a financiamento no mercado de crédito brasileiro. Para além dos desafios gerais enfrentados pelas MPMEs no acesso a financiamento, exacerbados no caso das lideradas ou de propriedades de mulheres, há indícios de *gap* entre os montantes recebidos em comparação às empresas lideradas por homens, indicando que aquelas passam ainda por desafios adicionais e específicos de sua condição. Nesse cenário, o aprofundamento da inclusão financeira das mulheres deve ser entendido não apenas como a viabilização dos serviços oferecidos pelas instituições financeiras, mas também como a provisão de produtos que possam promover e melhorar a atividade produtiva feminina; reduzir sua vulnerabilidade a eventos adversos, mitigando riscos financeiros; e garantir seu poder de compra ao longo do tempo por meio de um comportamento financeiro sustentável.

A redução das barreiras de acesso a crédito enfrentadas por mulheres donas de negócio por meio de políticas de crédito específicas pode contribuir para maior igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, elevar a produtividade das MPMEs e contribuir para o desenvolvimento econômico do país.

Diante desse cenário, é de grande relevância que as políticas públicas de desenvolvimento considerem as especificidades das MPMEs de mulheres no processo de inclusão de acesso ao crédito, principalmente em um momento de crise econômica de forma que possam construir instrumentos financeiros que deem conta dessas disparidades e não as façam se elevar diante desse contexto. Assim, a implantação de políticas de equidade de gênero que considerem as diversas formas de desigualdade e discriminação, a que estão sujeitas as mulheres donas de negócio, podem promover a igualdade de direitos e de acesso ao crédito para as MPMEs.

Buscando contribuir com esse propósito, o presente estudo tem como objetivo analisar as MPMEs brasileiras pela ótica de gênero para permitir maior compreensão a respeito da participação de mulheres nas empresas de menor porte e das barreiras enfrentadas no acesso ao crédito por MPMEs de propriedade ou liderança feminina. Para isso, será apresentada uma caracterização das empresas de propriedade e lideradas por mulheres; um diagnóstico dos principais entraves de acesso a crédito a essas MPMEs; e, por fim, de que forma o Sistema Nacional de Fomento tem

contribuído para a redução das desigualdades de gênero no acesso ao crédito. Diante dos desafios da crise da Covid-19, a temática do acesso a crédito por MPMEs lideradas por mulheres requer especial atenção, tendo em vista sua importância para estruturação de políticas públicas de recuperação que estejam alinhadas a princípios de sustentabilidade e levem em conta a promoção da diversidade, com destaque à questão de gênero. Os autores agradecem a Maria Netto e Andrej Slivnik pela contribuição e apoio para a realização desta publicação.





SEÇÃO 1

**MICRO, PEQUENAS E
MÉDIAS EMPRESAS
LIDERADAS POR
MULHERES**

Seção 1. Micro, pequenas e médias empresas lideradas por mulheres

Esta seção busca caracterizar as micro, pequenas e médias empresas (MPMEs) lideradas por mulheres no Brasil considerando sua distribuição entre as regiões do país e entre os setores de atividade econômica, além das principais características socioeconômicas de suas proprietárias. Seu objetivo é contextualizar as barreiras econômicas que elas enfrentam, uma vez que estudos mostram uma correlação positiva entre a renda e a inclusão financeira.ⁱⁱ

A literatura sobre o tema utiliza várias definições para a compreensão da questão de gênero nas empresas como as de “empresas lideradas por mulheres”, “empresas de propriedade de mulheres”, “empresas com trabalhadoras mulheres” e combinações entre elas.ⁱⁱⁱ Segundo a *publicação Gender and Diversity Sector Framework Document* elaborada pelo BID,^{iv} são consideradas empresas de mulheres tanto os casos de “empresa liderada por mulheres” – isto é, quando os cargos de CEO (*Chief Executive Officer*, em português Diretor Executivo) ou COO (*Chief Operating Officer*, em português Diretor de Operações) são

ocupados por mulheres – quanto os de “empresa de propriedade de mulheres”, quando as mulheres são proprietárias de ao menos 51% do capital social.

Diversas entidades financeiras no Brasil adotaram definições de MPMEs de mulheres consistentes com as melhores práticas internacionais, com ênfase na propriedade das empresas. Uma amostra realizada pelo BID mostra que, nos bancos que têm uma definição de MPME feminina, é mais utilizada a definição de maioria acionária feminina (**Tabela 1**). Apenas uma instituição financeira possui uma definição diferente, que se refere a apenas 10% do capital acionário para considerar a empresa como uma MPME feminina. As instituições financeiras também revelaram a utilização de outras dimensões como a liderança, por exemplo, na participação de mulheres no conselho de administração, ou na alta administração, exceto para instituições financeiras que consideram MPMEs femininas com uma mulher como gerente geral.

Tabela 1 – Definição de MPMEs de mulheres, programas específicos e política de gênero para instituições financeiras selecionadas

Bancos	Definição de PME feminina	Programas femininos	Política de gênero
Itaú	>50% do capital	Itaú Mulher Empreendedora	Sim
CAIXA	>50% do capital ou mulher na alta gestão	CAIXA Mulheres (suspensão)	Não
BDMG	>50% do capital	Empreendedoras de Minas	Não
Fomento Paraná	>10% do capital	Banco da Mulher Paranaense	Não
Santander	S/I	Santander Ela (2019)	Sim
Banco do Povo	S/I	Empreenda Mulher	S/I
Banco do Nordeste	S/I	Crediamigo Delas	S/I
BANESTES	S/I	Agenda Mulher - Crescemos Juntas	S/I
Banco do Brasil	S/I	Não	S/I
BNDES	S/I	PRONAF MULHER	S/I
BADESUL	Não	Esperado	Esperado
BANDES	S/I	PRONAF MULHER (desativado)	Não
BRDE	>50% do capital	BRDE Empreendedoras do Sul	Esperado

Fonte: Relatório de consultoria realizado por Skackauskas (2021) para o BID
Nota: S/I = Sem informações

Um desafio que se põe para a realização de pesquisas com o tema é a disponibilidade de dados que versem sobre o gênero das empresas, visto que não há um consenso sobre uma definição e tampouco dados disponíveis para que se possa classificá-las. Entre os principais empecilhos estão: a falta de informação consolidada sobre o gênero dos proprietários das empresas; o fato de uma mulher ser proprietária não necessariamente significar que seja a responsável pelas principais decisões sobre a empresa, podendo isso acontecer principalmente em empresas familiares; e, para os casos das MPMEs, a falta de distinção entre diretores e proprietários nos registros (BID, 2020).

No caso do Brasil, a Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio Contínua (PNADC)^v do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) fornece informações conforme a posição dos ocupados no mercado de trabalho. Nas análises realizadas neste estudo, são utilizadas as categorias empregadores e conta própria que trazem informações sobre os proprietários de negócios formais e informais, tendo como ano de referência 2019.

Como empregadores e conta própria entendem-se as pessoas que possuem o seu próprio empreendimento. No caso dos empregadores, devem contar com, pelo menos, um empregado. Já para os conta própria, devem ter o seu empreendimento sozinho ou com sócio, sem ter empregado.^{vi} O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) define essas duas categorias juntas como “donos(as) de negócios”, denominação que será eventualmente utilizada neste estudo. Para a análise da posição das mulheres como líderes de empresas, utilizaram-se os dados disponibilizados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) referentes a 2019, selecionando o grupo Dirigentes de Empresas e Organizações (exceto de interesse público). Esses dados abrangem as empresas e os empregos formais. Por fim,

com base nos microdados da pesquisa PNAD COVID-19,^{vii} realizou-se uma análise dos impactos da pandemia da Covid-19 sobre as mulheres donas de negócios no Brasil. Os dados são referentes aos meses de maio e novembro de 2020, primeiro e último mês de coleta dos dados desta pesquisa.

Além de informações sobre a caracterização econômica dos negócios com proprietárias e líderes mulheres (setor de atividade, região, existência de sócios, formalização, rendimentos etc.), o estudo destaca a composição social das mulheres donas de negócios (empregadoras e conta própria) e líderes de empresas, de acordo com critérios como idade e nível de instrução. Entende-se que tais indicadores são relevantes nas análises de concessão de crédito de instituições financeiras e devem, portanto, ser analisados enquanto potenciais fatores explicativos do *gap* de financiamento de negócios liderados por mulheres.

1.1 Mulheres proprietárias de negócios no Brasil

Um primeiro ponto a destacar é a participação dos empregadores e dos conta própria no contexto geral da economia brasileira. Em 2019, 4,6% do total dos brasileiros que declararam ter uma ocupação eram empregadores e 25,8% eram conta própria, sendo este último o segundo maior grupo de ocupados, atrás apenas dos empregados do setor privado (48,5%). As mulheres ocupadas tinham uma presença menor em relação aos homens em ambas as posições, sendo 3,2% empregadoras e 20,8% conta própria, correspondendo a 1,3 milhões e 8,6 milhões de mulheres, respectivamente.

Quanto à participação, as mulheres representavam 30,6% dos empregadores, uma das participações mais baixas entre as categorias observadas pela pesquisa, e 35,3% dos Conta própria.

Em relação aos setores de atividade econômica, o setor de comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas contava com a maior concentração de empregadores, tanto mulheres (36,6%) quanto homens (34,6%), além das mulheres conta própria (27,5%). Para além desse setor, as mulheres empregadoras se distribuíam, principalmente, em alojamento e alimentação (16,1%), informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas (12,6%) e educação, saúde humana e serviços sociais (11,7%). No caso das mulheres conta própria, além do maior percentual também estar em comércio e reparação, cerca de 20% estavam em outros serviços, 15,7% em indústria em geral e 12,7% em alojamento

e alimentação, apresentando uma distribuição distinta das empregadoras (Tabela 2).

Em comparação aos homens, a participação das empregadoras era maior apenas no setor de educação, saúde e serviços sociais (54,8%). Em alojamento e alimentação e outros setores, as mulheres eram quase metade dos ocupados (cerca de 44% em cada setor). Entre os conta própria, as mulheres apresentaram maior participação, mais da metade dos ocupados, em quatro setores, sendo que, em educação, saúde e serviços sociais, elas representavam 72,7% dos ocupados. Em outros serviços, as mulheres eram 62% dos ocupados conta própria, seguidos por 56,8% em alojamento e alimentação e 55% na indústria em geral.

Tabela 2 – Distribuição e participação dos empregadores e conta própria por setor de atividade e sexo no Brasil – 2019 (%)

Setor de atividade	Empregadores			Conta própria		
	Homem	Mulher	Mulher/total	Homem	Mulher	Mulher/total
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	9,1	2,6	11,2	19,4	7,0	16,4
Indústria geral	11,2	9,1	26,4	7,0	15,7	55,0
Construção	10,4	1,1	4,6	22,2	0,8	1,8
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	34,6	36,6	31,8	16,7	27,5	47,3
Transporte, armazenagem e correio	3,3	1,3	14,6	12,3	1,2	5,1
Alojamento e alimentação	9,0	16,1	44,1	5,3	12,7	56,8
Informação, comunicação, atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	13,2	12,6	29,6	9,0	8,6	34,4
Educação, saúde humana e serviços sociais	4,2	11,7	54,8	1,3	6,2	72,7
Outros serviços	4,9	8,9	44,3	6,8	20,3	62,0
Atividades mal definidas	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	28,0
Total	100,0	100,0	30,6	100,0	100,0	35,3

Fonte: PNADC-IBGE. Elaboração ABDE.

Interessante notar que metade das mulheres empregadoras possuem sócio em sua empresa ou negócio, enquanto entre os homens, esse percentual cai para 42,4%. Esse dado pode indicar uma necessidade de composição de capital da empresa e compartilhamento de riscos, divisão de responsabilidades na empresa e, também, a possibilidade de se ausentar da empresa por determinados períodos. Com exceção do

setor Outros serviços, em todos os demais um percentual maior de mulheres, em relação aos homens possui sócios, com destaque para os setores da indústria em geral, construção, além de informação, comunicação e atividades financeiras, em que cerca de 69% das empregadoras possuem sócios. Em relação aos conta própria, um baixo percentual, cerca de 12%, para ambos os sexos, possuem sócios (Tabela 3).

Tabela 3 – Percentual de empregadores e conta própria que possuíam outro sócio por setor de atividade e sexo no Brasil – 2019 (%)

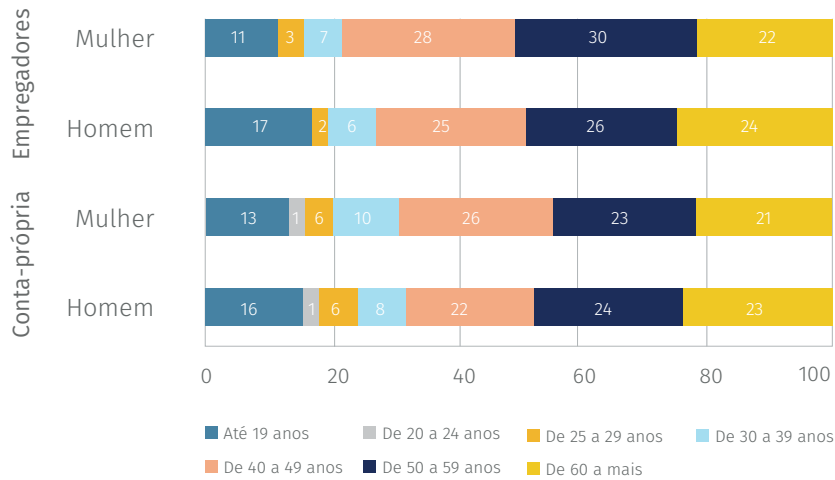
Setores de atividade	Empregadores		Conta própria	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	25,2	42,1	14,5	29,8
Indústria geral	50,1	61,6	15,0	9,4
Construção	22,0	61,5	6,6	26,0
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	41,9	50,3	15,8	13,5
Transporte, armazenagem e correio	45,0	45,4	3,9	14,4
Alojamento e alimentação	53,0	49,7	21,5	19,1
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	57,8	61,3	16,9	21,7
Educação, saúde humana e serviços sociais	50,2	41,2	12,1	6,7
Outros serviços	33,2	32,9	10,4	7,5
Atividades mal definidas	66,8	0,0	2,9	20,4
Total	42,4	49,9	11,9	13,9

Fonte: PNADC-IBGE. Elaboração ABDE.

Em relação à formalização da empresa, cerca de 78% dos empregadores homens e 86% das empregadoras mulheres tinham registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) para sua empresa, ou seja, possuíam uma empresa formalizada. Entre os conta própria, esse percentual cai para cerca de 20% tanto para as mulheres quanto para os homens. A alta informalidade dos conta própria tem repercussões conhecidas nas condições de acesso ao mercado de crédito no Brasil, tratadas em estudo anterior,^{viii} mas observa-se que não há diferença significativa entre homens e mulheres nesse aspecto específico.

Analisando mais detidamente as principais características socioeconômicas das mulheres donas de negócio, verifica-se menor diferenciação por faixa etária entre os sexos do que entre as mulheres dos grupos de empregadoras e conta própria. Entre os conta própria, cerca de 30% possuem até 39 anos, para ambos os sexos, sendo que a faixa etária com maior percentual de mulheres (26%) é entre 40 e 49 anos. Já entre os empregadores, uma maior parcela, cerca de 80% das empregadoras e 75% dos empregadores, estão nas faixas etárias acima de 40 anos (Gráfico 1).

Gráfico 1 – Distribuição de empregadores e conta própria por faixa etária e sexo no Brasil – 2019 (%)

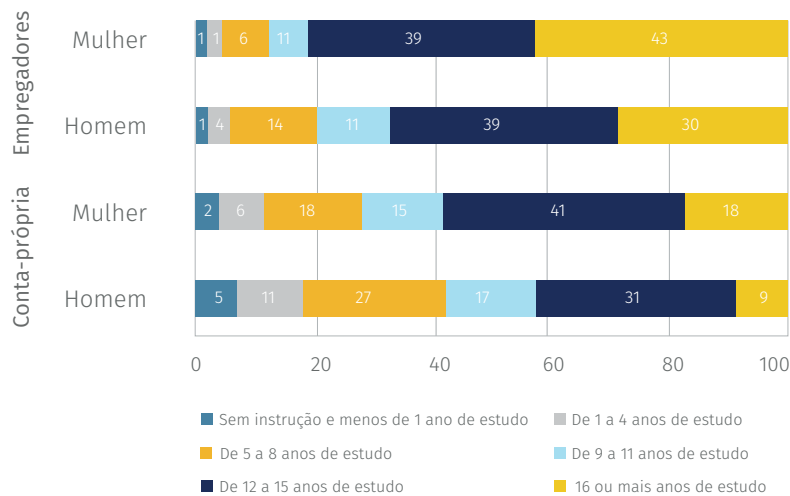


Fonte: PNADC-IBGE. Elaboração ABDE.

Quanto ao nível de instrução, tanto as empregadoras quanto as conta própria possuem um percentual significativamente maior de anos de estudos em relação aos homens. Entre os empregadores, 43% das mulheres e 30% dos homens possuem 16 anos ou mais de estudos, ou seja, ensino superior completo. Entre as conta própria, 41% das mulheres possuem entre 12 e

15 anos de estudo (ensino superior incompleto) e 18% possuem 16 anos ou mais de estudos (superior completo). Entre os homens conta própria, esse percentual é significativamente menor, visto que 31% possuem entre 12 e 15 anos de estudos e 9% possuem 16 anos ou mais de estudos (Gráfico 2).

Gráfico 2 – Distribuição de empregadores e conta própria por anos de estudo e sexo no Brasil – 2019 (%)



Fonte: PNADC-IBGE. Elaboração ABDE.

Um outro dado relevante é a posição das mulheres no domicílio. Em 2019, 45% do total das mulheres ocupadas no mercado de trabalho brasileiro eram responsáveis pelo domicílio. Esse percentual é um pouco maior (49%) no caso das conta própria e um pouco menor (43%) para as empregadoras. Esse resultado indica uma participação cada vez maior das mulheres como responsáveis pelo lar, principalmente em lares de menor renda, como no caso das mulheres que são conta própria.

Passando para a análise das empresas de mulheres por porte dos estabelecimentos, o foco será restrito ao grupo de empregadores, visto que os conta própria não possuem trabalhadores empregados e seguem, portanto, caracterização distinta da tipologia de porte por total de vínculos utilizada em estudos anteriores. Neste trabalho, retomamos a classificação segundo o número trabalhadores empregados, utilizando como referência as faixas 0-10 empregados (microempresas); de 11 a 50 (pequenas) e 51 ou

mais (médias e grandes),^{ix} com base nos dados disponibilizados pela PNADC.

Destaca-se a importância das microempresas nesse cenário. Conforme os dados da PNADC, verifica-se que a grande maioria dos empregadores (84,7%) possuem microempresas, 11,4% possuem pequenas empresas e 4% possuem empresas de porte médio ou grande. Em 2019, cerca de 1,1 milhão, ou seja, 86,5% do total de empregadoras mulheres possuíam microem-

presas, enquanto 84% dos empregadores homens possuíam empresas desse porte (Tabela 4). No que diz respeito aos negócios de menor porte, os dados não apresentam diferenças significativas com relação a sexo, a não ser por participação relativa ligeiramente superior das mulheres nas microempresas, quando comparada às pequenas. A maior distinção está nos portes médio e grande, em que se verifica presença substancialmente menor de proprietárias mulheres.

Tabela 4 – Participação, distribuição e total de empregadores por porte do estabelecimento e sexo - 2019 (%)

Porte da empresa	Distribuição				Total empregadores		
	Homem	Mulher	Total	Part. mulher	Homem	Mulher	Total
Micro	84,0	86,5	84,7	31,2	2.547.397	1.155.821	3.703.218
Pequena	11,7	10,6	11,4	28,4	355.819	141.183	497.002
Média e grande	4,3	2,9	3,9	23,1	130.746	39.194	169.939
Total	100,0	100,0	100,0	30,6	3.033.962	1.336.197	4.370.159

Fonte: PNADC-IBGE. Elaboração ABDE.

Do ponto de vista regional, o Sudeste é a região do país que concentra a maior quantidade de empresas e isso se reflete na quantidade tanto de empregadoras quanto de empregadores, seja qual for o porte. Em relação às microempresas, percebe-se que a distribuição por sexo apresenta padrões semelhantes entre as regiões, com destaque para o dado de que 46% das empregadoras e dos empregadores estão no Sudeste. Além disso, o percentual de participação das empregadoras conforme a região apresenta pequenas variações, sendo a mais baixa (29%) no Nordeste e a mais alta (34%) no Sul (Tabela 5).

Quanto às pequenas empresas, um pouco menos da metade das empregadoras (45%) está

na região Sudeste, 20% no Sul e 18% no Nordeste. Nota-se que as regiões Nordeste e Norte são as que possuem maior participação das empregadoras, 37% e 34,5%, respectivamente. Outro destaque é a baixa participação, apenas 16,3%, de empregadoras das médias e grandes empresas na região Sudeste e maiores percentuais de participação nas regiões Nordeste (44,5%) e Centro-Oeste (38,5%). Ainda em relação a esse porte de estabelecimento, os empregadores estão mais concentrados na região Sudeste (65%), enquanto as empregadoras se distribuem entre as regiões Sudeste (42,4%), Nordeste (24,7%) e Sul (22,9%). Em linhas gerais, nota-se participação de proprietárias mulheres em negócios de maior porte relativamente mais expressiva nas regiões Norte e Nordeste.

Tabela 5 – Participação e distribuição dos empregadores por porte do estabelecimento, região e sexo no Brasil - 2019 (%)

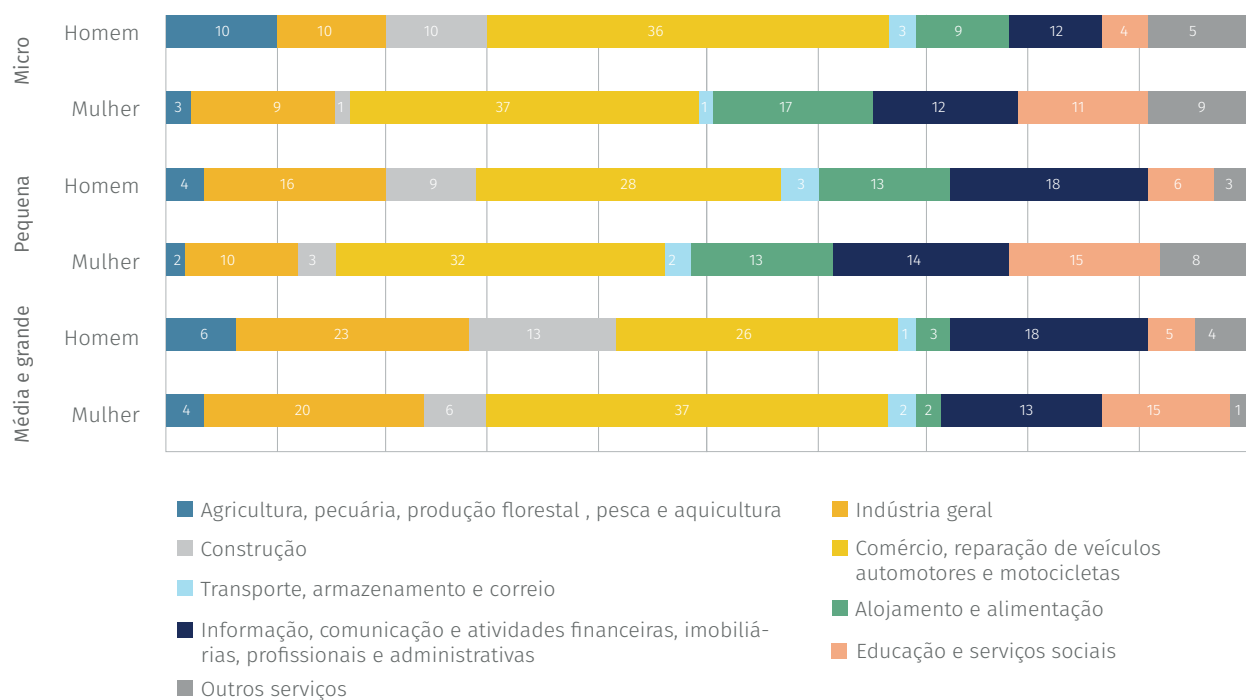
Região	Micro			Pequena			Média e grande		
	Homem	Mulher	Part. mulher	Homem	Mulher	Part. mulher	Homem	Mulher	Part. mulher
Norte	6,4	6,2	30,5	4,0	5,3	34,4	3,1	4,6	30,5
Nordeste	19,5	17,5	28,9	12,3	18,1	36,9	9,2	24,7	44,5
Sudeste	46,1	46,6	32,0	52,3	45,0	25,4	65,1	42,4	16,3
Sul	18,2	20,1	33,9	21,5	20,0	27,0	19,9	22,9	25,7
Centro-Oeste	9,8	9,6	31,0	9,9	11,5	31,6	2,6	5,4	38,5
Total	100,0	100,0	31,2	100,0	100,0	28,4	100,0	100,0	23,1

Fonte: PNADC-IBGE. Elaboração ABDE.

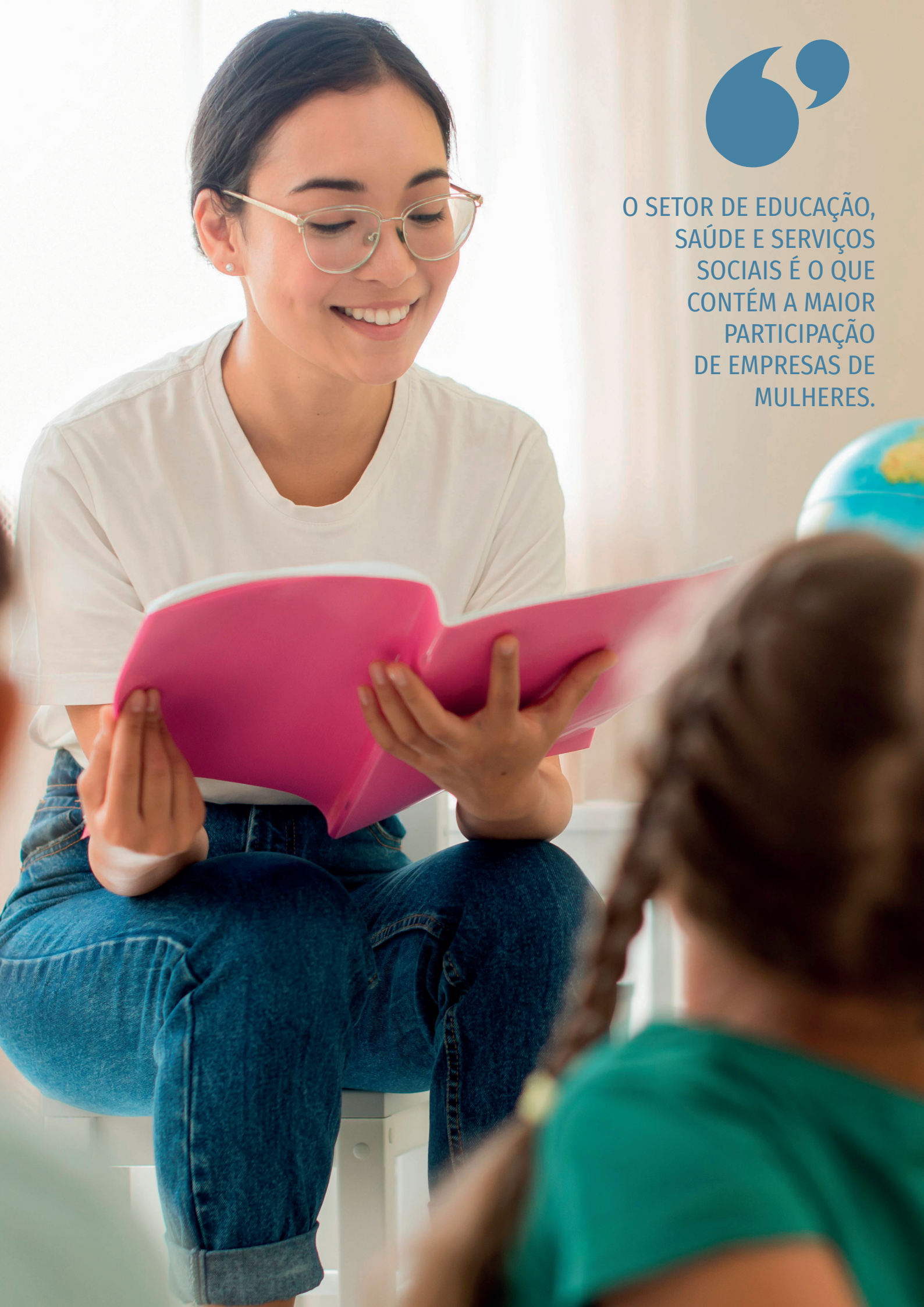
Considerando-se a distribuição entre os setores de atividade, comércio e reparação é o que concentra o maior percentual de empregadoras e empregadores em todos os portes de estabelecimentos. Nota-se que mais da metade das microempresas de mulheres estão concentradas nos setores de comércio e reparação (37%) e alojamento e alimentação (17%). Em seguida vêm os setores de informação,

comunicação e atividades financeiras (12%) e educação, saúde e serviços sociais (11%). Quanto às pequenas empresas de mulheres, 32% estão em comércio e serviços de reparação, seguido por educação, saúde e serviços (15%), informação, comunicação e atividades financeiras (14%) e alojamento e alimentação (13%), conforme Gráfico 3.

Gráfico 3 – Distribuição dos empregadores por porte do estabelecimento, setor de atividade e sexo no Brasil – 2019 (%)



Fonte: PNADC-IBGE. Elaboração ABDE.



O SETOR DE EDUCAÇÃO,
SAÚDE E SERVIÇOS
SOCIAIS É O QUE
CONTÉM A MAIOR
PARTICIPAÇÃO
DE EMPRESAS DE
MULHERES.

O setor de educação, saúde e serviços sociais é o que contém a maior participação de empresas de mulheres. As mulheres são 56% do total de empregadores das microempresas e 51% das pequenas nesse setor (Tabela 6), refletindo o padrão de inserção feminina nas demais ocupações do mercado de trabalho, em que as mulheres se concentram em setores ligados às atividades de cuidado.

Outro destaque é o setor de alojamento e alimentação, em que quase metade (47%) das microempresas são de propriedade de mulheres. No que diz respeito aos negócios de maior porte (médias e grandes), ressalta-se que, na maioria dos setores, as mulheres não chegam a um terço do total, refletindo a participação feminina relativamente menor entre os proprietários de empresa desses portes.

Tabela 6 – Participação dos empregadores por porte do estabelecimento, setor de atividade e sexo no Brasil – 2019 (%)

Setor de atividade	Micro		Pequena		Média e grande	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	89,5	10,5	79,5	20,5	85,5	14,5
Indústria geral	71,7	28,3	80,4	19,6	79,1	20,9
Construção	96,8	3,2	88,9	11,1	88,5	11,5
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	68,1	31,9	68,8	31,2	70,2	29,8
Transporte, armazenagem e correio	86,2	13,8	83,6	16,4	68,2	31,8
Alojamento e alimentação	53,2	46,8	71,1	28,9	83,6	16,4
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	68,7	31,3	76,1	23,9	81,5	18,5
Educação, saúde humana e serviços sociais	44,0	56,0	48,9	51,1	55,0	45,0
Outros serviços	55,7	44,3	47,4	52,6	92,8	7,2
Atividades mal definidas	79,9	20,1	100,0	0,0	-	-
Total	68,8	31,2	71,6	28,4	76,9	23,1

Fonte: PNADC-IBGE. Elaboração ABDE.



Em relação à formalização dos estabelecimentos, nota-se que um maior percentual (84,1%) de empregadoras mulheres das microempresas possui CNPJ, ou seja, seus estabelecimentos estão formalizados, em relação aos empregadores homens (74,5%). Quanto às pequenas

empresas, mais de 95% estão formalizadas, para ambos os sexos (Tabela 7). Ressalta-se que a formalização pode trazer benefícios como direito a previdência, acesso a serviços com condições diferenciadas e acesso a linhas especiais de crédito.

Tabela 7 – Empregadores que possuem CNPJ por porte do estabelecimento e sexo no Brasil – 2019 (%)

Porte do estabelecimento	Homem	Mulher	Total
Micro	74,5	84,1	77,5
Pequena	97,0	96,0	96,7
Média e grande	92,3	100,0	94,1
Total	77,9	85,8	80,4

Fonte: PNADC-IBGE. Elaboração ABDE

Finalmente, a análise do rendimento médio das mulheres empregadoras em empresas de micro e pequeno porte pode ser indicativa de fatores relacionados às condições econômicas específicas de negócios liderados por mulheres, ainda que a avaliação desses dados deva ser tomada com cautela. Os diferenciais de rendimento podem expressar fenômenos diversos: (i) menor participação societárias das mulheres nos negócios; (ii) maior propensão a reinvestir lucro na empresa, recolhendo pró-labore menor; e (iii) menor rentabilidade dos negócios, assumindo-se que haja relação entre a rentabilidade e a remuneração percebida pelo proprietário. A análise dos resultados de rendimento se dá exclusivamente para micro e pequenas empresas, pois os dados disponibilizados pela PNADC não possibilitam a separação dos rendimentos das médias e grandes empresas, como vimos anteriormente (ver nota iv). A não separação desses resultados pode implicar uma distorção da realidade, visto que nas grandes empresas é muito maior a possibilidade de rendimentos de maiores grandezas e, com isso, maior *gap* de rendimento, o que poderia induzir a uma interpretação equivocada sobre as médias empresas.

Para o caso das micro e pequenas empresas, verificam-se diferenças significativas entre os rendimentos recebidos por empregadoras e empregadores, entre os setores e entre os portes dos estabelecimentos. No entanto, há que se considerar que esses são dados agregados e que dentro de cada setor existem diferentes tipos de atividades econômicas. De maneira geral, as empregadoras mulheres que possuem microempresas recebem 87% do rendimento médio dos empregadores homens, uma diferença relativamente menor se comparada com o total do mercado de trabalho brasileiro (75% do rendimento médio masculino). No entanto, quando analisado por setor, verifica-se que os setores de Educação, saúde e serviços sociais, de alojamento e alimentação e de comércio e reparação, que contém maior participação de mulheres no total de empregadores nesse porte, são precisamente os que encontram algumas das maiores diferenças de rendimento nas microempresas, com a remuneração das mulheres correspondendo a apenas 72,8%, 75,8% e 81,3% da dos empregadores homens nos mesmos setores, respectivamente (Tabela 8). A maior participação relativa das mulheres nesses setores, que geralmente são baseados em tecnologias

intensivas em trabalho,^x pode ser explicativa para o menor rendimento médio geral das mulheres empregadoras em microempresas.

No caso das pequenas empresas, a diferença de rendimento entre empregadoras e empregadores é maior (o rendimento das mulheres representa apenas 75,3% do rendimento dos homens no mesmo setor), no entanto, há que se ter em conta que dois setores – construção e transporte, armazenagem e correios – apresentam uma diferença significativamente maior entre os sexos, com as empregadoras recebendo cerca de

35% dos rendimentos médios dos empregadores, o que contribui para que a média geral das pequenas empresas seja mais baixa. Deve-se ter em conta que em construção, apenas 11% dos empregadores são mulheres e em transporte e armazenagem são cerca de 32%, o que leva a inferir que as mulheres encontram certas dificuldades para se inserirem como empregadoras nesses setores predominantemente masculinos. Destaca-se que as menores diferenças de rendimento médio nas pequenas empresas encontram-se nos setores agricultura, educação, saúde e serviços sociais e indústria em geral.

Tabela 8 – Rendimento médio e razão de rendimento por porte do estabelecimento, setor de atividade e sexo no Brasil – 2019 (R\$ e %)

Setor de atividade	Micro			Pequena		
	Homem	Mulher	Razão M/H	Homem	Mulher	Razão M/H
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	4.930	6.040	122,5	9.873	15.881	160,9
Indústria geral	3.312	2.636	79,6	9.511	8.500	89,4
Construção	3.405	6.536	191,9	12.081	4.224	35,0
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	4.454	3.621	81,3	8.326	5.947	71,4
Transporte, armazenagem e correio	4.306	3.862	89,7	8.704	3.268	37,5
Alojamento e alimentação	3.403	2.581	75,8	7.415	5.139	69,3
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	9.647	6.684	69,3	12.350	8.685	70,3
Educação, saúde humana e serviços sociais	11.906	8.664	72,8	11.414	11.049	96,8
Outros serviços	3.872	4.094	105,7	6.455	4.573	70,8
Atividades mal definidas	2.500	-	-	10.000	-	-
Total	5.087	4.432	87,1	9.662	7.274	75,3

Fonte: PNADC-IBGE. Elaboração ABDE.

Em suma, a caracterização das empresas de propriedade de mulheres apresentada indica que as mulheres empregadoras e conta própria possuem mais anos de estudos em relação aos homens nas mesmas posições e que sua participação como empregadora aumenta conforme

aumenta sua escolaridade. Além disso, cerca de oito em cada dez empregadoras possuem seus estabelecimentos formalizados, sendo que, em movimento oposto, as conta própria são apenas duas em cada dez, indicando assim, uma alta informalidade dessa categoria.

Os resultados também indicaram maior propensão das mulheres donas de negócio atuarem nas áreas de comércio e serviços, visto que os setores que contaram com maior número de empregadoras e conta própria foram os de comércio, alojamento e alimentação, educação, saúde humana e serviços sociais e outros serviços, setores que apresentam baixa intensidade produtiva. Outra característica de destaque é que a grande maioria dos estabelecimentos são microempresas e, nesse caso, apresentam maior percentual de formalização em relação aos empregadores homens. Apesar desses resultados, o rendimento médio das mulheres proprietárias de empresas é relativamente menor do que o dos homens, seguindo a tendência geral do mercado de trabalho de *gap* de remuneração entre homens e mulheres e de concentração em setores que oferecem menores rendimentos.

1.2 Mulheres líderes de empresas

Nos últimos anos, tem-se notado um avanço na participação de mulheres em cargos de comando em empresas, visto que entre 2009 e 2019, houve um aumento de 55% de mulheres como

dirigentes de empresas, enquanto esse aumento foi de 49% para os homens, segundo os dados da RAIS. Todavia, esse avanço ainda não foi suficiente para que as mulheres estejam em níveis de participação igualitária aos dos homens nesses cargos. Em 2019, 36,4% dos dirigentes de empresas eram mulheres, indicando ainda um longo caminho em direção a uma participação mais equitativa.

Analisando os dados sobre os setores, verifica-se que no setor educação, saúde humana e serviços sociais, que conta com a maior presença de mulheres (58,5%), é também onde se encontra uma igualdade da participação de mulheres e homens em cargos de liderança (49,3%), conforme a **Tabela 9**. Um outro setor que se aproxima desse resultado é em alojamento e alimentação (44,1%), no entanto, ele corresponde a apenas 1,6% das mulheres líderes. Nos outros dois setores, comércio e reparação e informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, administrativas e profissionais, que contam com maior presença feminina, a participação de mulheres em cargos de direção é de cerca de 30%.

Tabela 9 – Distribuição e participação de dirigentes por setor de atividade e sexo no Brasil – 2019 (%)

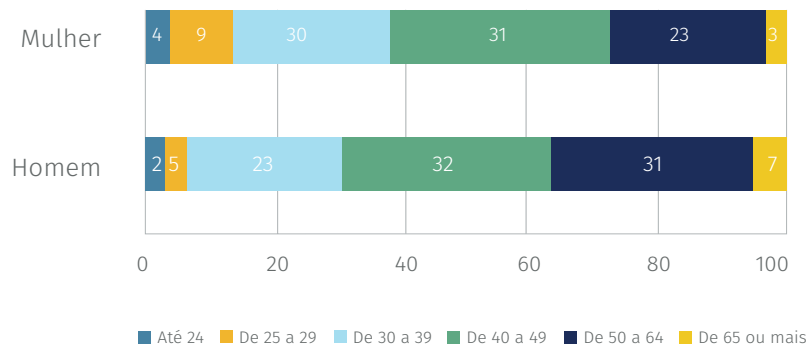
Setor de atividade	Homem	Mulher	Mulher/total
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	1,2	0,5	20,2
Indústria geral	15,3	6,4	19,4
Construção	3,4	1,5	20,3
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	12,7	10,0	31,1
Transporte, armazenagem e correio	3,5	1,7	21,5
Alojamento e alimentação	1,2	1,6	44,1
Informação, comunicação, atividades financeiras, imobiliária, profissionais e administrativas	25,4	16,6	27,3
Educação, saúde humana e serviços sociais	34,5	58,5	49,3
Outros serviços	2,9	3,1	38,0
Total	100	100	36,4

Fonte: RAIS-Ministério da Economia. Elaboração ABDE.

Quanto às características sociodemográficas, verifica-se um percentual maior de mulheres mais jovens em posições de liderança em relação aos homens, com 43% das mulheres líderes tendo até 39 anos, enquanto para os homens esse percentual é de 30% (Gráfico 4).

Em contrapartida, cerca de 40% dos homens líderes tem mais de 50 anos. Esse resultado pode demonstrar uma tendência de mudança a médio e longo prazo com a maior presença de mulheres jovens ocupando cargos de maior nível hierárquico.

Gráfico 4 – Distribuição de dirigentes por faixa etária e sexo no Brasil – 2019 (%)

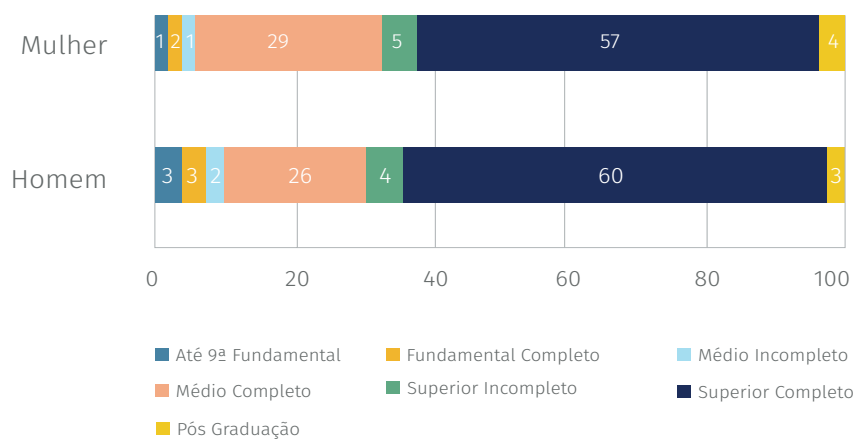


Fonte: RAIS-Ministério da Economia. Elaboração ABDE.

Em relação ao nível de escolaridade, verifica-se que um percentual um pouco maior de homens em cargos de diretoria possui ensino superior completo e uma pequena diferença a favor das mulheres com pós-graduação (Gráfico 5). Outro ponto é que 29,1% das mulheres líderes

possuem ensino médio e 5,3% ensino superior incompleto, uma porcentagem um pouco maior que a dos homens com esse nível de instrução. Esse resultado pode ser reflexo da maior presença de mulheres jovens em posições de liderança de empresas apresentado anteriormente.

Gráfico 5 – Distribuição de dirigentes por nível de escolaridade e sexo no Brasil – 2019 (%)



Fonte: RAIS-Ministério da Economia. Elaboração ABDE.

Quanto ao porte das empresas, no Brasil, cerca de 85% das empresas constituídas são microempresas, conforme demonstrado neste e em outros estudos,^{xi} no entanto, devido às suas características, um baixo percentual de microempresas possuem uma estrutura interna que contemple cargos de diretoria, sendo, geralmente, o proprietário que assume as funções

de comando e decisões. Conforme os dados da RAIS, do total dos cargos de dirigentes, 18,5% estão nas microempresas, 18% nas pequenas, 20% nas médias e 43,5% nas grandes empresas (Tabela 10). Em comparação aos homens, as mulheres nesses cargos estão mais distribuídas nas grandes empresas (48%), onde também é maior a sua participação (40,1%). Portanto, ao

analisar os cargos de liderança nas MPMEs, há que se ter em conta esse panorama de que, devido a suas especificidades, uma quantidade menor de empresas possui registradas formalmente essas posições de diretoria.

Feitas essas considerações, os dados disponíveis podem nos demonstrar o cenário da pre-

sença de mulheres em cargos de lideranças nas MPMEs brasileiras e suas principais características. Um primeiro ponto é que, nas microempresas, 37,1% dos cargos de diretoria foram ocupados por mulheres, em 2019. Nas pequenas essa participação foi de 33,8% e nas médias de 30,1%, correspondendo a um total de 28 mil mulheres em cargos de liderança nas MPMEs.

Tabela 10 – Distribuição, participação e total de dirigentes por porte do estabelecimento e sexo – 2019 (%)

Porte da empresa	Distribuição			Part. mulher	Total de dirigentes		
	Homem	Mulher	Total		Homem	Mulher	Total
Micro	18,3	18,8	18,5	37,1	17.226	10.145	27.371
Pequena	18,7	16,7	18,0	33,8	17.622	8.982	26.604
Média	22,0	16,6	20,0	30,1	20.753	8.942	29.695
Grande	41,0	48,0	43,5	40,1	38.606	25.874	64.480
Total	100,0	100,0	100,0	36,4	94.207	53.943	148.150

Fonte: RAIS-Ministério da Economia. Elaboração ABDE.

Quanto à distribuição regional das empresas lideradas por mulheres por porte, a maior concentração de mulheres líderes em microempresas está na região Sudeste (44,8%), seguida pelas regiões Sul (24,3%) e Nordeste (17,5%). Os homens seguem essa mesma distribuição, mas em maiores percentuais no Sudeste e Sul. Nas pequenas e médias empresas, quase metade dessas mulheres está na região Sudeste, mas, diferentemente do que acontece em relação às microempresas, a segunda região com maior concentração de mulheres líderes é no Nordeste, com 20,3% nas pequenas e 24,9% nas médias empresas (Tabela 11).

A participação das mulheres em cargos de liderança é maior nas regiões Norte e Nordeste, ficando acima de 40% em ambas para todos os portes de empresas. Na sequência, a região Centro-Oeste apresenta taxas de participação das mulheres em torno de 35%. Destaca-se que nas regiões Sudeste e Sul, a taxa de participação das mulheres líderes diminui conforme aumenta o porte das empresas, chegando a uma diferença de 10 pontos percentuais entre as micro e médias empresas para ambas as regiões.

Tabela 11 – Distribuição e participação de dirigentes por porte do estabelecimento, região e sexo no Brasil – 2019 (%)

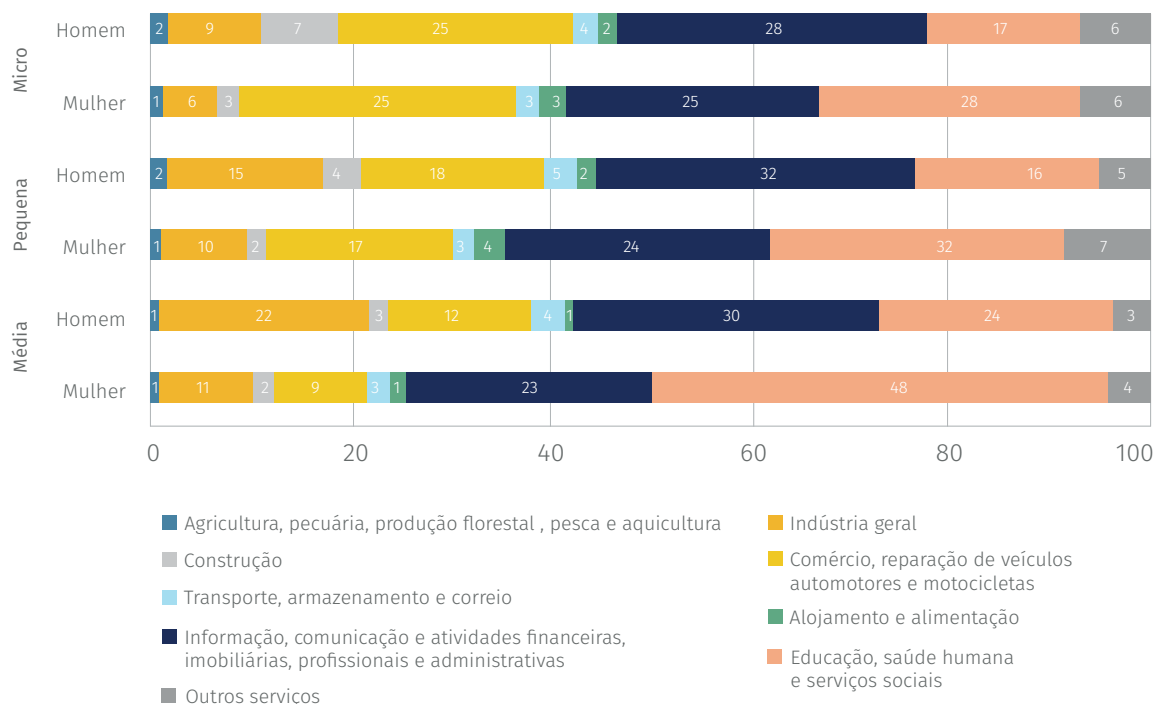
Região	Micro			Pequena			Média		
	Homem	Mulher	Part. mulher	Homem	Mulher	Part. mulher	Homem	Mulher	Part. mulher
Norte	3,3	4,1	42,0	4,1	5,5	40,8	3,9	6,4	41,3
Nordeste	13,8	17,5	42,8	14,5	20,3	41,7	15,4	24,9	41,0
Sudeste	46,9	44,8	36,0	53,8	48,7	31,6	57,8	47,9	26,3
Sul	26,9	24,3	34,7	19,8	17,3	30,8	16,5	13,3	25,8
Centro-Oeste	9,0	9,3	37,8	7,8	8,1	34,7	6,4	7,5	33,4
Total	100,0	100,0	37,1	100,0	100,0	33,8	100,0	100,0	30,1

Fonte: RAIS-Ministério da Economia. Elaboração ABDE

O setor de educação, saúde humana e serviços sociais é o que concentra o maior número de mulheres em cargos de liderança em todos os portes, com destaque nas médias empresas, com 48% das mulheres nesse setor (Gráfico 6). Em relação às microempresas, os outros dois setores que mais concentram mulheres líderes são comércio e reparação e informação e comunicação, com 25% cada. Os homens, em sua maioria, também estão distribuídos nesses setores, mas

com percentuais diferentes, e o setor em que estão mais concentrados é o de informação e comunicação. Nas pequenas empresas, além do setor de educação, saúde e serviços sociais, as mulheres estão, em maior número, em informação e comunicação (24%) e comércio e reparação (17%). Quanto às médias, além de cerca de metade das mulheres estarem concentradas em um único setor, 23% estão em informação e comunicação e 11% em indústria em geral.

Gráfico 6 – Distribuição de dirigentes por porte do estabelecimento, setor de atividade e sexo no Brasil – 2019 (%)



Fonte: RAIS-Ministério da Economia. Elaboração ABDE.

De maneira geral, as mulheres líderes têm percentuais de participação mais altos em posições de liderança dentro das microempresas em relação às pequenas e médias empresas. Os setores que contam com as maiores participações de mulheres em posições de liderança são educação, saúde humana e serviço social, com 49,8% nas micro, 51,1% nas pequenas e 46,6%

nas médias, e em alojamento e alimentação com 46,4%, 45,1% e 37,4%, respectivamente (Tabela 12). Apesar do setor de informação e comunicação contar com um alto número de mulheres líderes, o segundo em termos de distribuição, ainda assim tem uma participação mais baixa, sendo 33,9%, 28% e 24,5% nas micro, pequenas e médias empresas, respectivamente.

Tabela 12 – Participação de dirigentes por porte do estabelecimento, setor de atividade e sexo no Brasil – 2019 (%)

Setor de atividade	Micro		Pequena		Média	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	75,6	24,4	80,5	19,5	81,5	18,5
Indústria geral	72,7	27,3	74,4	25,6	82,1	17,9
Construção	76,7	23,3	79,9	20,1	82,9	17,1
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	62,9	37,1	68,2	31,8	76,4	23,6
Transporte, armazenagem e correio	72,2	27,8	78,8	21,2	79,3	20,7
Alojamento e alimentação	53,6	46,4	54,9	45,1	62,6	37,4
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	66,1	33,9	72,0	28,0	75,5	24,5
Educação, saúde humana e serviços sociais	50,2	49,8	48,9	51,1	53,4	46,6
Outros serviços	31,1	38,9	58,7	41,3	65,0	35,0
Total	62,9	37,1	66,2	33,8	69,9	30,1

Fonte: RAIS-Ministério da Economia. Elaboração ABDE.

Em suma, os dados apresentados demonstram uma tendência de que as mulheres mais jovens estão passando a ocupar cargos em níveis hierárquicos mais altos e que não há grandes diferenças nos níveis de escolaridade entre homens e mulheres. No entanto, as empresas ainda estão aquém de uma igualdade de sexo nos cargos de diretoria, visto que, em geral, cerca de 35% desses cargos são ocupados por mulheres. Apenas no setor de educação, saúde humana e serviços sociais verificou-se uma igualdade de ocupação desses cargos. Cabe ressaltar que

esse setor é predominantemente feminino, ou seja, a maior parte de seus trabalhadores são mulheres, isso porque suas atividades voltadas para o cuidado, em geral, são consideradas mais relacionadas a características femininas.^{xii}

Essa falta de igualdade na ocupação de cargos de diretoria evidencia uma segregação vertical dentro das empresas brasileiras. Diversos estudos aprofundam esse debate utilizando-se de conceitos como segregação vertical e teto de vidro, que associam essas diferenças de opor-

tunidades principalmente a obstáculos implícitos colocados às mulheres com base em preconceitos psicológicos e estruturais que criam barreiras invisíveis, impedindo o acesso das mulheres a cargos diretivos (Barros, 2010). Esse tipo de segregação pode gerar desigualdades como restringir as opções de emprego das mulheres reforçando estereótipos de gênero, mesmo quando elas ingressam em novas áreas, e limitar empregos na dimensão hierárquica, com homens ocupando cargos seniores ou de direção, mesmo em setores cuja maioria de ocupados são mulheres, entre outras.

Ademais, essa segregação pode ser mais intensa em ocupações que exigem certa formação e qualificação se intensificando para mulheres que são mães.^{xiii} É importante destacar que, nas sociedades contemporâneas, a ocupação do indivíduo determina sua renda e, consequentemente, seu status social. Dessa forma, a segregação por sexo em cargos de alta hierarquia contribui para a manutenção das desigualdades entre homens e mulheres não só no mercado de trabalho, mas também na sociedade, atribuindo às mulheres menor poder social.

Evidencia-se, portanto, a necessidade de políticas internas das empresas que visem a maior igualdade de oportunidades de acesso a posições hierárquicas, mas também de políticas públicas que incentivem as empresas a elaborarem e pôr em prática políticas internas de igualdade. Uma das possíveis ações nesse sentido seria o desenvolvimento de linhas de concessão de crédito voltadas para empresas que demonstrassem igualdade em posições de liderança entre homens e mulheres.

1.3 Impactos da pandemia da Covid-19 sobre as donas de negócios

A pandemia da Covid-19 gerou uma crise econômica no país devido aos impactos da doença sobre a população e à necessidade de medidas de controle de propagação do novo coronavírus como distanciamento social, interrupção de serviços e comércios não essenciais, controle de circulação de pessoas, além das incertezas quanto aos seus desdobramentos que acabaram impactando o mercado interno. No Brasil, verificou-se uma queda do PIB de -4,1%, em 2020, sendo que o único setor que registrou alta foi o de agropecuária; a indústria recuou 3,5% e serviços, 4,5%, além da taxa de desemprego ter chegado a 14,2% em novembro de 2020. As medidas de contenção do vírus acabaram por afetar diversos setores e a exigir uma adaptação nas formas de trabalho, principalmente no setor de serviços. Diante disso, esta etapa do estudo busca apresentar os impactos econômicos da pandemia sobre as(os) donas(os) de negócios no Brasil.

Os resultados da pesquisa PNAD COVID-19 indicam que a pandemia teve maior impacto sobre as donas de negócio em relação aos donos de negócios. Entre maio e novembro de 2020, houve uma queda de 6,2% no total de empregadoras mulheres, passando de 839 mil para 787 mil. Já para as conta própria, a redução foi de 9,7%, passando de 8,2 milhões para 7,4 milhões. Nesse mesmo período, verificou-se uma diminuição de 3,3% nos empregadores homens (de 1,889 milhões para 1,826 milhões), enquanto os homens conta própria apresentaram uma elevação de 1,2% (de 16,3 milhões para 16,5 mi-

lhões). Ressalta-se que há que se ter cautela ao analisar a elevação dos conta própria, pois esse movimento pode ser, em parte, reflexo da migração de outras posições na ocupação, como a dos empregadores ou trabalhadores do setor privado que registraram queda, para trabalhar como autônomos. A pesquisa PNAD-COVID19 não oferece dados sobre a formalização (CNPJ) dos negócios para que se possa analisar a qualidade dessa mudança, mas, como informado anteriormente, é alto o percentual de informalização dentro dos conta própria (cerca de 80% para ambos os sexos, em 2019).

A região Norte foi a que sofreu o maior impacto da pandemia entre os empregadores, com uma diminuição de 30,2% de empregadoras mulheres e 17,7% de empregadores homens. Com exceção da região Nordeste, em todas as demais, as empregadoras tiveram variações relativamente maiores que os homens. Destaque para a região Centro-Oeste que teve um aumento de cerca de 13% na quantidade de mulheres empregadoras, consideravelmente maior que dos homens (4,2%). Essa foi a única região que teve aumento de empregadores (**Tabela 13**), no período.

Analisando as variações do número de empregadoras mulheres no primeiro ano da pandemia da Covid-19, observa-se que os estados cujos impactos foram mais acentuados foram: Amapá (-70,9%), Acre (-59,7%), Tocantins (-52%) e Amazonas (-42,3%), na região Norte; e Sergipe (-44,8%), Paraíba (-42,1%) e Alagoas (-39,2%),

na região Nordeste. Todos esses estados apresentam um valor do Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM)^{xiv} abaixo da média nacional.

Quanto aos conta própria, em todas as regiões houve uma diminuição da presença de mulheres, sendo que no Nordeste e no Norte encontram-se as maiores variações relativas, -14,3% e -11,6%, respectivamente. Esse foi um movimento contrário ao dos homens conta própria, que em três regiões apresentaram um aumento de sua participação (Norte, Sudeste e Sul). Em relação às unidades federativas, as maiores variações negativas da participação das mulheres conta própria foram em Sergipe (-33,3%), Rio Grande do Norte (-26,6%), Paraíba (-16,8%) e Bahia (-16,4%), na região Nordeste; Rondônia (-14,8%), Acre (-14,5%) e Amapá (-14,4%), na região Norte. Também nesses estados são encontrados níveis mais baixos do IDHM. No caso das conta própria, também se verificou uma considerável diminuição na região Sudeste, principalmente nos estados de Espírito Santo (-22,3%), Minas Gerais (-14,1%) e Rio de Janeiro (-13,2%).

Pode-se inferir como hipótese explicativa para esse fenômeno que as economias locais nesses estados estavam menos preparadas para os impactos econômicos da pandemia, e que as mulheres empregadoras e conta própria dessas localidades ficaram mais vulneráveis durante o período, em relação aos homens, visto que estes apresentaram quedas menos acentuadas.

Tabela 13 – Variação de empregadores e conta própria por região, unidade federativa e sexo – maio e novembro de 2020 (%) e Índice de desenvolvimento humano municipal – 2017

Regiões e Unidades Federativas	Empregadores			Conta-própria			IDHM
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	
Região Norte	-17,7	-30,2	-21,1	3,9	-11,6	-0,4	-
Rondônia	-13,4	-3,8	-11,8	16,7	-14,8	8,6	0,725
Acre	-24,7	-59,7	-37,3	11,1	-14,5	4,1	0,719
Amazonas	34,1	-42,3	8,1	3,4	-13,7	-1,8	0,733
Roraima	-11,5	-30,7	-17,1	5,4	-9,3	1,4	0,752
Pará	-17,0	-17,6	-17,2	1,0	-11,2	-2,3	0,698
Amapá	-69,0	-70,9	-69,5	11,0	-14,4	2,9	0,74
Tocantins	-47,5	-52,0	-48,7	-1,2	-0,1	-1,0	0,743
Região Nordeste	-3,7	-3,2	-3,6	-2,9	-14,3	-6,6	-
Maranhão	-29,3	-23,3	-27,3	2,5	-9,1	-0,9	0,687
Piauí	-13,2	8,0	-4,8	3,4	0,8	2,6	0,697
Ceará	-14,4	30,0	-1,4	4,3	-13,5	-2,0	0,735
Rio Grande do Norte	-24,2	-19,5	-22,9	-10,6	-26,6	-16,0	0,731
Paraíba	5,0	-42,1	-9,3	-0,4	-16,8	-5,7	0,722
Pernambuco	-13,3	16,3	-4,7	2,8	-11,0	-1,9	0,727
Alagoas	-28,5	-39,2	-32,8	-2,6	-6,5	-3,8	0,683
Sergipe	-15,6	-44,8	-22,7	-2,5	-33,3	-14,1	0,702
Bahia	28,0	0,7	20,0	-11,7	-16,4	-13,1	0,714
Região Sudeste	-3,7	-7,4	-4,9	2,7	-9,4	-1,6	-
Minas Gerais	-1,9	-9,3	-4,0	-5,9	-14,1	-8,5	0,787
Espírito Santo	-0,3	-0,9	-0,4	-3,9	-22,3	-10,6	0,772
Rio de Janeiro	-0,4	-0,4	-0,4	-1,2	-13,2	-5,8	0,796
São Paulo	-5,7	-8,7	-6,6	10,2	-3,8	5,1	0,826
Região Sul	-2,4	-8,5	-4,4	4,0	-2,6	1,7	-
Paraná	2,1	-13,0	-3,2	3,9	-3,7	1,4	0,792
Santa Catarina	0,4	-3,1	-0,7	5,8	0,3	3,8	0,808
Rio Grande do Sul	-8,4	-6,0	-7,6	3,0	-3,2	0,8	0,787
Região Centro-Oeste	4,2	12,8	6,7	-2,5	-9,8	-4,9	-
Mato Grosso do Sul	-1,9	22,4	4,7	-3,1	-12,2	-6,2	0,766
Mato Grosso	6,3	15,6	8,8	7,4	-5,3	4,0	0,774
Goiás	5,7	17,6	9,4	-4,5	-9,1	-6,0	0,769
Distrito Federal	5,3	-17,5	-1,3	-11,8	-13,2	-12,4	0,85
Total	-3,3	-6,2	-4,2	1,2	-9,7	-2,4	0,778

Fonte: PNAD COVID19-IBGE e IDHM 2017. Elaboração ABDE.

A fim de proporcionar um panorama mais amplo dos impactos da pandemia da Covid-19 entre os setores da economia, a pesquisa PNAD COVID19 divulgou os dados de maneira mais desagregada por atividades da empresa. Esses dados nos permitem observar diferenças quanto à distribuição das mulheres empregadoras e conta própria entre os setores de atividade (Tabela 14). Em relação às empregadoras, em novembro de 2020, mais de um terço (36%) estavam em comércio atacado e varejo; seguido por 13% em serviços de alimentação, que inclui bares, restaurantes e ambulantes de alimentação; 7,8% em escritórios de advocacia, engenharia, publicidade e veterinária; outros 7,8% em saúde humana e assistência social; e 7,5% em indústria de transformação, principalmente em confecção e fabricação caseira. Quanto às variações de participação das empregadoras durante a pandemia, três dessas cinco atividades tiveram aumento da presença feminina.

Em comércio atacado e varejo, cuja concentração de empregadoras mulheres é maior, houve uma elevação de 5% no número de empregadoras mulheres, enquanto dos empregadores homens foi de 10,4%, entre maio e novembro de 2020. Também se verificou aumento de empregadoras, cerca de 41%, em escritórios de advocacia, engenharia, publicidade e veterinária e de 3,5% em saúde humana e assistência social. Um ponto de destaque é o aumento de 49% do número de empregadoras em atividades de locação de mão de obra, segurança, limpeza, paisagismo e teleatendimento, o que pode ser explicado, principalmente pela maior necessidade de atividades de teleatendimento para serviços públicos e na área da saúde,^{xv} em alguns casos, mais que dobrando a demanda. Em contrapartida, em serviços de alimentação,

a diminuição das empregadoras foi de -9,7% e em indústria de transformação foi de -10,8%. Verificou-se também diminuições significativas na participação das empregadoras principalmente em transporte de mercadorias (-34,4%); informação e comunicação (-32,4%); e cabeleiros, tratamento de beleza e serviços pessoais (-25,5%).

As mulheres conta própria, além de estarem em maior percentual em comércio atacado e varejo (21,8%), 16,5% estão em atividades de cabeleireiro, tratamentos de beleza e serviços pessoais. Em seguida tem-se serviços de alimentação (11,6%), indústria de transformação (10,7%) e agricultura e pecuária (8,9%). Entre esses, verificou-se um aumento das conta própria em indústria da transformação (3,7%) e comércio atacado e varejo (3,1%). No entanto, nessas duas áreas, o aumento da participação masculina foi significativamente maior. Já em agricultura e pecuária, houve uma diminuição de 30% de conta própria, uma das maiores diminuições entre as mulheres, demonstrando a vulnerabilidade das mulheres autônomas nesse setor. Serviços de alimentação e cabeleiros, tratamentos de beleza e serviços pessoais também foram muito atingidos pela crise econômica e apresentaram uma diminuição de cerca de 4% e 5%, respectivamente.

Ressalta-se que as atividades de serviços de alimentação, que apresentou queda significativa entre as empregadoras e conta própria e serviços de cabeleiros, tratamentos de beleza e serviços pessoais sofreram impactos devido à necessidade de interrupção de atendimento direto ao público durante períodos prolongados, variando conforme o estado e município.

Tabela 14 – Variação de empregadores e conta própria e distribuição de mulheres por setor e sexo – maio e novembro de 2020 (%)

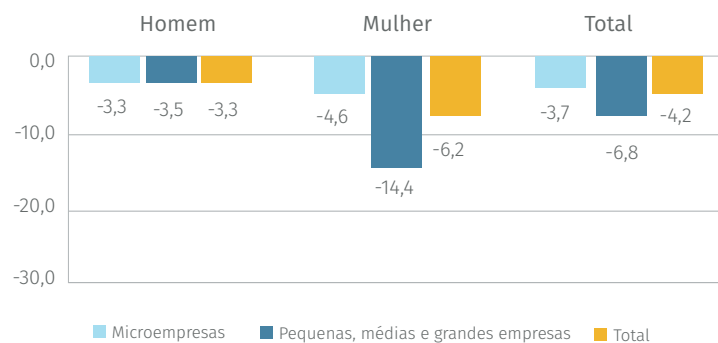
Setor de atividade	Empregadores			Conta própria		
	Distr. mulher (Nov)	Var. homem	Var. mulher	Distr. mulher (Nov)	Var. homem	Var. mulher
Agricultura, pecuária, produção florestal e pesca	2,3	-12,8	-10,1	8,9	-10,8	-29,9
Extração de petróleo, carvão mineral, minerais metálicos, pedra, areia, sal etc.	0,1	-7,1	-46,1	0,0	30,0	-84,6
Indústria da transformação (inclusive confecção e fabricação caseira)	7,5	10,1	-10,8	10,7	33,2	3,7
Fornecimento de eletricidade e gás, água, esgoto e coleta de lixo	0,1	-11,9	-62,1	0,2	-8,1	-22,9
Construção	1,8	10,8	-16,0	1,1	15,2	-15,2
Comércio no atacado e varejo	36,0	10,4	5,0	21,8	19,4	3,1
Reparação de veículos automotores e motocicletas	2,2	-4,8	39,1	0,4	9,4	30,3
Transporte de passageiros	0,4	-24,3	-42,5	0,7	-3,1	-23,0
Transporte de mercadorias	1,1	19,6	-34,4	0,1	16,2	-44,1
Armazenamento, correios e serviços de entregas	0,0	-12,8	-100	0,1	24,1	3,2
Hospedagem	1,9	10,1	11,6	0,1	-32,1	-3,5
Serviço de alimentação	12,9	-7,3	-9,7	11,6	-6,2	-3,9
Informação e comunicação	1,1	9,5	-32,4	1,0	16,3	-2,1
Bancos, atividades financeiras e de seguros	1,3	-19,2	-8,8	0,7	9,8	-2,7
Atividades imobiliárias	0,5	-47,1	-55,1	1,1	17,4	-2,6
Escritórios de advocacia, engenharia, publicidade e veterinária	7,8	7,2	41,0	5,3	15,0	10,9
Atividades de locação de mão de obra, segurança, limpeza, paisagismo e teleatendimento	1,2	6,1	49,1	0,8	0,5	-30,5
Educação	3,4	-1,8	-18,8	2,0	-3,9	-1,6
Saúde humana e assistência social	7,8	11,8	3,5	7,1	8,0	3,5
Organizações religiosas, sindicatos e associações	0,2	-17,4	9,7	0,2	-15,6	-12,2
Atividade artísticas, esportivas e de recreação	2,1	0,2	-3,1	2,5	3,1	-9,8
Cabeleireiros, tratamento de beleza e serviços pessoais	3,3	-21,8	-25,5	16,5	11,7	-5,0
Outros	5,1	-38,7	-47,0	7,0	-38,5	-46,0
Total	100,0	-3,3	-6,2	100,0	1,2	-9,7

Fonte: PNAD COVID19-IBGE. Elaboração ABDE.

Passando a análise para os resultados conforme o porte da empresa, a pesquisa PNAD COVID19 foca nas microempresas, não sendo possível desagregar os dados das pequenas, médias e grandes empresas.^{xvii} Conforme os dados disponíveis, verificou-se que a maior variação no número de empregadores foi para as mulheres com pequenas, médias e grandes

empresas (-14,4%), enquanto para os empregadores homens a diminuição foi de -3,5% entre maio e novembro de 2020, conforme **Gráfico 7**. Em relação às microempresas, também foram as mulheres que sentiram o maior impacto em nível de permanência nessa posição, visto que 4,6% deixaram de ser empregadoras; já os homens esse percentual foi de 3,3%.

Gráfico 7 – Variação de empregadores por porte do estabelecimento e sexo maio e novembro de 2020 (%)



Fonte: PNAD COVID19-IBGE. Elaboração ABDE.

Analisando mais detalhadamente os indicadores relacionados às mulheres microempresárias, verifica-se que a distribuição entre os setores de atividade não difere muito em relação ao total de empresas apresentado anteriormente. No entanto, verifica-se uma concentração um pouco maior em comércio atacado e varejo (37,9%), em saúde humana e assistência social (8,4%) e em escritórios de advocacia, engenharia, publicidade e veterinária (7,7%). No caso da indústria de transformação, observa-se uma concentração um pouco menor das microempresárias em relação ao total de empregadoras. A **Tabela 15** apresenta os setores com maior presença de mulheres empregadoras e as variações de ocupação e rendimento médio^{xvii} entre maio e novembro de 2020.

Nesses setores com maior presença feminina, o que sofreu maior impacto em relação às microempresas de mulheres foi o de serviços de alimentação, com diminuição de 10,5% no número de empregadoras. Os demais setores com maior presença feminina não apresentaram diminuição de sua quantidade. O destaque, mais uma vez, fica para escritórios de advocacia, engenharia, publicidade e veterinária com aumento de 45% no período.

Os setores com maior presença de microempresas de empregadores homens também seguem a distribuição do total de empregadores, mas com um percentual maior em comércio atacado e varejo. Dentre esses setores de atividade, observa-se uma queda do número de empregadores agricultura e pecuária (-12%) e serviços de alimentação (-8,3%). Destaca-se um aumento de empregadores em indústria de transformação (14,8%) e comércio atacado e varejo (10,8%).

Quanto à variação de rendimento no período, focando também nos que contêm maior presença de microempregadoras, verificou-se uma variação negativa nos rendimentos das empregadoras mulheres em cabeleireiras (-35,5%); outras atividades (-19,9), comércio atacado e varejo (-11,4%) e agricultura e pecuária (-10,5%). Entre os empregadores homens, as principais quedas de rendimentos foram em educação (-72,6%), cabeleireiros (-43,3%); e reparação de veículos automotores e motocicletas (-16,5%). Destaca-se que a elevação de empregadoras mulheres em reparação de veículos teve como reflexo a variação positiva no rendimento médio no período.

Tabela 15 – Distribuição, participação e variação de empregadores com microempresas maio e novembro de 2020 (%)

Setor de atividade	Distribuição (nov)		Variação empregadores			Variação renda média	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher
Comércio no atacado e varejo	29,6	37,9	10,8	3,7	8,1	2,7	-11,4
Serviço de alimentação	10,7	13,6	-8,3	-10,5	-9,1	0,8	-6,5
Saúde humana e assistência social	4,7	8,4	21,8	11,4	17,0	4,8	-0,6
Escritórios de advocacia, engenharia, publicidade e veterinária	6,9	7,7	5,0	45,0	15,5	12,3	0,2
Indústria da transformação	7,8	6,1	14,8	3,8	11,8	-1,5	2,6
Outros	6,5	5,6	-36,6	-46,2	-39,6	-13,9	-19,9
Cabeleireiros, tratamento de beleza e serviços pessoais	0,8	3,7	-16,2	-26,8	-23,6	-43,3	-35,5
Reparação de veículos automotores e motocicletas	6,9	2,4	-1,8	42,7	2,4	-16,5	86,4
Educação	0,2	2,3	-44,8	-14,1	-21,9	-72,6	27,2
Agricultura, pecuária, produção florestal e pesca	6,9	2,0	-11,9	9,2	-9,9	4,9	-10,5

Fonte: PNAD COVID19-IBGE. Elaboração ABDE.

Em resumo, a partir dos dados apresentados, verificou-se que a crise econômica durante a pandemia da Covid-19 impactou na redução de cerca de 52 mil empregadoras e 800 mil mulheres conta própria no país. Os dados mais desagregados por setores permitiram verificar os diferentes impactos que determinadas áreas sofreram, em algumas positivos e em outras negativos. Atividades como comércio, atividades profissionais, científicas e técnicas e a área da saúde apresentaram aumento do número de empregadoras, inclusive nas microempresas. Em contrapartida, os impactos negativos com redução do número de donas de negócios foram mais sentidos nas áreas de alimentação, educação e serviços pessoais como cabeleireiros e tratamentos de beleza. Essas atividades sofreram interrupções de atendimento direto ao público e, mesmo quando abertas, apresentaram queda na demanda por conta das medidas de distanciamento social. Além dos

impactos na quantidade de mulheres donas de negócios, verificou-se também que a crise econômica teve como consequência a queda da renda média dessas mulheres. Entre os dez setores com maior presença feminina, seis deles apresentaram queda de rendimento das donas de negócio, em geral, em proporção menor que dos donos de negócios.

Uma outra constatação interessante foi a de que os estados que sofreram as maiores reduções no número de empregadoras e mulheres autônomas (conta própria) foram os que possuem IDHM abaixo da média do país. Assim, é possível que uma maior vulnerabilidade econômica e social presente nessas regiões tenha contribuído para que os impactos da crise econômica associada à pandemia da Covid-19 tenham sido mais intensos sobre as mulheres dessas localidades.

SEÇÃO 2
**INCLUSÃO
FINANCEIRA DAS
MULHERES E
GARGALOS DE
ACESSO A CRÉDITO
POR MPMES
LIDERADAS POR
MULHERES NO
BRASIL**



Seção 2. Inclusão financeira das mulheres e gargalos de acesso a crédito por mpmes lideradas por mulheres no Brasil

As MPMEs brasileiras, de forma geral, enfrentam gargalos para acessar financiamento no mercado de crédito brasileiro. Estudo recente da ABDE e do BID analisou os desafios estruturais de inclusão financeira do segmento, relativos a problemas de oferta, percepção de risco por parte das instituições financeiras, exigências de garantia e burocracia, conhecimento relativamente baixo sobre os produtos financeiros existentes e *suitability*, isto é, adequação das linhas de crédito acessadas aos objetivos das empresas com o financiamento. No caso específico das MPMEs lideradas por mulheres, parece haver um desafio adicional.

No Índice Global de Desigualdade de Gênero do Fórum Econômico Mundial de 2021,^{xviii} o Brasil ocupou a 93ª posição (de 156) e teve uma queda nos subíndices gerais de gênero considerados no relatório. Mesmo que algumas iniciativas tenham sido lideradas pelo setor público, o país continua em uma posição muito baixa nesse índice, principalmente quando analisado a partir do subíndice de Participação Econômica e Oportunidade (89º de 156). Conforme sugere o Relatório de Cidadania Financeira do Banco Central do Brasil,^{xix} a eliminação das diferenças entre homens e mulheres no acesso e uso de serviços financeiros é essencial para uma sociedade mais inclusiva e para promover o crescimento econômico. Esse tem sido um tema importante na agenda de inclusão financeira do setor público da América Latina e do Caribe e de instituições internacionais.

Nesse cenário, o aprofundamento da inclusão financeira das mulheres deve ser entendido não apenas como a viabilização dos serviços oferecidos pelas instituições financeiras, mas também como a provisão de produtos que possam promover e melhorar a atividade produtiva

feminina, reduzir sua vulnerabilidade a eventos adversos, mitigando riscos financeiros, e garantir seu poder de compra ao longo do tempo por meio de um comportamento financeiro sustentável.

Para isso, esta seção busca estudar quais gargalos estariam limitando o acesso de MPMEs lideradas por mulheres ao crédito. Para esse fim, buscamos trazer primeiramente evidências que apontam a existência desse *gap* no Brasil, tanto no acesso quanto no montante recebido. Em seguida, apresentamos os gargalos às MPMEs lideradas por mulheres já mapeados na literatura internacional para com base neles estudar quais as evidências na literatura nacional que corroboram sua existência no Brasil.

2.1 A inclusão financeira e a existência de *gap* no acesso a financiamento

Encontramos evidências na literatura nacional de que há maior dificuldade no acesso serviços financeiros por parte das mulheres, tanto individualmente quanto nas empresas lideradas por elas, no Brasil.

Em termos de inclusão financeira das mulheres, os dados de demanda coletados pelo Global Findex 2017^{xx} mostram disparidades por gênero, que apontam para uma lacuna na comparação entre homens e mulheres, com menor acesso por parte do gênero feminino.

O Brasil possui um elevado número de contas bancárias de pessoas físicas em instituições financeiras (70% dos adultos), muito acima da média latino-americana de 54%. No entanto, os dados do Findex mostram uma diferença entre gêneros: enquanto cerca de 73% dos homens adultos declaram ter uma conta bancária, essa porcentagem é reduzida para aproximadamente 68% das mulheres adultas (**Tabela 16**).

Tabela 16 – Inclusão financeira no Brasil, desagregado por sexo. Dados de demanda.
% de adultos com 15 anos ou mais

		Brasil			ALC		
		Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
Titularidade de conta	Em uma instituição financeira	70,0	67,5	72,8	54,2	51,4	57,4
	No último ano	40,0	35,3	45,2	37,9	34,3	41,9
Acesso ao crédito	Para iniciar ou expandir um negócio ou fazenda	4,6	2,9	6,6	5,4	4,1	6,8
	Instituição financeira	8,6	7	9,9	9,6	9	10,7
	Amigos e família	13,7	11,3	16,4	15,2	13,7	16,9
Cartão	Cartão de crédito	27,0	22,0	32,6	18,8	15,4	22,4
	Cartão de débito	59,3	54,4	64,8	41,5	37,5	45,9
Poupança	Instituição financeira	14,5	10,5	18,9	12,6	9,6	15,8
	No último ano	32,5	26,1	39,6	37,6	31,4	44,4

Fonte: Global Findex 2017.
Nota: ALC: América Latina e Caribe.

As desigualdades de gênero também estão presentes no acesso ao crédito das pessoas físicas. Enquanto 45% dos homens adultos tinham algum tipo de crédito, esse indicador era de 35,3% para mulheres adultas, mostrando uma desigualdade de gênero de quase dez pontos percentuais. Porém, desse percentual, a proporção de adultos que têm crédito em instituições financeiras é muito baixa, e, também nesse caso, observam-se lacunas: 9,9% de homens e 7% de mulheres adultas.

Ainda existem desigualdades de gênero quando consideramos a titularidade de cartões de débito e crédito, bem como poupança. Embora o Brasil tenha um alto percentual de cartões de débito em comparação com a média da ALC, apenas 65% dos homens afirmam ter esse tipo de produto e, no caso das mulheres, esse indicador cai para 54,4% (diferença de gênero de mais de 10 pontos percentuais). Da mesma forma, uma porcentagem menor de mulheres declara ter economizado algum dinheiro no último ano (26% das mulheres, contra 40% dos

homens), além de ter dinheiro em uma instituição financeira (10,5% das mulheres contra 19% dos homens).

Quando consideramos especificamente o acesso ao crédito para fins empresariais, a própria pesquisa da Global Findex 2017 aponta que, enquanto apenas 6,6% dos homens declaram que estão endividados para abrir ou expandir um negócio ou uma fazenda, esse número se apresenta ainda mais reduzido no caso das mulheres, com apenas 2,9% delas tomando empréstimos com esse propósito.

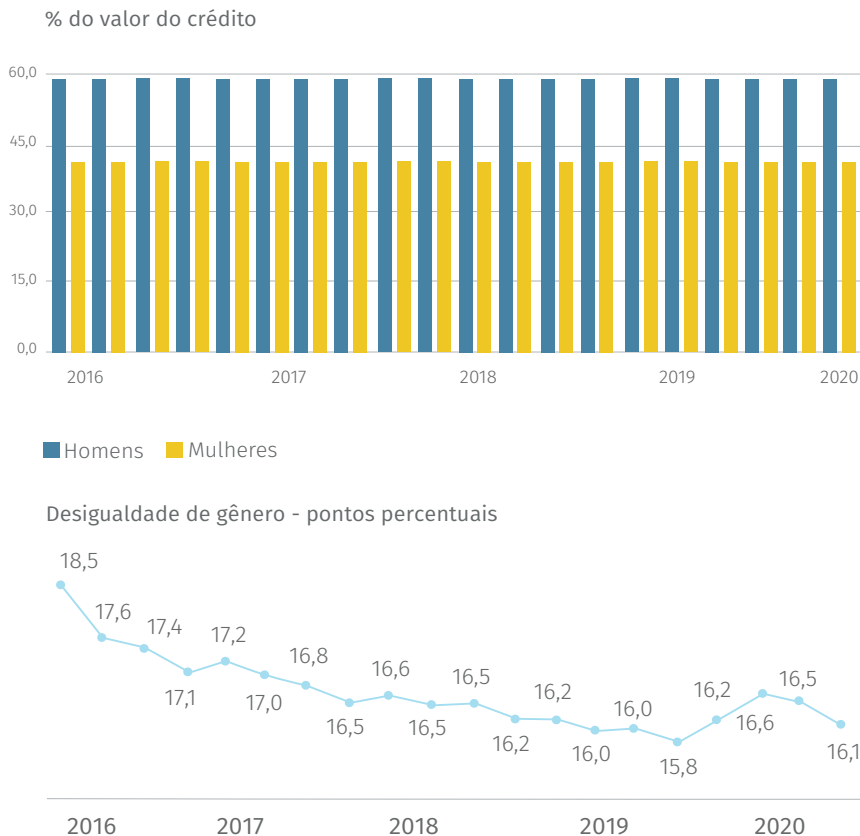
O Banco Central do Brasil não desagrega os dados relacionados ao acesso a crédito por pessoa jurídica por sexo, contudo, a instituição divulga o valor total dos créditos concedidos às pessoas físicas cadastradas como microempreendedores, desagregados por sexo.^{xxi} Esses dados, disponíveis desde 2016, permitem observar uma desigualdade de gênero desfavorável às mulheres; por exemplo, no último trimestre de 2020, 58% do valor de crédito foi

concedido a microempresários homens, enquanto os restantes 42% foram atribuídos às contrapartes mulheres.

A série temporal mostra que desde 2016 a desigualdade de gênero diminuiu, atingindo um mínimo de 15,8 pontos percentuais no final de

2019. Contudo, a desigualdade de gênero ainda existe de forma relevante e se exacerbou com a pandemia da COVID-19. Em 2020, a desigualdade aumentou nos primeiros meses, e depois voltou a cair no segundo semestre do ano, contudo não alcançando ainda seu patamar anterior à crise (**Gráfico 8**).

Gráfico 8. Créditos dados a indivíduos registrados como microempresários



Fonte: Elaboração BID, com dados do BCB, séries 26968 e 26969.

Nota: T = Trimestre.

Buscando ainda entender se há um *gap* no acesso ao financiamento por parte de empresas lideradas por mulheres, podemos observar que o SME Finance Forum^{xxii} estimou que 18% das MPMEs^{xxiii} de mulheres declararam ter restrição de crédito e apenas 2,5% delas conseguiram acesso ao crédito para suas atividades comerciais em 2017-2018 (Banco Mundial, 2018), em comparação com 4,6% de suas contrapartes masculinas. Isso mostra que há uma necessidade de acesso ao crédito, uma vez que 18% delas não podem acessar o crédito por vários motivos.

Pesquisa do Sebrae sobre financiamento ao micro e pequeno empresário em 2019^{xxiv} aponta há existência de uma diferença em termos do montante obtido. Apesar, de 70% das mulheres terem sucesso ao buscar empréstimos no sistema financeiro, contra 60% dos homens, o valor liberado aos empréstimos diferia significativamente entre homens e mulheres. Enquanto o crédito destinado aos homens se concentrava nas faixas de maior valor, (a maioria dos homens afirmou montantes acima de R\$ 30.000, com 30% estando na faixa acima de R\$ 60.000) o destinado às mulheres se concentrava na faixa abaixo

de R\$ 30.000,00 (com 29% na faixa abaixo de R\$ 10.000). Agier e Szafarz (2013),^{xv} que estudaram o *gap* de gênero existente no microcrédito no Brasil, chegaram à conclusão semelhante, notando que as operações realizadas com mulheres são, na média, R\$ 94 inferiores às realizadas com homens.

Em 2020, em meio à crise da Covid-19, período em que o crédito se tornou essencial para a sobrevivência das MPMEs, os empresários de forma geral tiveram dificuldade no acesso a financiamento, com apenas 20% das mulheres conseguindo obter seu pedido aprovado e

17% dos homens.^{xvi} Ambos os sexos se concentraram nas faixas de valores abaixo de R\$ 20.000,00, contudo houve uma predominância das mulheres nas faixas abaixo de R\$ 10.000,00, enquanto os homens tiveram maior participação na faixa entre R\$ 10.000,00 e R\$ 20.000,00.

Essas e outras pesquisas, estudadas a seguir, apresentam indícios da existência de um *gap* no financiamento às empreendedoras mulheres no Brasil. Dessa forma, buscamos identificar as barreiras que podem explicar a existência dessa discrepância.



2.2 Os gargalos de gênero no acesso a crédito na literatura internacional

Auguste e Galetto (2020)^{xxvii} mapearam as possíveis barreiras que as mulheres proprietárias ou líderes de empresas enfrentam ao buscar financiamento com base na literatura internacional, classificando-as em três fatores: (i) institucionais; (ii) econômico-financeiros; e (iii) psicológicos e sociais.

Os fatores institucionais estão relacionados a aspectos que se originam no interior das instituições financeiras, ligados principalmente a desincentivos existentes na estrutura operacional dos bancos. Os fatores econômico-financeiros, por sua vez, abordam as

características das empresas de mulheres, relacionando-se com as condições do empreendimento em si e não diretamente com o sexo de suas lideranças ou proprietários. Em geral, esses são os fatores utilizados pelas instituições financeiras para realizar a classificação de risco de crédito, de modo que podem ter impacto sobre o *gap* de financiamento a empresas de mulheres. Por fim, os fatores psicológicos e sociais abordam os comportamentos que distinguem as mulheres dos homens em sua relação com o sistema financeiro, muitos deles determinados pelo papel socialmente atribuído às mulheres com a responsabilidade do trabalho de reprodução social. Cada um desses fatores se desdobra em aspectos específicos, descritos no **Quadro 1**.

Quadro 1 – Barreiras de acesso a crédito enfrentadas por empresas com proprietárias ou lideranças femininas, identificadas na literatura internacional

Fatores	Barreiras	Descrição
Fatores institucionais	Discriminação estatística	Instituições não encontram fatores de riscos observáveis ou não possuem acesso às informações necessárias para qualificar adequadamente o perfil de uma empresa (custo monetário e/ou de tempo ou informação assimétrica) e então se baseiam em informações estatísticas e racionais do segmento para tomar suas decisões. A barreira em tela só existe se há uma correlação entre as características das mulheres e dos homens e seu perfil de risco e solvência financeira.
	Antecipação de rejeição	As mulheres se veem desmotivadas a solicitar o crédito porque acreditam que sua demanda será rejeitada. Assim, a menor demanda se relaciona ou com a existência de discriminação institucional, ou com a percepção de que ela existe.
	Falta de informação dos bancos	Aspecto relevante do caso de discriminação estatística. Os bancos emprestam com maior frequência e em maior quantidade aos clientes que conhecem melhor. Então, se possuem pouca informação das empresas lideradas por mulheres, tenderão a ter menor propensão a fornecer financiamento ou a realizá-lo em piores condições.
	Gap entre oferta e demanda dos produtos	O pouco conhecimento dos bancos sobre as empresas das mulheres limita sua capacidade de considerar as mulheres como um segmento específico, levando à insatisfação das mulheres com os serviços bancários.
	Cultura organizacional	Dificuldade de realizar mudanças que, por serem disruptivas e desafiadoras, podem enfrentar resistência. No caso da mulher, nos últimos anos observou-se maior protagonismo no âmbito empresarial que nem sempre chega a todas as organizações ao mesmo tempo ou penetra da mesma forma, mesmo quando há vontade de mudança.
	Discriminação baseado no gosto (taste-based)	Origina-se nas preferências e no gosto das entidades de crédito que evitam fornecer financiamento a determinados grupos sociais.

Fatores econômico-financeiros	Menor tamanho das empresas	Maior parte das empresas que são propriedade das mulheres são de menor porte nos países em desenvolvimento, segmento que encontra maior dificuldade em acessar financiamento.
	Setor das empresas	Concentração das empresas lideradas por mulheres no setor de comércio e serviços e indústria de varejo, que possuem maior dificuldade em acessar financiamento.
	Menor idade das empresas	Mulheres tendem a ter empresas com menor tempo de existência.
	Capacidade de fornecer garantias	Mulheres possuem maior dificuldade em fornecer garantias quando solicitam crédito devido (i) às características das empresas (porte, desempenho, idade e setor), e (ii) pela menor posse registrada em seu nome no caso de garantia pessoal.
	Menor demanda de financiamento	Mulheres acessam menos o mercado financeiro em busca de recursos de terceiros
	Menor experiência profissional	Mulheres tendem a ter menor experiência profissional anterior, quando comparada aos homens.
	Vontade de manter o controle da empresa	Mulheres buscam ter menores restrições que os homens em suas empresas (maior controle) e por isso evitam tomar crédito.
	Diferentes motivações	Mulheres apresentam maiores conflitos de equilíbrio entre família e trabalho e/ou podem cultivar mais redes de relacionamento pessoais do que profissionais.
Fatores psicológico-sociais	Aversão ao risco	Na média, as mulheres são mais avessas ao risco, principalmente nas decisões financeiras e de investimento.
	Confiança	Falta de autoconfiança modela as decisões e comportamentos das mulheres tanto no âmbito pessoal quanto profissional.
	Responsabilidades familiares e do lar	A norma social prevalecente quanto à divisão do trabalho por gênero faz com que as mulheres dediquem mais tempo às tarefas do lar e, por isso, tenham menos tempo disponível para os empreendimentos. Isso pode prejudicar o desenvolvimento das empresas e, assim, sua capacidade de acessar crédito.
	Legislação	Restrições legais podem dificultar a capacidade das mulheres de construir um histórico de crédito (“garantia reputacional”), o que limita sua capacidade de se desenvolver empresarialmente.
	Nível de conhecimento financeiro	Capital humano e experiência prévia são motivos que explicam os baixos níveis de rendimentos e capacidade de crescimento de algumas empresas com propriedade de mulheres, dado que se observa menor capacidade de gestão e menor conhecimento financeiro.

Fonte: AUGUSTE; GALETTO (2020). Elaboração ABDE.



A FALTA DE RELACIONAMENTO
BANCÁRIO PRÉ-EXISTENTE
DAS MULHERES PROPRIETÁRIAS
OU LÍDERES DE EMPRESAS
TORNA-AS PROPÍCIAS A
RECEBER FINANCIAMENTO
MENOR OU EM PIORES
CONDIÇÕES.

2.3 Mapeamento dos gargalos existentes no Brasil

No Brasil, a literatura existente sobre os gargalos de acesso a crédito pelas mulheres empreendedoras é escassa. Poucos são os autores que se debruçam especificamente sobre a temática de financiamento a esse segmento. Encontra-se literatura relativamente mais expressiva sobre empreendedorismo feminino, por meio da qual os pesquisadores buscam, principalmente, traçar o perfil de mulheres proprietárias de negócios e os possíveis obstáculos que enfrentam em sua trajetória empresarial. Com base nessa literatura nacional e nas barreiras identificadas internacionalmente, o presente estudo mapeia os gargalos enfrentados pelas empreendedoras brasileiras ao recorrer a uma instituição financeira para obter recursos.

a. Fatores institucionais

Os gargalos institucionais, isto é, aqueles relacionados ao funcionamento interno das instituições financeiras, são os que encontram menor evidência na literatura nacional. Ainda assim, é possível encontrar indicações de sua existência, principalmente no que concerne às restrições de informação das instituições sobre as mulheres como clientes.

A falta de relacionamento bancário pré-existente das mulheres proprietárias ou líderes de empresas torna-as propícias a receber financiamento menor ou em piores condições. Como visto anteriormente, pesquisa do Global Findex 2017 já apontava para um menor relacionamento bancário das mulheres quando comparadas com suas contrapartes homens, tanto em nível individual, na pessoa física, quanto nas mulheres na pessoa jurídica, já indicando a existência desse gargalo no Brasil. Ainda, pesquisa do Sebrae de 2019^{xxviii} aponta que entre as mulheres que tiveram o financiamento negado, há maior frequência de justificativas da instituição financeira relativas à baixa movimentação bancária (score baixo), sendo essa a razão para 11% das mulheres e apenas 3% para os homens.

Pesquisa da Rede Mulher Empreendedora (RME)^{xxix} que traça o perfil da mulher nesse segmento também aponta para um baixo relacionamento da mulher como pessoa jurídica com os bancos. Em 2019, 30% das mulheres tinham conta corrente na pessoa jurídica e 41% misturavam as contas de casa com as contas do negócio. Entre os homens empreendedores apenas 28% não separavam as contas pessoais das empresariais. Esse dado se contrapõe, contudo, a uma pesquisa do Sebrae que aponta que 62% das mulheres tomaram crédito como pessoa jurídica contra 59% dos homens. Com isso, depreendemos que uma parcela relevante dos empresários, independente do gênero, buscam o crédito na pessoa física, cerca de 40%. Contudo, quando se trata de estabelecer o relacionamento bancário, com a abertura de conta corrente, as mulheres os juntam com as informações de pessoa física mais vezes que os homens.

Deve-se notar que as duas pesquisas possuem focos diferentes. Enquanto o levantamento do Sebrae busca o comportamento dos micro e pequenos empresários de forma geral, com a amostra correspondendo a 66% de homens e 34% de mulheres, a pesquisa da RME tem como foco as mulheres empreendedoras, independentemente do tamanho, abarcando mais mulheres que homens em sua amostra (75%). Contudo, ambas as pesquisas possuem grande parcela das entrevistadas classificadas como MEI, sendo estes quase metade dos entrevistados do Sebrae e 57% dos negócios formalizados na pesquisa da RME.

Por fim, reforçando esse argumento, estudo do Banco Central do Brasil (BACEN)^{xxx} sobre desigualdade de gênero na inclusão financeira aponta que, quando avaliado o relacionamento bancário, as mulheres são maioria nas faixas de renda de até dois salários-mínimos e vão diminuindo sua participação à medida que a renda aumenta. Isto refletiria (i) a proporção de homens e mulheres em cada faixa de renda, e (ii) o papel das transferências governamentais para a inclusão bancária. Nesse sentido, destacamos que as mulheres são maioria nas rendas mais

baixas e vão perdendo destaque nas rendas superiores, chegando a representar apenas 25% daqueles que possuem acima de vinte salários-mínimos.

É a partir da falta de informação que a existência de *gap* entre oferta e demanda surge no mercado. Isto é, os bancos, ao conhecerem pouco esse tipo de cliente, não o consideram como um segmento específico para ofertar produtos e linhas que atendam ao seu perfil. Nesse caso, as pesquisas do Sebrae (2019) e da RME (2019) também apontam uma insatisfação feminina com os serviços bancários. A RME aponta que 59% das mulheres investiriam mais em suas empresas se tivessem acesso a melhores linhas de crédito, principalmente com menores juros, o que pode ser um indicativo da falta de linhas estruturadas para esse público. A pesquisa do Sebrae (2019) é ainda mais clara sobre essa percepção. Quando questionadas sobre a razão fornecida pelas instituições financeiras para não atender sua solicitação de financiamento, 14% das mulheres relataram se tratar da falta de linha de crédito para seu perfil, enquanto apenas 5% dos homens indicaram esse motivo. É importante, notar que, pela pesquisa do Sebrae (2019) a insatisfação com os serviços de empréstimo/financiamento bancários no Brasil pelos empresários é geral, com mais de 50% tanto de homens quanto mulheres classificando-o como muito ruim ou ruim.

As limitações de acesso a informação por parte dos bancos são também motivadoras do que Auguste e Galetto (2020) chamam de discriminação estatística. Nesse sentido, a literatura é indicativa de que, por não possuírem um relacionamento com as instituições financeiras, as empresas de propriedade ou liderança feminina podem sofrer maior restrição no acesso a crédito ao serem analisadas de acordo com as características gerais dos negócios de propriedade feminina. A discriminação estatística será tão mais grave, quanto mais os negócios de mulheres possuírem características associadas a fatores de risco mais elevados, quando comparado ao dos homens.

Agier e Szafarz (2013) tinham como objetivo estudar o impacto da subjetividade dos agentes financeiros na alocação do crédito ao microempresário e para isso analisaram dados de uma instituição focada em microcrédito atuante no Brasil. Eles buscaram estimar quanto do *gap* de gênero existente é explicado por fatores objetivos – características observáveis do demandante de crédito – e quanto por fatores subjetivos – derivados do julgamento dos responsáveis por determinar o valor de crédito. Entendemos aqui que os fatores objetivos estariam ligados à discriminação estatística, enquanto os fatores subjetivos à discriminação por gosto. Como apontado anteriormente, eles encontraram que os financiamentos às mulheres são, na média, R\$ 94,00 menores que os realizados aos homens. Desse valor, R\$ 61,43 adviria de aspectos objetivos, isto é, seriam explicados pelas diferenças nas características dos homens e mulheres. Os R\$ 32,56, restantes, seriam relativos à análise subjetiva do agente financeiro, aqui classificada como discriminação baseada no gosto.

As evidências de existência de discriminação por estatística ou por gosto são explicitadas apenas por esse artigo na literatura nacional. Uma vez que se trata de uma análise restrita a uma instituição de microcrédito com atuação limitada regionalmente, a indicação geral da existência desse tipo de barreira no Brasil é incipiente.

Por fim, é importante pontuar que não foi encontrado estudo que analisasse a existência de uma redução da demanda das mulheres devido à antecipação da rejeição ao crédito ou quanto à cultura organizacional das instituições. Contudo, isso não significa que não exista. Como veremos adiante, as mulheres tendem a buscar menos financiamento junto às instituições financeiras quando comparadas aos homens, razão pela qual essa pode ser uma possível motivação não exposta na pesquisa de análise do perfil das empreendedoras.

b. Fatores econômico-financeiros

Os fatores econômico-financeiros estão relacionados às características das empresas e são aqueles utilizados pelos bancos para realizar a classificação de crédito. Nesse sentido, eles se tornam barreiras que possivelmente explicam o *gap* de financiamento quando há discrepância entre as características das mulheres e dos homens. Parte desses gargalos já foram explicitados na Seção 1, a partir da caracterização das MPMEs brasileiras com liderança ou propriedade de mulheres. Por exemplo, as mulheres se concentram no setor de comércio e serviços e nas empresas de menor porte. Contudo, elas apresentam também maior grau de formalização, o que potencialmente as favoreceria no processo de crédito.

Quanto ao porte, como vimos anteriormente, a concentração nas micro e pequenas empresas é uma característica das empresas de ambos os sexos. A literatura nacional corrobora essa evidência. Pesquisa da RME em 2020,^{xxx} relacionada ao empreendedorismo em meio à pandemia, aponta que 57% das mulheres entrevistadas não possuíam nenhum funcionário contratado, e entre os homens esse percentual era de 46%.

Ainda, pesquisa do Sebrae também de 2020^{xxxii} mostra que mais da metade dos empresários de ambos os sexos entrevistados eram microempreendedores individuais (MEIs), com maior predominância das mulheres. Aqui, 62% das mulheres são MEIs contra 52,2% dos homens. Contudo, notamos que, à medida que o porte das empresas aumenta, os homens passam a ser maioria.

Quanto à concentração setorial, a análise dos dados da PNADC aponta que os empregadores e conta própria de ambos os sexos estão concentrados nos setores de comércio (34,6% das empresas dos homens e 36,6% das empresas das mulheres). Contudo, analisando os dados por porte observamos que nas microempresas, apesar de a maioria estar no setor comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas, tanto de propriedade de mulheres quanto de homens, as microempresas de mulheres estão muito mais concentradas em alojamento e alimentação, educação, saúde humana e serviço social e outros serviços, ou seja, setores de baixa intensidade produtiva. Já as empresas de propriedade de homens estão em maior percentual nos setores de agricultura e agropecuária, indústria em geral e construção, setores com maior intensidade produtiva.



Quanto às pequenas empresas, além de também estarem mais concentradas em comércio para ambos os gêneros, as de mulheres, nesse porte, estão também muito mais concentradas em educação, saúde humana e serviços sociais e outros serviços. Já as pequenas empresas de homens estão mais concentradas em informação, comunicação e atividades financeiras e indústria em geral.

É vasta a literatura que aponta para uma maior participação das empresas lideradas/de propriedade das mulheres no setor de comércio e serviços no Brasil que corroboram o perfil identificado anteriormente (FRANCO, 2014;^{xxxiii} KRAUKER, et al., 2018;^{xxxiv} RME, 2016;^{xxxv} 2018;^{xxxvi} 2019;^{xxxvii} 2020;^{xxxviii} SMITH-HUNTER e LEONE 2010;^{xxxix} AGIER; SZAFARZ, 2013;^{xl}; Sebrae, 2020^{xli}).

Podemos destacar alguns resultados da literatura nacional. A pesquisa da RME em 2016^{xlii} apontou que o setor em que as mulheres mais estão presentes é o de serviços e que quanto mais alta a classe social maior é esse índice de concentração. Além disso, a RME destaca que, em 2018^{xliii}, 25% dos empreendimentos femininos estavam em comércio e 69% no setor de serviços, que concentrava a maior parte dos negócios já consolidados. Novamente, é importante mencionar que a pesquisa do Sebrae em 2020^{xliv} aponta que esses são os dois setores que mais concentram donos de pequenos negócios no Brasil. Esse fato também descrito por estudo anterior da ABDE e BID.^{xlv} Assim, quando tratamos do setor de atividade, parece haver uma distinção relevante entre as mulheres e homens em termos de concentração setorial.

A literatura internacional aponta ainda que as mulheres teriam empresas mais novas quando comparadas com os homens. No Brasil, esse fato é explicitado pela pesquisa do Sebrae de 2020,^{xlvi} que aponta que a maior parte dos empreendedores do sexo masculino estão no mercado há mais de cinco anos (52,4%), com 28,7% no mercado há mais de 10 anos. Já a maioria

das empreendedoras tem empresas menor que cinco anos, 52,1%, sendo que 25,8% têm empresas de dois a cinco anos.

As pesquisas da RME (2016,^{xlvii} 2019,^{xlviii} 2020^{xlix}) também apontam para uma concentração das empreendedoras nos anos iniciais de estabelecimento do negócio, com uma trajetória inclusive crescente ao longo dos anos. Em 2016, 42% tinham iniciado seu negócio há menos de três anos, em 2019 esse percentual chegou a 61% e, em 2020, a 68%. Contudo, apontamos que, em 2020, o percentual de homens nessa fase inicial supera o das mulheres segundo a pesquisa da RME, chegando a 74%.

Por fim, destacamos que a pesquisa sobre financiamento ao pequeno empresário do Sebrae aponta que, em 2019,^l 10% das mulheres que solicitaram crédito e não obtiveram sucesso indicaram que a instituição financeira não concedeu pelo fato de a empresa ser muito nova, contra 8% dos homens.

Avançando nas características das mulheres empreendedoras, um dos fatores listados na bibliografia internacional é a falta de experiência profissional anterior da mulher empresária. No Brasil, esse não parece ser um diferencial entre homens e mulheres. Estudos da RME de 2016^{li} e de 2020^{lii} mostram que parcela relevante das mulheres tinham experiências profissionais anteriores e em níveis crescentes. Em 2016, 1/3 das mulheres afirmavam já terem tido um negócio anteriormente e, em 2020, a experiência profissional anterior aparece ainda mais evidente, com 68% das empreendedoras apresentando uma experiência anterior com carteira assinada e/ou possuindo uma outra empresa/negócio. Além dessas pesquisas, Barsaliani Martins et al. (2010),^{liii} ao estudar quatro mulheres que detinham empresas já consolidadas, observaram que todas possuíam empregos anteriormente, mas não necessariamente como empreendedoras.

É importante notar ainda que, quando considerada a escolaridade, as mulheres se sobressaem em relação aos homens. Na seção anterior, as empregadoras e as mulheres por conta própria tinham um maior nível de instrução que homens em anos de estudo. Além disso, as pesquisas da RME e Sebrae de 2019 também confirmam este fato. Segundo a RME, em 2019,^{liv} 69% das mulheres empreendedoras afirmavam possuir graduação ou pós-graduação, contra 44% dos homens. Esse número cresce em 2020,^{lv} chegando a 71% das mulheres afirmando ter nível superior completo ou pós-graduação. Na pesquisa do Sebrae, em 2019,^{lvi} 53% das mulheres possuíam nível superior incompleto ou mais contra 42% dos homens.

Dessa forma, no Brasil, os estudos indicam que as mulheres possuem experiência profissional anterior ao abrir um negócio, além de possuírem um maior nível de escolaridade em relação aos homens. Por conta disso, não há indícios significativos de que esse gargalo seja um diferenciador que possa implicar uma barreira de acesso a crédito às empresas de mulheres.

Outro fator para a eventual existência de *gap* de financiamento entre homens e mulheres estaria no fato de as mulheres possuírem menos garantias a fornecer às instituições financeiras. Nesse caso, o Brasil parece corroborar tal gargalo. Em 2019, pesquisa do Sebrae aponta que, apesar dos homens relatarem com maior frequência a falta de garantias reais como um dos principais gargalos de acesso a financiamento (22% homens, contra 15% mulheres) e a falta de avalista ou fiadores (16% homens, contra 14% mulheres), quando questionados especificamente sobre quais garantias a empresa teria a oferecer, as mulheres são maioria dentre aquelas que apontam não possuir nenhuma garantia (28% nas mulheres, contra 17% dos homens).^{lvii}

Uma das barreiras econômico-financeiras mais bem documentadas na literatura nacional é a menor demanda existente por parte das mulheres no financiamento devido a maior aversão a tomar empréstimo. Em suas pesquisas, a RME

evidencia esse fator em todo o período analisado (2016 a 2020). Em 2016,^{lviii} a pesquisa apontava que 50% das empreendedoras precisavam de investimento para a empresa, mas tinham receio de realizar empréstimo/dívida. Já em 2018,^{lix} a pesquisa vai mais a fundo nessa temática, e afirma que a empreendedora não enxerga o empréstimo bancário como um investimento e, por isso, não faz a solicitação. Nesse mesmo ano, 45% delas não solicitaram empréstimos com medo de dívidas e, quando questionadas sobre empréstimos com o governo, 83% indicaram que nunca solicitaram, 30% que não sabem e 25% que acham improvável realizar. A partir da pesquisa de 2019,^{lx} é possível uma comparação com os homens empreendedores. Nesse caso, enquanto 63% das mulheres afirmaram que nunca consideraram ou solicitaram um empréstimo bancário, 57% dos homens já consideraram, pesquisaram ou efetivamente solicitaram um empréstimo. Esse fato é uma discrepância significativa no comportamento feminino para direção de seu negócio.

Para o ano de 2020, a RME aponta que 57% das mulheres nunca pediram crédito e, entre as que pediram, 15% priorizaram empréstimos com amigos ou familiares e 11% via aumento do limite do cartão de crédito ou empréstimo pessoal.^{lxi} Além disso, frente à crise, 65% das empreendedoras afirmaram que não adotaram como estratégia de combate à crise da Covid-19 a tomada de crédito/empréstimo e nem pretendiam adotá-la.^{lxii}

Esses resultados são corroborados por outros estudos. A pesquisa da Global Findex 2017 aponta que o crédito informal com amigos e familiares é relativamente mais importante quando comparado com os intermediários financeiros, com 16% dos homens adultos e 11,3% das mulheres adultas que declaram pedir crédito em instituições financeiras. Smith-Hunter e Leone (2010),^{lxiii} ao estudar sete empreendedoras das cidades de São Paulo e Rio de Janeiro, identificaram que 100% possuíam como principal fonte de recursos suas próprias economias e, como fontes secundárias, 14% indicaram



recursos de seus parceiros e 28% de amigos e familiares. Agier e Szafarz (2013),^{lxiv} ao estudarem o financiamento por gênero a microempresários, apontaram que 65,3% do *gap* existente está relacionado ao fato de as solicitantes do gênero feminino buscarem menores montantes junto às instituições financeiras.

Na pesquisa de financiamento a micro e pequenos empresários do Sebrae em 2019^{lxv} – que aponta uma alta procura pelas mulheres por financiamento, semelhante inclusive à dos homens – quando indagadas sobre os motivos para não procurarem crédito, as mulheres citaram como razões a não necessidade (52%) e não gostarem de empréstimo (14%), a segunda razão com percentual mais alto quando comparado à resposta dos homens (9%). Ademais, em 2020, boletim do Sebrae^{lxvi} sobre o impacto da crise da Covid-19 nas micro e pequenas empresas apontava que as mulheres eram mais avessas a contrair dívidas quando comparadas aos homens.

Quanto ao controle empresarial, as evidências são mais escassas na literatura. Utilizamos como proxy para o controle sobre as decisões da empresa a existência de sócios ou não nas empresas com participação feminina. Nesse sentido, a caracterização das empresas realizada anteriormente a partir da PNAD 2019 indicou que havia um diferencial no sentido oposto ao indicado na literatura quando analisadas somente as empregadoras, excluindo-se, contudo, os conta própria. Nesse caso, a mulher parece ter mais sócios que os homens, indicando menor grau de controle da empresa.

Contudo, quando buscamos na literatura existente as pesquisas da RME de 2016^{lxvii} e 2018,^{lxviii} que incluem empreendedoras de todos os segmentos, parece haver a indicação de que a maior parte das mulheres não possuem sócios em seus negócios, preferindo investir sozinhas. Em 2018, esse número chega a 60%. Além disso, em 2019,^{lxix} 73% das mulheres indicaram que tomavam as decisões sobre gestão financeira sozinhas, enquanto apenas 44% dos homens não compartilhavam essas decisões.

A Enterprise Surveys (ES) do Banco Mundial^{lxx} mostra que mais de 50% das MPMEs entrevistadas têm pelo menos uma proprietária, acima da média da ALC. No entanto, não existem dados sobre a percentagem de MPMEs em que a maioria acionária é feminina. Em termos de liderança, quase 20% das MPMEs têm pelo menos uma mulher em um cargo de gerência sênior, normalmente como gerente geral, no entanto, esse número é um pouco menor do que a média de 21% na ALC.

Assim, a análise parece não ser conclusiva nesse sentido, com parte da literatura indicando que as mulheres teriam menos controle sobre seus empreendimentos, e parte indicando que elas teriam maior controle nas decisões quando comparadas aos homens.

O último gargalo a ser abordado entre os fatores econômico-financeiros é o da motivação. Nesse fator, os conflitos entre família e trabalho ou o fato de possuírem menos redes de relacionamento profissionais contribuiriam para o *gap* de financiamento entre mulheres e homens. Quanto aos conflitos entre família e trabalho, a literatura é vasta e corrobora que há maior sobrecarga da mulher nesse sentido quando comparada aos homens. Agier e Szafarz (2013)^{lxxi} calculam as diferenças no fator subjetivo (discriminação baseada no gosto) do *gap* entre mulheres considerando o estado civil e a existência de dependentes. No caso das mulheres solteiras e sem dependentes, a discriminação pelo fator subjetivo é reduzida, e passa a corresponder a apenas 4,9% do *gap* existente, contra 46,2% casadas e com dependentes. Assim, as responsabilidades familiares parecem explicar uma importante parcela do *gap* subjetivo existente.

Os levantamentos da RME apontam que, em 2018^{lxxii} e 2019,^{lxxiii} dentre as principais razões

para as mulheres empreenderem destaca-se a conciliação do trabalho com a família, enquanto os homens apontavam a renda extra e a vocação natural. Krauker (2018)^{lxxiv} também identifica que a motivação das mulheres para abrir um negócio está no desejo de possuir maior autonomia e na possibilidade de balancear o tempo, integrando melhor as demandas profissionais e familiares.

Krauker (2018) destaca também que a mulher empreendedora possuía uma rede de contatos menor. Fato também relatado por Smith-Hunter (2010)^{lxxv} ao apontar que, quando comparadas aos homens, as mulheres possuem uma rede de contatos menos estruturada. Contudo, a pesquisa da RME de 2016^{lxxvi} indicava que 59% das mulheres faziam parte de algum tipo de rede de empreendedorismo feminino. Assim, podemos afirmar que a conciliação entre trabalho e família pode ser considerada uma diferença relevante entre homens e mulheres. A falta de rede de contatos, por sua vez, apresenta indícios de estar presente, mas por ser mais voltada para nichos específicos de empreendedorismo feminino, pode ser menos abrangente do que a dos homens.

Em suma, cabe destacar os fatores econômico-financeiros para a diferenciação do acesso a crédito por empreendedores homens e mulheres: (i) a concentração nos menores portes e em setores específicos, que normalmente estão nas avaliações mais arriscadas na análise de crédito das instituições financeiras; (ii) as empresas de mulheres serem geralmente mais jovens, quando comparadas às de homens; (iii) a menor demanda por parte das mulheres empreendedoras; (iv) a menor disponibilidade de garantia; e (v) a motivação para iniciarem o empreendimento estar relacionada com a divisão de tempo entre os afazeres domésticos e cuidados com a família.

c. Fatores psicológicos e sociais

Por fim, os fatores psicológicos e sociais reúnem barreiras enfrentadas pelas mulheres no acesso a financiamento relacionadas ao comportamento das mulheres junto ao sistema financeiro, e, em alguns casos, tais barreiras relacionam-se ao local socialmente atribuído à mulher em suas relações econômicas e sociais. O primeiro gargalo identificado nesse fator é o de aversão ao risco. O que se postula internacionalmente é que, na média, as mulheres são mais avessas ao risco principalmente para as decisões financeiras, o que levaria a uma demanda menor por crédito por parte desse público. Por ser fator de observação mais difícil diretamente, essa aversão não é extensivamente mapeada na literatura brasileira. Um primeiro indício desse gargalo é demonstrado pela pesquisa da RME de 2018,^{lxxvii} que aponta que 45% das mulheres não solicitam empréstimo por medo de dívidas. Além disso, Silva Carreira et al. (2015),^{lxxviii} ao estudar o perfil da mulher empreendedora no Brasil, por meio de entrevistas com 12 mulheres que detinham empresas nos estados de São Paulo, Santa Catarina e Paraná, encontra indícios de que as mulheres empresárias são mais cautelosas e, por isso, demoram mais a progredir em seus empreendimentos. Seu mapeamento indicou também que as empreendedoras buscam agir com segurança e relatam maior propensão a correr riscos no início dos negócios. Posteriormente, buscam tomar suas decisões de investimento apenas quando já possuem recursos para realizá-los.

Atrelada também à aversão ao risco está a falta de confiança das mulheres em suas decisões. Esse fator modelaria seu comportamento tanto no âmbito pessoal quanto profissional e levaria a uma maior aversão a tomar créditos pelas mulheres. Nesse sentido, encontramos indícios desse gargalo apenas nas pesquisas da RME sobre o perfil da empresária no Brasil. Em 2016,^{lxxix} a pesquisa indicava que dentre as mulheres que já estavam empreendendo, a maioria se sentia preparada para ter seu próprio negócio,

mas, entre aquelas que ainda estavam planejando empreender no futuro, apenas metade tinha esse mesmo sentimento.

Já em 2019 e 2020, observamos que as mulheres estavam mais confiantes com a prosperidade de seus negócios no futuro quando comparadas aos homens, mesmo que menos confiantes em suas decisões na mesma base de comparação. Em 2019,^{lxxx} apenas 28% das mulheres tinham confiança em sua gestão financeira, enquanto entre os homens esse índice era de 50%. Em 2020,^{lxxxi} diante da pandemia e da crise gerada nas empresas, 66% das mulheres se mostravam confiantes no futuro de seu empreendimento contra 59% dos homens. Contudo, na autoavaliação da gestão e capacidade de planejamento de seu empreendimento, 53% dos homens se deram notas superiores a oito e apenas 37% das mulheres tiveram a mesma avaliação. Assim, há indícios de que a confiança das mulheres em sua capacidade de gestão e planejamento ainda seja menor que a dos homens, mesmo com elas tendo uma visão de sucesso futuro de seus negócios.

Outro fator relevante com impacto sobre os empreendimentos femininos é a norma social existente na divisão sexual do trabalho que pressiona mais as mulheres para uma dedicação de tempo maior às tarefas do lar e cuidados da família e, por isso, faz com que tenham menor disponibilidade para se dedicar ao empreendimento. Segundo a literatura internacional, esse fator pode limitar o desenvolvimento das empresas, impedindo-as de crescer e, por isso, reduzir sua capacidade de acessar crédito.

Encontramos fortes indícios desse gargalo no Brasil. Barsaliani Martins et al. (2010)^{lxxxii} destacaram que as mulheres indicam a conciliação entre atividade empreendedora e a vida particular como um dos principais desafios e tal fato as sobrecarrega, principalmente no que diz respeito ao convívio e educação dos filhos. Relatório da *Girls Who Venture*^{lxxxiii} com dados de 2018 e 2019 sobre empreendedorismo feminino

e investimento aponta que, enquanto 19,2% das mulheres indicam ter que lidar com preocupações sociais, culturais ou familiares, apenas 3,8% dos homens lidam com esse fator. Ainda, Agier e Szafarz (2013)^{lxxxiv} apontam que micro-empresárias solteiras e sem dependentes, na maioria das vezes, são tratadas iguais aos homens com as mesmas características, sendo inclusive favorecidas pelo agente de crédito. Esse favorecimento, contudo, geralmente, é contrabalanceado pelo comitê de crédito. Esse mesmo fato não ocorre na comparação de mulheres casadas, e/ou com dependentes, com homens com as mesmas características. Isso indica que as responsabilidades familiares podem ser importantes fatores na discriminação subjetiva realizada pelas instituições financeiras na análise de crédito da empreendedora.

Ademais, as pesquisas recentes da RME também sugerem essa discrepância entre homens e mulheres na gestão de tempo entre negócios e responsabilidades familiares. Em 2019,^{lxxxv} as mulheres apontavam como principal desafio, justamente, o gerenciamento do tempo entre trabalho e família, enquanto os homens apontavam o acesso a recursos financeiros. Já em 2020,^{lxxxvi} durante a crise da Covid-19, 17% das mulheres empreendedoras afirmaram que a pandemia dificultou a conciliação entre trabalho e família, contra apenas 8% dos homens. Além disso, 7 em cada 10 mulheres afirmaram que sentiram um aumento no trabalho doméstico durante a pandemia e 65% acreditam que isso interferiu em seu negócio. Dessa forma, a literatura nacional apresenta indícios substantivos de que esse é um gargalo relevante para o crescimento dos empreendimentos femininos.

Quanto às restrições legais, que dificultam as mulheres a construir um histórico de crédito, a literatura nacional sobre empreendedorismo feminino e sobre as barreiras de acesso a financiamento, propriamente não fazem menção a desafios nesse sentido. Na análise com base no indicador utilizado pela literatura

internacional também não encontramos esse fator. O *Social Institutions and Gender Index* (SIGI) mapeia a desigualdade de gênero nas instituições sociais nos países com base em quatro parâmetros: (i) discriminações dentro da família, (ii) restrições à integridade física, (iii) restrições no acesso a recursos financeiros e produtivos e (iv) restrições a liberdades civis. Em 2019, o Brasil foi classificado com um nível baixo de desigualdade de gênero estando na 36ª posição em comparação com 120 países e na 4ª dentre os países da América Latina e Caribe.^{lxxxvii} O relatório especificamente do Brasil^{lxxxviii} destaca que o direito de acesso às instituições financeiras, tanto para possuir conta bancária quanto para obtenção de crédito, está garantido a homens e mulheres na Constituição Federal do Brasil, em seu art. 5º. Assim, discriminações legais são inconstitucionais.

Especificamente nas restrições no acesso a recursos financeiros e produtivos, o indicador aponta que as variáveis que mais contribuem para o aumento da desigualdade de gênero são: (i) a participação em propriedade de terras para agricultura (homens detêm 87%); (ii) a participação dos homens como administradores de empresas (homens representam 60%); e (iii) a participação em contas bancárias (homens possuem 51%). Esse índice parece demonstrar, então, que não há barreiras legais no Brasil para o acesso a financiamento entre homens e mulheres, contudo socialmente há fatores que influenciam no acesso a recursos corroborando muitos dos resultados encontrados até aqui.

Por fim, o último gargalo se daria pelo baixo capital humano e experiência prévia das mulheres quando comparada aos homens. Isso explicaria baixos níveis de rendimento e capacidade de crescimento de algumas empresas de propriedade das mulheres, resultando em menor capacidade de gestão e menor conhecimento financeiro. Como mencionado anteriormente, a existência de uma discrepância em experiência

profissional dentre as mulheres não foi algo constatado no Brasil. Aqui, as mulheres, além de indicarem possuir experiência profissional anterior ao abrir um negócio, detêm um nível de escolaridade superior ao dos homens. Por isso, esse gargalo não seria um diferenciador que pudesse implicar uma barreira de acesso a crédito para as mulheres brasileiras. Inclusive, Franco (2014)^{lxxxix} aponta que as empresas dirigidas por mulheres parecem indicar um grau de sobrevivência superior aos padrões encontrados como tempos médios de sobrevivência de micro e pequenos negócios. Esse fato pode ser atribuído a um diferencial na forma de gestão das empreendedoras que possuem como características: encorajar a participação de outras pessoas, partilhar o poder e a informação e estimular, valorizar e motivar os outros para o trabalho.

Em resumo, a literatura brasileira é geralmente escassa quando trata das condições e do *gap* de financiamento a MPMEs lideradas por mulheres. Pesquisas e estudos existentes sobre empreendedorismo feminino, no entanto, permitem indicar alguns fatores observados em levantamentos pontuais e análises monográficas que, se não podem ser generalizadas, servem como indícios e observações preliminares, capazes de caracterizar os contornos do problema. O mapeamento realizado neste estudo permitiu identificar exemplos que corroboram ou que refutam, para o caso brasileiro, os fatores apontados pela bibliografia internacional. O **Quadro 2** traz uma síntese desses fatores, com as respectivas bibliografias para as características nacionais e dados ilustrativos.

Quadro 2 – Síntese dos gargalos no acesso a financiamento pelas mulheres no Brasil

Fatores	Barreiras	Brasil	Bibliografia	Destaque
Fatores institucionais	Discriminação baseada no gosto (taste-based)	Baixa evidência	Agier e Szafarz (2013)	35% do <i>gap</i> existente entre homens e mulheres na instituição de microcrédito analisada seriam explicados por fatores subjetivos.
	Discriminação estatística	Baixa evidência	Agier e Szafarz (2013)	65% do <i>gap</i> existente entre homens e mulheres na instituição de microcrédito analisada adviria dos critérios objetivos.
	Antecipação de rejeição		-	
	Falta de informação dos bancos	Presente	Sebrae (2019); RME (2019); BCB (2018); Global Findex 2017	11% das mulheres relataram ter como justificativa a baixa movimentação bancária para o crédito negado. 3% dos homens indicaram este motivo. (Sebrae, 2019)
	<i>Gap</i> entre oferta e demanda dos produtos	Presente	Sebrae (2019); RME (2019)	14% das mulheres relataram ter como justificativa para recusa ao crédito a falta de linha para seu perfil. 5% dos homens indicaram este motivo. (Sebrae, 2019)
	Cultura organizacional	Não há evidências	-	

Fatores Econômicos-Financeiros	Menor tamanho das empresas	Não identificado	PNADC (2019); RME (2020); Sebrae (2020)	Homens e mulheres tem grande concentração nos segmentos de micro e pequeno porte. 96,1% das mulheres e 95,7% dos homens estão nestes segmentos. (PNADC, 2019)
	Setor das empresas	Presente	PNADC (2019); Franco (2014); Krauker <i>et al.</i> (2018); RME (2016, 2018, 2019); Smith-Hunter e Leone (2010); Agier e Szafarz (2013); Sebrae (2020)	Análise da PNADC apontou concentração em comércios e serviços, setores de baixa produtividade e com maior restrição ao crédito. (PNADC, 2019)
	Menor idade das empresas	Presente	Sebrae (2019; 2020); RME (2016; 2019; 2020)	Maioria das mulheres está no mercado a menos de 5 anos (52,1%). Homens apresentam maioria nas faixas acima de 5 anos (52,4%). (Sebrae, 2020)
	Capacidade de fornecer garantias	Presente	Sebrae (2019)	28% das mulheres não possuem nenhuma garantia para dar ao empréstimos. Homens são 17%. (Sebrae, 2019)
	Menor demanda de financiamento	Presente	RME (2016; 2018; 2019; 2020); Smith Hunter e Leone (2010); Agier e Hunter e Leone (2010); Agier e Szafarz (2013); Sebrae (2019; 2020); Global Findex 2017	63% das mulheres afirmam não considerar ou nunca foram atrás de empréstimo bancário. 57% dos homens já consideraram, pesquisaram ou efetivamente solicitaram um empréstimo. (RME, 2019)
	Menor experiência profissional	Não identificado	PNADC (2019); RME (2016; 2020); Barsaliani Martins <i>et al.</i> (2010); Sebrae (2019)	68% das empreendedoras apresentavam experiência anterior com carteira assinada e/ou possuíam outra empresa antes. (RME, 2020). Além disso, a PNAD (2019) mostrou maior nível de escolaridade entre as mulheres.

	Vontade de manter o controle da empresa	Inconclusivo	Contrário: PNADC (2019); Favorável: RME (2016; 2018; 2019); Banco Mundial (2009)	49,9% das mulheres possuíam sócios em seus negócios. Dentre os homens o percentual é de 42,4%. (PNADC, 2019). 60% das mulheres não possuíam sócios em seus negócios. (RME, 2018)
	Diferentes motivações	Presente	Agier, e Szafarz (2013); RME (2018; 2019); Krauker <i>et al.</i> (2018)	Entre as principais razões para mulheres empreenderem estão a conciliação entre trabalho e família. Dentre os homens, as principais razões são renda extra e vocação natural. (RME, 2019).
Fatores psicológico-sociais	Aversão ao risco	Presente	RME (2018); Silva Carreira <i>et al.</i> (2015)	45% das mulheres apontam que não solicitaram empréstimo por medo de dívidas. (RME, 2018)
	Confiança	Presente	RME (2016; 2019; 2020)	28% das mulheres tinham confiança em sua gestão financeira. Dentre os homens, esse percentual chega a 50%. (RME, 2019).
	Responsabilidades familiares e do lar	Presente	Agier e Szafarz (2013); RME (2018; 2019; 2020); Barsaliani Martins <i>et al.</i> (2010); Girls Who Venture (2019)	Principal desafio para a mulher empreendedora é o gerenciamento do tempo entre trabalho e família. Para o homem é o acesso a recursos financeiros (RME, 2019).
	Legislação	Não identificado	Social Institutions and Gender Index (SIGI) 2019	O direito de acesso às instituições financeiras, tanto para possuir conta bancária quanto para obtenção de crédito está garantido às mulheres na Constituição (SIGI, 2019)
	Nível de conhecimento financeiro	Não identificado	PNADC (2019); RME (2016; 2020); Barsaliani Martins <i>et al.</i> (2010); Sebrae (2019); Franco (2014)	43% das mulheres empregadoras possuíam superior completo. Entre os homens o percentual foi de 30%. (PNADC, 2019)

Fonte: Elaboração ABDE

A smiling woman with long brown hair, wearing a blue blazer over a white collared shirt, is shaking hands with another person. The background is a bright office with a laptop on a desk.

SEÇÃO 3

**O PAPEL DO SISTEMA
NACIONAL DE FOMENTO
NA SUPERAÇÃO DOS
GARGALOS PARA
ACESSO A CRÉDITO
PELAS MULHERES**

Seção 3. O papel do sistema nacional de fomento na superação dos gargalos para acesso a crédito pelas mulheres

Sendo o acesso a financiamento um gargalo relevante para o crescimento de MPMEs lideradas e/ou de propriedade de mulheres, as Instituições Financeiras de Desenvolvimento (IFDs), que possuem como mandato a promoção do desenvolvimento econômico de forma sustentável e inclusiva, ganham papel relevante. Elas são instrumentos importantes para mitigar fatores adversos de acesso de mulheres proprietárias de MPMEs ao mercado de crédito e para reduzir o *gap* existente.

Frente aos desafios que se colocam decorrentes da crise da Covid-19, sua atuação se torna ainda mais indicada e necessária. Como apontado anteriormente, as empreendedoras sofreram maior impacto da crise econômica decorrente da pandemia, e as IFDs têm importante papel na recuperação da crise dada a centralidade de sua *expertise* em momentos de maior incerteza e o papel destacado de sua atuação contracíclica para atenuar os efeitos da crise sobre o tecido produtivo em geral e sobre segmentos e grupos sociais mais duramente afetados.

Esse ponto também foi ressaltado durante o evento *Finance in Common Summit*,^{xc} em 2020, que reuniu IFDs de todo o mundo. Nesse encontro, as IFDs se posicionaram frente ao desafio de inclusão de gênero por meio da “Paris Development Banks Statement on Gender Equality and Women’s Empowerment”. Nessa declaração, os bancos reconhecem que as mulheres são impactadas de forma desproporcional pelas consequências econômicas e sociais da crise da Covid-19 e que devem ser centrais nas medidas de combate a pandemia, uma vez que são atores-chave na recuperação econômica e social. Dentre as metas estabelecidas no pacto, destaca-se o aumento e/ou reorientação de recursos para a igualdade de gênero. Isso se

daria por meio de uma abordagem de investimento que adote uma lente intencional de gênero para a promoção da equidade e do empoderamento feminino, incluindo as respostas à crise econômica desencadeada pela Covid-19.^{xcii}

Ressaltamos que a intencionalidade da política é fator chave nesse sentido. Bilal (2020)^{xcii} aponta que, caso a política de inclusão de gênero não seja central e intencional dentro das instituições, há grandes chances de serem descontinuadas frente a momentos de crise, em que respostas rápidas e flexíveis estão sendo adotadas, ocasionando uma ruptura com os avanços que vinham sendo alcançados. Assim, para reconstruir de forma sustentável e inclusiva, considerar a perspectiva da inclusão de gênero é essencial para as IFDs. No Brasil, o SNF, que reúne todas IFDs nacionais e subnacionais, representava, em dezembro de 2020, mais de 1/3 da carteira de crédito destinada à pessoa jurídica, e 28% do crédito destinado às MPMEs. Esse sistema se coloca como braço financeiro para a implementação de políticas públicas, permitindo assim sua integração ao sistema financeiro nacional. São características marcantes desse sistema a heterogeneidade entre as instituições e o amplo conhecimento das potencialidades e desafios das economias locais e, principalmente, do empresariado. Nesse sentido destacam-se as entidades subnacionais, que dedicavam 62% de sua carteira às MPMEs.^{xciii} Tais instituições têm papel-chave para a implementação das políticas nacionais e estaduais e dos acordos estabelecidos no âmbito internacional.

Durante a crise da Covid-19, pudemos observar a atuação desse sistema na implementação de medidas de combate aos seus impactos econômicos, especialmente no que tange ao suporte

às MPMEs. A carteira do SNF junto a esse segmento cresceu 41% entre dezembro de 2019 e dezembro de 2020.

Para a superação dos gargalos mapeados na seção anterior, as IFDs podem atuar tanto incentivando mudanças no comportamento das demais instituições financeiras, quanto suprindo, direta ou indiretamente, parte do financiamento necessário. Para isso, a adoção de políticas internas que promovam esse comportamento é essencial.

O primeiro passo para que a inclusão dessa temática seja feita de forma consistente e intencional é que ela seja explicitada na Política de Responsabilidade Socio e Ambiental (PRSA) das instituições. Em 2014, o Conselho Monetário Nacional^{xcv} instituiu como obrigatório o estabelecimento e implementação da PRSA pelas instituições financeiras, com o objetivo de explicitar princípios e diretrizes que norteiam as ações de natureza socioambiental dos negócios da instituição, seus respectivos critérios de aprovação e administração e o relacionamento com suas partes interessadas, dentre elas os seus clientes.^{xcv} Assim, a inclusão da igualdade de gênero e redução da discriminação nessa política demonstraria o comprometimento das instituições com o tema.

Nesse sentido, dentre as 34 instituições do SNF, 15 abordam a busca pela igualdade de gênero de forma direta ou indireta. Em sua maioria, ela se dá como um “Princípio” e/ou “Diretriz”, ou seja, entende-se que o combate à discriminação por gênero estaria presente em toda a política da instituição. Podemos considerar essa uma abordagem mais geral da temática. Há instituições, no entanto, que fazem menções a esse tema ainda dentro da seção de “Relacionamento com partes interessadas/cliente” ou “Relacionamento com o público interno”, sendo assim mais específicos em relação a como tal questão será observada na prática. Além dessas abordagens dentro da PRSA, é destaque o caso do BNDES, que possui política específica de equidade de gênero e valorização da diversidade, além da PRSA. Tal política tem como objetivo reafirmar o compromisso do banco em “contribuir para a eliminação de todas as formas de desigualdade e discriminação em seu ambiente de trabalho e nas instituições que participam de sua cadeia de relacionamentos”.^{xcvi}

O **Quadro 3** lista as instituições do SNF que abordam as perspectivas de igualdade de gênero e combate à discriminação em suas PRSAs, diferenciando entre as que incluem de forma direta e indireta, e especificando em qual seção tal questão é abordada.



Quadro 3 – Instituições que abordam as perspectivas de gênero na PRSA de forma direta ou indireta.

IFD	Abordagem de aspectos de gênero na PRSA	Menção realizada
BNDES	Direta	Política de Equidade de Gênero e de Valorização da Diversidade: "reafirma o compromisso permanente do Sistema BNDES de contribuir para a eliminação de todas as formas de desigualdade e discriminação em seu ambiente de trabalho e nas instituições que participam de sua cadeia de relacionamentos."
Banco do Brasil	Indireta	Princípio de atuação: "Respeito e valorização da diversidade e da equidade nas relações."
Caixa Econômica Federal	Indireta	Relacionamento e Engajamento com partes interessadas: "Promoção de iniciativas que valorizem a diversidade propiciando a igualdade de oportunidades."
BNB	Direta	Princípios e Valores Fundamentais: "O Banco do Nordeste respeita e valoriza a diversidade de qualquer natureza, dispensando tratamento equânime a todas as pessoas, sem preconceitos (...) relativos ao gênero, (...) e, repudiando toda forma discriminatória." Diretrizes: "Estimular a formação de uma cultura inclusiva que combata qualquer tipo de discriminação e ofereça oportunidades iguais para todos, independente de (...), gênero, (...)."
Banco da Amazônia	Direta	Princípios e valores: "Promover a cultura inclusiva, de respeito à diversidade e equidade nas relações, através da valorização e respeito ao ser humano em sua individualidade e privacidade, oferecendo acessibilidade e oportunidades iguais a todos, inclusive empregados, e coibindo práticas que, explícita ou implicitamente, ensejem qualquer forma de discriminação em razão da (...) gênero (...)." Relacionamento com parte interessadas: "Promoverá iniciativas que visem à valorização da diversidade e igualdade de oportunidades."
Banpará	Direta	Relacionamento com funcionários e colaboradores: "Oferecer oportunidades profissionais baseadas na qualidade técnica, independentemente de (...), sexo, (...), garantindo igualdade de oportunidades, em conformidade com o código de ética do banco."

Banrisul	Direta	<p>Relacionamento com clientes: "Estimular o atendimento às necessidades dos clientes, com respeito à diversidade e considerando demandas específicas dos diversos segmentos de mercado."</p> <p>Relacionamento com o público interno: "Adotar políticas internas que valorizem a diversidade e a equidade, promovendo o respeito aos direitos humanos."</p> <p>Glossário: "Diversidade: Está ligada a aspectos como (...), equidade de gênero, (...), entre uma gama enorme de outros traços."</p>
BRB	Indireta	<p>Princípio: "Diversidade: reconhecer, aceitar e valorizar a diversidade em todas as partes envolvidas na cadeia de atuação do BRB, combatendo a discriminação."</p>
Bandes	Indireta	<p>Princípios: "Na dimensão social, respeitar e exigir o respeito aos direitos humanos de todas as partes envolvidas nas operações do Bandes- clientes, colaboradores, comunidades e fornecedores, além de combater qualquer prática de discriminação e/ou violência."</p>
BDMG	Direta	<p>Diretrizes: "A PRSA segue as seguintes diretrizes: c) priorizar o atendimento a empreendimentos com externalidades socioambientais positivas, com ênfase em: (...) empoderamento socioeconômico - inclusão de gênero."</p> <p>Compromissos com a sociedade - "A promoção de ações que visam direcionar a atuação do BDMG para uma economia sustentável é feita por meio de produtos financeiros direcionados a negócios que gerem impactos positivos para a sociedade (...) nas áreas de (...) inclusão de gênero."</p> <p>Compromissos internos - "BDMG Plural - Valorização da Diversidade e Inclusão no BDMG: O BDMG Plural objetiva atuar, construir, implementar e gerenciar ações que visem estimular práticas e ações de valorização da diversidade e equidade no âmbito do BDMG (...) Considerando todas as manifestações das diferenças, nos gêneros (...)."</p>
BRDE	Direta	<p>Plano de Trabalho: "Estabelecer uma política de gênero para o BRDE, promovendo a igualdade de tratamento e oportunidades."</p>

Fomento Paraná	Indireta	Diretrizes socioambientais: "Respeitar a diversidade e garantir a igualdade de oportunidades, contribuindo para assegurar efetivamente uma remuneração que garanta um nível de vida digna para todos os profissionais."
Piauí Fomento	Indireta	Diretrizes: "Respeitar a diversidade, estimular a conduta ética e garantir a igualdade de oportunidades para todos os colaboradores."
Desenbahia	Indireta	Princípios e diretrizes: "Respeito à diversidade e repúdio a qualquer tipo de preconceito."
FINEP	Direta	Diretrizes: "Estimular a formação de uma cultura inclusiva que combata qualquer tipo de discriminação com respeito à diversidade, que incentive oportunidades iguais para todos, independente de gênero (...)."

Fonte: Políticas de responsabilidade socioambiental das instituições. Elaboração ABDE.

Quando analisamos as instituições que incluem a igualdade de gênero de forma concreta na política, podemos identificar duas abordagens, que podem ser complementares entre si. Há instituições que focam a inclusão de gênero em seu relacionamento junto ao público interno da instituição, isto é, seus colaboradores e funcionários, sendo assim uma inclusão nas políticas internas. Outras instituições o fazem no relacionamento com os clientes, fornecedores e demais parceiros externos, considerando aqui, então, uma inclusão nas políticas externas da instituição. É importante ressaltar que essas políticas não são excludentes entre si, e algumas instituições como BNDES, Banrisul e BDMG apresentam as duas abordagens.

Mais que isso, há indícios de que políticas bem sucedidas de fortalecimento da igualdade de gênero nos quadros internos das instituições influenciam positivamente nos resultados das

políticas externas no que tange à redução do *gap* de acesso a financiamento. Bilal (2020)^{xvii} indica que instituições financeiras de desenvolvimento que obtiveram desempenho superior nas políticas de gênero internas também conseguiram atingir alto rendimento em suas políticas de gênero externas. Como exemplo, ele aponta que IFDs que possuem uma representação feminina maior nas posições de tomada de decisão são mais favoráveis a adotar medidas que focam nas necessidades particulares das mulheres em países em desenvolvimento.

Dessa forma, apresentamos a seguir como o sistema tem adotado a inclusão de gênero nessas duas perspectivas, em suas políticas internas e externas. Para isso, analisamos tanto a participação feminina em cargos de alta hierarquia das instituições e políticas específicas nesse sentido quanto linhas e programas estruturados para facilitar o acesso ao mercado de crédito ao público feminino.

3.1 Políticas internas das IFDs para inclusão de gênero

A inclusão de gênero na política interna preza por uma igualdade de oportunidades tanto no acesso quanto na ascensão de carreira entre homens e mulheres que trabalham nas instituições. Para além da importância da inclusão em garantir representatividade, pesquisas mostram que, a diversidade nos cargos de liderança auxilia nos debates internos ao trazer uma nova perspectiva para a resolução dos problemas, podendo inclusive impactar em um aumento da lucratividade.^{xcviii}

Segundo estudo da Deloitte em parceria com o projeto *100 Women in Finance*, a participação das mulheres em cargos de liderança nas instituições financeiras no mundo é de 21,9%.^{xcix} A meta é chegar em 31% até 2030. Já no sistema

financeiro nacional, relatório da Oliver Wyman de 2020 aponta que entre os principais bancos, apenas 10% dos cargos do alto executivo são ocupados por mulheres,^c apontando, assim, para a necessidade de políticas voltadas para a transformação dessa situação no Brasil.

No SNF, em específico, observamos que 1/3 das 32 instituições já possuem participação feminina acima de 30% nos cargos de alta administração. Ressalta-se os casos de Banestes, Desenvolve SP e Desembahia que possuem 50% ou mais de participação das mulheres nestes cargos, apresentando um avanço em relação às demais instituições do sistema financeiro.

Abaixo listamos a participação das mulheres no corpo funcional e nos cargos de alta administração das instituições do SNF que disponibilizaram essas informações.

Tabela 17 – Participação das mulheres nos cargos de alta administração das instituições do SNF

Instituição	% corpo funcional	% alta administração
Banestes	46%	59%
Desenvolve SP	47%	50%
Desembahia	43%	50%
BDMG	39%	47%
AgeRio	45%	45%
Banpará	43%	43%
Fomento Paraná	41%	37%
Banco do Brasil	42%	36%
BNDES	35%	35%
Bancoob	48%	34%
AFEAM	41%	33%
FINEP	41%	32%
BRDE	34%	27%
Banco do Nordeste	33%	16%
Badesc	34%	15%
Caixa	44%	10%
Sicredi	41%	8%
Banco da Amazônia	37%	0%
Banrisul	46%	-
BRB	40%	-

Fonte: Relatório de sustentabilidade e informações fornecidas diretamente pelas instituições. Elaboração ABDE

Apesar das elevadas taxas de participação feminina na alta administração das instituições do SNF, ao comparar as instituições que fazem uma referência explícita em sua política de responsabilidade socioambiental à inclusão de gênero na política interna com aquelas que possuem altas participações, não conseguimos identificar similaridades consistentes para o conjunto das instituições. Observaram-se casos em que não foi identificada uma política de inclusão de gênero por meio da PRSA, mas que se verificou elevada participação de mulheres na alta administração, assim como instituições que fazem referência a temática na PRSA e que possuem baixa participação feminina em cargos de liderança.

Conforme destacado, a intencionalidade e o estabelecimento de políticas para essa agenda são importantes para o monitoramento de sua efetividade e também para que, em momentos de crise, esses quadros não sejam revertidos. Nesse sentido, destacam-se os casos do BNDES e do BDMG, que aparecem na lista de instituições com participação acima de 30% de mulheres na alta administração e possuem menções diretas em suas PRSAs sobre a inclusão de gênero na política interna.

No caso do BNDES, a política específica que trata de equidade de gênero e valorização da diversidade, para além da PRSA expressa um

comprometimento da instituição com a agenda. Além disso, é possível verificar nas diretrizes da política o reconhecimento da necessidade de se atentar para a igualdade de oportunidade na progressão da carreira, a busca pelo equilíbrio na composição dos quadros executivos e dos órgãos estatutários, cargos de alta liderança da instituição.

O BDMG, por sua vez, descreve em sua PRSA uma iniciativa que tem como objetivo desenvolver ações que visem estimular práticas e ações de valorização da diversidade e de equidade no âmbito do banco, o chamado “BDMG Plural”. Assim, promove explicitamente um projeto que estimula mudanças internas com o objetivo de valorizar e fortalecer as colaboradoras da instituição.

Dessa maneira, apesar de o SNF já apresentar importante resultado em algumas de suas instituições, é preciso ressaltar a necessidade de se institucionalizar tais políticas internamente de forma que os resultados sejam persistentes mesmo diante de adversidades. Assim como é necessário, em muitas instituições, o desenvolvimento de iniciativas e projetos para a efetividade das políticas já instituídas. Ressalta-se também a necessidade da disseminação e conscientização da importância dessa temática entre os seus membros e recomendações de políticas para sua adoção.



3.2 Políticas de acesso a crédito para empreendedoras femininas nas IFDs

Para além da inclusão das perspectivas de igualdade de gênero na política interna das instituições, observamos também que algumas IFDs atuam na agenda por meio de ações diretas. Nesse sentido, é possível observar, dentre os membros do Sistema, a existência de produtos financeiros específicos voltados para promover o acesso de mulheres empreendedoras ao financiamento.

Primeiramente, destacamos a linha específica no Programa Nacional de Fortalecimento

da Agricultura Familiar para Mulheres (Pronaf Mulher) que é disseminada entre as IFDs. Essa ação é um esforço nacional para a mulher que trabalha nas áreas rurais do Brasil com o intuito de fortalecer as agricultoras que produzem pela sua própria força de trabalho ou com sua família. Seus recursos financiam compras de equipamentos diversos, reformas, construções e manutenções em geral, e são repassados por BNDES, Banco do Brasil, BNB, Banco da Amazônia, Banrisul e Cresol. O Box 1 apresenta e analisa este programa voltado para as mulheres do campo.

BOX 1 – O Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar destinado às mulheres

O Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (PRONAF), criado através da Resolução nº 2191, de 24/08/1995 do BACEN, tem como objetivo fortalecer, a partir do financiamento, o desenvolvimento rural sustentável no Brasil. O programa foi criado com a finalidade de reduzir desigualdades no meio rural^{ci} e aumentar a infraestrutura produtiva e o nível de profissionalização dos agricultores familiares.^{cii}

No biênio de 2003-2004, o Plano Agrícola e Pecuário (Safra) foi responsável pela ramificação do Pronaf para uma nova modalidade destinada para mulheres responsáveis pela manutenção de sua propriedade, criando a linha exclusiva Pronaf Mulher. Essa linha é uma evolução da luta das mulheres do campo pelo reconhecimento e emancipação dentro do meio agrícola. Em suma, a linha exclusiva para mulheres do Pronaf, além de continuar exercendo o papel do programa no desenvolvimento e fortalecimento da agricultura familiar, também tem um papel de transformação social no campo.^{ciii}

De acordo com o BNDES, essa linha pode ser solicitada por “mulheres agricultoras integrantes de unidades familiares de produção” e, dentre os itens financiáveis, constam infraestrutura geral, como telefonia, reforma ou construção de instalações permanentes, reflorestamento, entre outros, além de veículos e maquinários que ajudam na produção. As taxas de juros da linha são pré-fixadas em até 2,75% ao ano em finalidades específicas. Já para a aquisição de veículos como caminhonetes, motocicletas, tratores e colheitadeiras, a taxa de juros é de 4% ao ano. Os valores máximos do financiamento variam pelo limite individual ou coletivo e partem de R\$ 50 mil até R\$ 800 mil. Os prazos e carências variam entre as modalidades, além das garantias da linha, que, por sua vez, são livres para a instituição financeira responsável pela intermediação com a cliente. É interessante ressaltar que, em geral, as linhas do Pronaf possuem taxas de juros mais elevadas que a linha Pronaf Mulher.

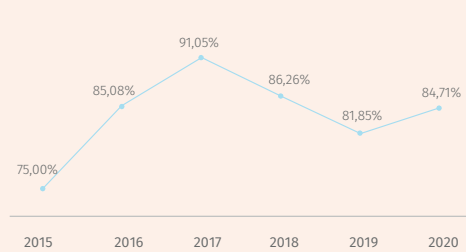
Apesar dessas vantagens, o Pronaf Mulher representa uma pequena parcela do valor dos investimentos dos últimos cinco anos. Ao observar os dados retirados da Matriz de

Microcrédito Rural do Banco do Brasil, percebe-se como há uma certa proporção fixa do quanto o Pronaf Mulher representa dentro do universo do Pronaf, de aproximadamente 0,2% entre 2015 e 2020. O valor total que o Pronaf Mulher desembolsou nesse período foi de R\$ 267.929.838,76, enquanto o Programa em geral, no mesmo período, desembolsou um valor total de R\$ 148.612.912.017,42.

Além das especificidades já citadas, cabe ressaltar o papel do Sistema Nacional de Fomento (SNF) na fonte dos recursos do Pronaf Mulher. Dentre os responsáveis pelas fontes de recursos, o Fundo Constitucional de Financiamento do Nordeste (FNE), Fundo Constitucional de Financiamento do Norte (FNO), Fundo Constitucional de Financiamento do Centro-Oeste (FCO) e o Financiamento de Máquinas e Equipamentos (FINAME) são geridos por membros do SNF, sendo o Banco do Nordeste, Banco da Amazônia, Banco do Brasil e o BNDES os responsáveis por gerir cada fundo, respectivamente. Ainda nos dados da Matriz de Crédito Rural do Banco Central, é possível mostrar que o SNF é responsável pela maioria do volume de investimentos da linha exclusiva para mulheres na agricultura familiar, entre 75% e 91% entre os anos 2015 e 2020.

Além dessa ação coordenada entre diversas instituições, IFDs como Caixa, BDMG, Fomento Paraná, Banestes, Banpará, Goiás Fomento e a Agência de Fomento do Estado de Tocantins criaram linhas com recursos próprios para atuar junto às mulheres empreendedoras. Essas normalmente apresentam condições mais favoráveis ao financiamento, por meio de taxas de juros menores e/ou prazos e limites estendidos.

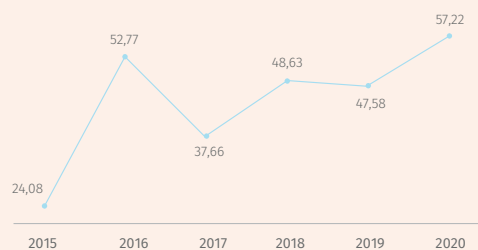
Participação do SNF no financiamento do Pronaf Mulher entre 2015-2020



Fonte: Banco Central do Brasil.

O Pronaf Mulher, apesar de não ser a linha de crédito com maior magnitude dentro do Pronaf, movimentou de qualquer modo um valor de recursos muito robusto. Ao olhar o movimento no período de análise proposto, é perceptível o aumento significativo ao longo desses seis anos analisados, partindo de R\$ 24 milhões e chegando até quase R\$ 60 milhões ao final do período. Entretanto, há ainda um espaço para crescimento, tendo em vista que o Pronaf como um todo no ano de 2020 representou um valor financiado de R\$ 31,2 bilhões.

Valor investido (em milhões) por ano Pronaf Mulher (2015 - 2020)



Fonte: Banco Central do Brasil.

Destacamos que, no BDMG, a linha “Empreendedora de Minas” foi responsável por 19% do volume desembolsado em 2019 por meio do BDMG Digital.^{civ} Na Goiás Fomento, por sua vez, a linha “Mulher Empreendedora” aumentou 139% o montante destinado às mulheres na Agência em 2020, fazendo com que elas passassem a representar 46,6% dos clientes da instituição.^{cv} O **Quadro 4** reúne informações sobre as linhas disponibilizadas por essas instituições.

Quadro 4 – Linhas de crédito destinadas a mulheres empreendedoras no Sistema Nacional de Fomento

Instituições	Programa	Público-alvo
BNDES	Pronaf Mulher	Mulheres agricultoras integrantes de unidades familiares de produção enquadradas no PRONAF.
Banco do Brasil	Pronaf Mulher	Mulheres agricultoras integrantes de unidades familiares de produção enquadradas no PRONAF.
Caixa Econômica Federal	Caixa Mulheres	Para empresas com maioria de participação societária feminina e MEIs.
BNB	Pronaf Mulher	Mulheres agricultoras integrantes de unidades familiares de produção enquadradas no PRONAF.
	Crediamigo Delas	Mulheres empreendedoras que atuam no setor formal e informal da economia por meio do programa de microcrédito produtivo orientado do BNB.
Banco da Amazônia	Pronaf Mulher	Mulheres agricultoras integrantes de unidades familiares de produção enquadradas no PRONAF.
Banestes	Crescemos juntas	Empreendedoras por meio de microcrédito à pessoa física ou jurídica.
Banpará	Empodera Banpará	Mulheres empreendedoras que vivem e atuam em áreas de reconhecida vulnerabilidade social.
Banrisul	Pronaf Mulher	Mulheres agricultoras integrantes de unidades familiares de produção enquadradas no PRONAF.
Cresol	Pronaf Mulher	Mulheres agricultoras integrantes de unidades familiares de produção enquadradas no PRONAF.
BDMG	Empreendedora de Minas	Empresas com faturamento até R\$ 4,8 milhões e nas quais a participação feminina no capital social da empresa é igual ou superior a 50%, por pelo menos seis meses.
BRDE	BRDE Empreendedora do Sul	Empresas de todos os portes que tenham ao menos 50% do seu capital social de sócias mulheres.
Fomento Paraná	Banco da Mulher Paranaense	Micro e pequenas empresas.
GoiásFomento	Mulher Empreendedora	MEIs e micro e pequenas empresas comandadas por mulheres.
Agência de Fomento do Estado do Tocantins	Campanha Mulheres Empreendedoras	Mulheres empreendedoras de todos os setores.

Fonte: Informações disponibilizadas no site das instituições financeiras. Elaboração ABDE.



A PARTIR DAS INFORMAÇÕES
AQUI ANALISADAS, PODEMOS
OBSERVAR FORMAS DE
APOIAR AS MULHERES
EMPREENDEDORAS NO
ACESSO AO FINANCIAMENTO.

Outras instituições também ressaltaram a participação das mulheres em suas linhas de financiamento e programas tradicionais. Entre 2016 e 2018, a Desenvolve RR teve 52% do crédito total disponibilizado destinados para negócios liderados por mulheres como cliente final.^{cvi} Em 2018, a Afap apresentou crescimento no atendimento às mulheres, com predominância desse público nas linhas de crédito para empreendedores informais (52,3%).^{cvi} A Desenvolve SP também apresentou, em 2018, maior participação de microempendedoras nos créditos concedidos sem juros no programa Juro Zero Empreendedor do governo do estado de São Paulo. Nele, as mulheres representaram 55% da carteira.^{cvi}

Frente a esse mapeamento, podemos afirmar que o SNF já orienta parte de sua atuação para

a promoção da igualdade de gênero. Contudo, ressaltamos que essa prática pode ser aprimorada e melhor disseminada. É interessante notar que parte das instituições que constituíram linhas específicas para mulheres não fazem menção a esse aspecto em sua PRSA. Sua inclusão é relevante à medida que se configura como política que deve ser observada por todo seu corpo funcional e ganha centralidade nas discussões de programas a serem implementados pelas IFDs. Como apontado, a institucionalização garantiria sua continuidade mesmo em momentos de crise ou mudanças de gestão. No entanto, ressaltamos também que além de serem incluídas nas políticas, é necessário que sejam desenvolvidas medidas concretas que visem a promoção do acesso de mulheres a financiamentos, para que possam ter resultados eficazes na redução da desigualdade de gênero.

Box 2. Empreendedora de Minas: o caso do BDMG

Exemplo de política de financiamento desenvolvida para as empreendedoras é a linha “Empreendedoras de Minas”, realizada pelo Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais (BDMG). Lançada em 2018, utilizando recursos próprios da instituição, foi implementada como política de desenvolvimento socioeconômico e empoderamento feminino com objetivo de apoiar as micro e pequenas empresas controladas por mulheres e incentivar o surgimento de novas empreendedoras.

Entre os anos de 2019 e 2020, do total de micro e pequenas empresas apoiadas pelo BDMG, 41% tinham controle feminino. Elas se concentravam, principalmente, no setor de comércio varejista (55%) e 50% das empreendedoras possuíam nível superior. A linha “Empreendedora de Minas” possui importante participação nesses números, representando 46% das operações realizadas com micro e pequenas empresas controladas por mulheres pelo BDMG, em 2019, destinando R\$ 90 milhões a essas mulheres em operações de até R\$ 700 mil.

Para acessar essa linha, as empresas devem ter, no mínimo, seis meses de existência e serem controladas por mulheres pelo mesmo período. Como diferenciais, é oferecido a elas uma taxa de juros inferior às praticadas pelo banco – a partir de 0,79% a.m. – com prazos de até 48 meses com seis meses de carência, principalmente para capital de giro.

Nos primeiros anos da linha identificamos tendências importantes. Primeiramente, podemos observar um quadro de crescimento em suas operações, com um aumento no montante de recursos operados pela linha de 22% entre 2018 e 2019.

As empresas apoiadas pela política eram, principalmente, empresas de pequeno porte (64%) e microempresas (35%) concentradas nos setores de comércio e serviços (83%), seguindo o perfil da mulher empreendedora identificado neste estudo. Além disso, 1/3 das operações foram realizadas em regiões do estado que apresentavam Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDH-M) abaixo da média do Brasil, indicando a importância do financiamento

para o desenvolvimento socioeconômico das mulheres dessas regiões.

Podemos observar também que, apesar da baixa representatividade da carteira (2%), as médias empresas vinham crescendo suas operações nesses primeiros anos, com uma variação de 45%, no período.

Diante da crise da Covid-19, essa linha teve uma pequena diminuição nos montantes contratados (-4%), contudo, isso não afetou a participação das mulheres na carteira geral do BDMG. Essa última teve crescimento de 64%, enquanto as operações com as micro e pequenas empreendedoras cresceu em 63%, entre 2019 e 2020. O que se observou, em 2020, foi uma modificação na linha acessada pelas mulheres na instituição, com maior concentração no Pronampe, programa de apoio às micro e pequenas empresas, criado pelo governo federal e distribuído pelas instituições financeiras públicas e privadas, que contava com 100% de garantia do Fundo de Garantia de Operações (FGO). 67% das operações do BDMG com MPEs femininas foram no âmbito deste programa, em 2020.

Além disso, durante a crise não foram observadas grandes variações no perfil das mulheres que acessavam o crédito. As pequenas e micro empresas continuavam com maior representatividade, assim como o setor de comércio e serviços. Contudo, algumas variações podem ser destacadas.

Quanto ao porte, apenas as pequenas empresas apresentaram um crescimento nas operações (6%). Por outro lado, as médias empresas, que vinham com uma tendência de crescimento no ano anterior, tiveram uma queda brusca no valor efetivado a esse segmento (-2006%).

Outro fato observado foi o crescimento das operações para as regiões com IDH-M inferior à média do Brasil. Enquanto as regiões com IDH-M superior à média brasileira tiveram queda de 9% nas operações, as operações com IDH-M inferior tiveram crescimento de 7%. Esse movimento reforça a importância das linhas em atender as regiões que mais necessitam de investimento mesmo diante da crise.

A partir das informações aqui analisadas, podemos observar formas de apoiar as mulheres empreendedoras no acesso ao financiamento. Esse exemplo, de atuação direta da instituição de fomento, proporciona, por meio de recursos próprios, condições favoráveis à entrada da mulher empreendedora no mercado de crédito. Esse tipo de ferramenta pode auxiliar na superação de alguns dos gargalos apresentados anteriormente, como a oferta de produtos que abarquem as especificidades das empresas de mulheres e a falta de informação dos bancos sobre essas clientes. Ao incluir essas mulheres no mercado financeiro, elas passam a apresentar um histórico de crédito que contribui para futuros acessos a esse mercado de maneira geral.

Box 3 – Banco da Mulher Paranaense: o caso da Fomento Paraná

Após identificar gargalos no acesso ao financiamento para as empreendedoras e, simultaneamente, sua importância para geração de emprego e renda no estado, a Fomento Paraná desenhou uma política de fomento para as mulheres empreendedoras. Assim, em setembro de 2019 foi lançado o programa Banco da Mulher Paranaense.

O programa, que tem como objetivo estimular o empreendedorismo feminino por meio de linhas de financiamento com taxas de juros reduzidas, engloba todas as linhas de crédito da instituição que ficam com condições diferenciadas quando o financiamento é destinado para apoiar micro e pequenos negócios de mulheres empreendedoras. Em pouco mais de um ano de vigência,^{cx} o Banco da Mulher Paranaense foi responsável por mais de 3.400 operações que somavam uma carteira de R\$ 39,9 milhões.

As mulheres podem acessar o programa por meio do microcrédito, que tem um limite de R\$ 20 mil, ou por meio de outras linhas de financiamento que podem chegar até R\$ 500 mil.

Podem acessar os recursos por meio do microcrédito Microempreendedoras Individuais (MEI), Empresária Individual (EI), ou Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (EIRELI) e também empreendedoras informais de atividades que podem ser MEI nos setores de indústria, comércio e serviços. O prazo máximo é de 36 meses, e as taxas de juros variam entre 0,45% a.m. e 1,41% a.m. Destacamos que as taxas de juros são reduzidas em 0,15 p.p. quando comparada à linha de microcrédito fora do programa da Fomento Paraná.

Além do microcrédito, micro e pequenas empresas de propriedade de mulheres também

se enquadram para recorrer ao programa do Banco da Mulher Paranaense. O foco aqui são Micro e Pequenas Empresas, que faturem até R\$ 4,8 milhões ao ano, e tenham mulheres como proprietárias ou sócias.^{cx} As condições de taxas aqui também são favorecidas e variam entre 0,16% a.m. e 1,69% a.m., e o prazo pode chegar em até 60 meses.

Como garantias, a Fomento Paraná oferece às micro e pequenas empresárias uma gama de opções de fundos próprios e de terceiros, além de permitir aval de terceiros e as garantias reais. Na percepção da instituição não foi identificada uma variação entre os empresários quanto ao fornecimento de garantias, mas com a ressalva que a maioria utiliza os fundos garantidores, as sociedades garantidoras de crédito ou aval de terceiros para a tomada do financiamento.

Em seu primeiro ano, as microempresas representaram 92,5% do financiamento realizado pelo programa, enquanto as pequenas tiveram uma participação de 7,4%. O ticket médio para as microempresas ficou em R\$ 10.690,00, enquanto para as pequenas ficou em R\$ 114.309,00. A taxa média de juros de todo o programa foi de 16,64% a.a. com um prazo médio de 34 meses.

Chamamos atenção para o fato que 2020 foi um ano de exceção, onde a instituição estava implementando medidas de combate aos impactos da pandemia. Assim, a carteira geral da instituição, que tinha apresentado uma queda no ano anterior de -20%, teve um crescimento de 127%. E esse crescimento se deu sobretudo nas empresas onde as mulheres possuíam participação acionária, nas quais houve um crescimento da carteira de 150%, frente uma queda no ano anterior de -34%.^{cx}

O crescimento se deu nos três portes (micro, pequena e média empresa). O principal

crescimento nas empresas de propriedade feminina se deu junto às pequenas empresas, com um aumento da carteira de 411%. Seguido a este, as médias empresas também tiveram um crescimento expressivo de 239%. Já o crédito destinado às microempresas foi de 61%.

Quando observamos a participação das mulheres no financiamento, o maior destaque é para as médias empresas, que passaram a representar 74% da carteira. Já nas pequenas, as mulheres tiveram uma queda na participação na carteira, representando em 2020 57% (em 2019 elas eram 64%). Isso se deve ao crescimento também acelerado da carteira com as pequenas empresas de propriedade dos homens, inclusive superior ao das mulheres, da ordem de 585%, enquanto com as médias empresas os homens tiveram uma queda no montante destinado a eles de 55%.

Esse fato é relevante, pois nos anos anteriores, entre 2017 e 2019, as médias empresas vinham perdendo espaço na carteira da Fomento Paraná, principalmente as empresas lideradas por mulheres, que entre esses dois anos tiveram uma queda de 88%.

A partir dessa análise pudemos identificar indícios de que o Banco da Mulher Paranaense

teve uma participação importante na atuação junto às microempresas. O programa pode ter sido responsável pelo crescimento mais acelerado da carteira junto às microempresárias (61%) quando comparadas aos microempresários (32%) em 2020, ano principal de seu funcionamento e ano de combate à crise da Covid-19.

Quando analisamos o comportamento geral da carteira da Fomento Paraná, observamos que o segmento das pequenas empresas junto às mulheres foi o que apresentou maior crescimento em 2020, segmento esse também coberto pelo programa. Contudo, foi nas médias empresas que observamos o maior crescimento em termos de participação, chegando a representar 74% da carteira com o segmento.

Como vimos neste relatório, as empresas com participação feminina sofreram mais com os impactos da pandemia quando comparadas àquelas em que os homens eram proprietários. Dessa forma, uma atuação expressiva com esse público tem grande relevância para permitir a sobrevivência dessas empresárias e garantir sua permanência no mercado.

Box 4: Piloto de fortalecimento da capacidade de coleta de dados desagregados por sexo no Bandes e no BRDE

Apesar da crescente importância dada à inclusão financeira das mulheres, pelos claros benefícios sociais e econômicos resultantes de tal processo, ainda há uma falta sistemática de dados desagregados por sexo nas instituições financeiras do setor público e privado do país. Essa lacuna é percebida tanto do lado da demanda (i.e., dados coletados, de usuários por meio de pesquisas censitárias, domiciliares ou de proposto específico), quanto da oferta (i.e., dados de fornecedores de serviços financeiros). A falta de dados impede um diagnóstico adequado das restrições que afetam as mulheres para o desenvolvimento de políticas públicas pertinentes ao enfrentamento dessa questão, a exemplo do desenho de programas e a avaliação de intervenções públicas de inclusão financeira do público feminino e o direcionamento de programas para segmentos prioritários, como mulheres residentes na zona rural, mulheres chefes de família, empresárias etc. Igualmente, tal situação inibe o desenvolvimento de um business case, com proposta de valor clara para servir as mulheres, sejam elas empresárias individuais ou cidadãs com necessidade de crédito, ou Micro, Pequenas e Médias Empresas (MPMEs) lideradas por mulheres, como um segmento diferenciado com necessidades e preferências que requerem a concepção e implementação de abordagens e produtos financeiros específicos. Dados adequados são, portanto, cruciais

para entender essa oportunidade de mercado, bem como as preferências, participação e comportamentos das mulheres no uso de serviços financeiros.

Nesse contexto, o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) realizou um esforço de cooperação técnica para fortalecer a capacidade de coleta de dados desagregados por sexo, e transferir melhores práticas de definições de MPMEs, com dois bancos de desenvolvimento no Brasil: (i) o Banco de Desenvolvimento do Espírito Santo (BANDES); e (ii) o Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul (BRDE). Na concepção do BID, esforços como esse são importantes pois permitem otimizar os recursos e adequar os processos de tais instituições financeiras visando à coleta de dados desagregados por sexo no sistema financeiro. Para melhorar os esforços de coleta de dados, se geraram diagnósticos e recomendações para implementar medição, monitoramento, análise e uso de dados relacionados ao acesso e uso de serviços financeiros por mulheres ou MPMEs lideradas por mulheres. Ao final, BANDES e BRDE receberam diagnósticos personalizados ao contexto do país, e suas regiões de atuação, bem como ao contexto institucional, com recomendações sobre como melhorar as suas definições de MPMEs lideradas por mulheres, e como adaptar a coleta de dados para visibilizar a variável de gênero, e guiar a estratégia das instituições para desenhar produtos e serviços financeiros customizados ao contexto e necessidades das mulheres e das MPMEs lideradas por mulheres.

CONCLUSÃO

A caracterização das empresas de mulheres e as diferenças apontadas em relação às empresas de propriedade de homens permite, aliada à revisão da literatura nacional, analisar quais fatores poderiam estar associados às barreiras de acesso a financiamento por parte das empregadoras. Utilizando como base a classificação apresentada por Auguste e Galetto (2020) sobre os gargalos existentes no acesso a crédito por mulheres, identificamos que se destacam no Brasil: (i) a falta de informação por parte das instituições financeiras sobre as clientes mulheres, o que levaria a um baixo score de crédito; (ii) a concentração setorial das empresas de propriedade das mulheres; (iii) a menor demanda por crédito por este público; e (iv) a conciliação entre trabalho e responsabilidades do lar.

As restrições de informação sobre as clientes induzem as instituições financeiras a analisar o crédito demandado por negócios liderados por mulheres com base nas características gerais da empresa (porte, setor de atividade, anos de existência etc.). Como as características das empresas lideradas por mulheres são associadas a piores perfis de risco, quando comparadas às dos homens, há maior probabilidade de ocorrência de discriminação estatística. Se o argumento de que as empregadoras estão mais concentradas nos estabelecimentos de menor porte do que os empregadores não encontra respaldo nos resultados apresentados para o Brasil, a concentração setorial pode explicar tal diferença.

Segundo os dados da PNADC, 86% das empresas de mulheres e 84% das empresas de propriedade de homens são microempresas, não apresentando uma diferença significativa de porte entre os gêneros. Também para o caso das pequenas empresas, a diferença de distribuição dos empregadores e das empregadoras não é significativa. Porém, quando analisado o setor de atividade, a maior parte das empresas

de propriedade de mulheres está nos setores de comércio e serviços, segmentos com maior dificuldade de acesso ao crédito. A literatura nacional corrobora tais resultados.

Em relação às microempresas, apesar de a maioria estar no setor comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas, tanto de propriedade de mulheres quanto de homens, os demais setores de concentração das microempresas de mulheres são alojamento e alimentação, educação, saúde humana e serviço social e outros serviços, ou seja, setores de baixa intensidade produtiva. Já as empresas de propriedade de homens estão em maior percentual nos setores de agricultura e agropecuária, indústria em geral e construção, setores com maior intensidade produtiva. Quanto às pequenas empresas, além de também estarem mais concentradas em comércio para ambos os gêneros, as de mulheres, nesse porte, seguem mais concentradas em educação, saúde humana e serviços sociais e outros serviços. Já as pequenas empresas de homens estão mais concentradas em informação, comunicação e atividades financeiras e indústria em geral.

O argumento da baixa formalização das mulheres não encontra apoio nos resultados da PNADC, visto que 84% das mulheres com microempresas e 96% com pequenas empresas declararam que seus estabelecimentos encontram-se formalizados. Uma quantidade menor de microempresas de propriedade de homens (74%) está formalizada. Ressalta-se que, em relação aos conta própria, apenas um quinto tem sua atividade formalizada, tanto mulheres quanto homens.

Além disso, são bem presentes na literatura evidências de que as empreendedoras recorrem menos ao setor financeiro quando necessitam de recursos. Elas preferem realizar seus investimentos utilizando capital próprio a recorrer a financiamentos junto às instituições financeiras.

Uma das barreiras bem mapeadas e que diferenciam substancialmente homens e mulheres está relacionada à conciliação entre trabalho e os cuidados com o lar e a família. Nesse sentido, a literatura é bastante indicativa de que as responsabilidades do lar pesam muito mais sobre as mulheres, o que poderia ter interferência sobre o tempo de dedicação da mulher ao seu negócio, com consequências sobre seu crescimento. Um dado interessante apontado pela literatura, nesse sentido, é que entre as principais motivações para as mulheres empreenderem seria a possibilidade de melhor conciliação entre trabalho e família. A perspectiva seria de maior autonomia e flexibilidade do tempo, integrando melhor ambas as demandas (profissionais e familiares). Em relação a esses fatores, seriam importantes transformações sociais no que tange à divisão sexual do trabalho, com distribuição mais equitativa entre homens e mulheres sobre as responsabilidades do cuidado do lar e da família. Apesar disso, é possível que ações mais localizadas e focadas nesse perfil de donas de negócios, como uma maior compreensão de suas especificidades, possam contribuir para uma melhor adaptação de seus negócios e progresso.

Além das barreiras apontadas, os dados apresentados evidenciam que a crise econômica advinda da pandemia da Covid-19 impactou mais significativamente as mulheres donas de negócio em comparação aos homens. A participação das empregadoras teve uma queda de cerca de 6% e as conta própria em quase 10% entre maio e novembro de 2020. Destaca-se que os setores que tiveram maior queda da participação das donas de negócio foram alimentação, serviços imobiliários e serviços de cabeleiros, tratamentos de beleza e serviços pessoais. Além de serem menos intensivos em produtividade, esses setores passaram por diversas interrupções no atendimento ao público devido às políticas de distanciamento social necessárias para o combate à pandemia. Outro ponto de atenção é que as maiores quedas de participação de empregadoras e de mulheres conta própria aconteceram nos estados com os piores IDH-M. Isso pode ser um indicativo de que essas economias estavam mais vulneráveis a flutuações e crises econômicas, fazendo com que o efeito da pandemia fosse mais elevado sobre as mulheres donas de negócios desses estados.



Diante do exposto, ressalta-se a importância de políticas econômicas que auxiliem as MPMEs, em geral, a atravessar esse período de crise sem que o custo social seja ainda maior, mas também políticas específicas voltadas para as donas de negócio, visto que boa parte delas se encontra em setores mais vulneráveis e afetados por medidas de contenção da propagação da pandemia, como comércio e serviços. Ou seja, as características estruturais das empresas de controle feminino atualmente as fazem possuir uma classificação de risco muitas vezes impeditiva para as instituições financeiras concederem financiamento.

Uma das medidas possíveis é a disponibilização de garantias e linhas especiais de crédito cujas condições de prazo, desembolso e pagamento sejam delineadas conforme a natureza do negócio e demanda do mutuário (diretrizes associadas ao conceito internacional de “sustainability”). Serviços e produtos financeiros adequados à natureza da demanda podem fortalecer essas empresas e mitigar o risco elevado usualmente associado a esses setores. Outras ações que visem conter os impactos da redução das receitas em momentos de crises também são importantes, como apoio a digitalização de processos e relacionamento com clientes com base na tecnologia de informação e comunicação, e revisão de modelos de classificação de risco interno das IFDs, consistentes com este novo momento pós-pandemia.

Para esse fim, o mapeamento dos gargalos relacionados às MPMEs lideradas e/ou de propriedade feminina realizado neste documento é indicativo de caminhos possíveis que as instituições podem seguir para formular seus programas e auxiliar o SNF a aprimorar e disseminar essas ações entre seus membros.

Ressaltamos, de fato, a importância do papel das instituições financeiras públicas para

a superação desses entraves. Comprometidas com o desenvolvimento sustentável e inclusivo, a equidade de gênero se encontra presente nas discussões do Sistema Nacional de Fomento. Identificou-se que a temática vem sendo abordada de duas maneiras: a primeira por meio da inclusão nas PRSAs das IFDs, demonstrando comprometimento com o tema; a segunda por meio da inclusão de linhas de financiamento específicas para as empreendedoras.

É importante ressaltar que, apesar de necessárias, políticas promovidas pelas instituições financeiras não são capazes de enfrentar todos os gargalos existentes. Como demonstrado, aspectos psicológicos e sociais estruturais são relevantes como gargalos e, como tais, também precisam ser enfrentados para possibilitar o maior acesso da mulher a empreendimentos mais diversificados sob a ótica setorial.

Políticas voltadas para a promoção de igualdade de gênero e de empoderamento feminino tem tido resultados positivos, mas ainda resta um longo caminho para que se tornem uma realidade da sociedade brasileira. Entre outras ações possíveis estão a oferta de programas e cursos de capacitação em gestão empresarial e financeira, cursos de profissionalização de mulheres empreendedoras, desenvolvimento de redes de apoio, trocas de experiências/assessoria e programas de disseminação de empreendimentos femininos.

A potencialização das empresas de propriedade de mulheres, ou por elas lideradas, além de fortalecer a autonomia econômica das mulheres, pode transformar as relações sociais, diversificar pontos de vista em tomadas de decisões e contribuir para o desenvolvimento com maior igualdade de gênero e, consequentemente, contribuir para maior igualdade social no país e o desenvolvimento econômico sustentável.

REFERÊNCIAS

- Associação Brasileira de Desenvolvimento e Banco Interamericano de Desenvolvimento. 2014. *Guia de Responsabilidade Socioambiental*. Disponível em: https://abde.org.br/wp-content/uploads/2018/06/Guia_PRSA.pdf.
- Associação Brasileira de Desenvolvimento e Banco Interamericano de Desenvolvimento. 2021. *Apoio às MPMEs na crise da Covid-19: Desafios do financiamento para resiliência e recuperação*. Monografia BID. Em elaboração.
- Agier, I., A. Szafarz. 2013. Subjectivity in credit allocation to micro-entrepreneurs: evidence from Brazil. *Small Bus Econ*, 41: 263-275.). Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s1187-012-9429>.
- Ahairwe, P. e S. Bilal. 2020 *A gender-sensitive sustainable COVID-19 recovery: the role of development finance institutions*. ECDPM Discussion Paper No. 284. October, 2020.
- Auguste, S. e B. Galetto. 2020. *Gênero y acceso al financiamiento empresario en Argentina*. Documento para discusión nº IDB-DP-760
- Baltar, C e J. Omizzolo. 2020. Participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro de 2014 a 2019. *Textos de Economia*, 23(1).
- Banco Central do Brasil. 2018. Diferenças no acesso e uso de serviços financeiros entre homens e mulheres. *Relatório de Cidadania*, 2018.
- Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais. 2020. Relatório de Sustentabilidade 2019. Disponível em: https://www.bdmg.mg.gov.br/wp-content/uploads/2020/03/ABG000620_Relatorio_Gestao_2019_BDMG_Portugues_185x300mm-bx_FINAL-1.pdf.
- Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social. 2020. *Política de Equidade de Gênero e Valorização da Diversidade*. Disponível em: <https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/quem-somos/responsabilidade-social-e-ambiental/o-que-nos-orienta/politicas/politica-genero>.
- Barros, A. M. 2010. Discriminação no emprego por motivo de sexo. In: L. O. L. RENAULT, M. T. VIANA e P. O. CANTELLI (Coords.). *Discriminação*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- Barsalini Martins, C., L. H. Crnkovic, N. Kassouf Pizzinatto e E. A. Maccari. 2010. Empreendedorismo feminino: características e perfil de gestão em pequenas e médias empresas. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 3:(2): 288-302.
- Bettio, F. e A. Verashchagina. 2009. *Gender segregation in the labour market. Root causes, implications, and policy responses in the EU*. Report by the European Commission's Expert Group on Gender and Employment Issues. European Communities, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Bianchini, V. 2015. *Pronaf 20 anos, 1995-2015: avanços e desafios*. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Agrário.
- BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento) 2017. *Gender and Diversity Sector Framework Document*. *Gender and diversity division*. Novembro, 2017. Disponível em: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=EZSHARE-1024040741-40>.
- BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento). 2020. *Recomendaciones para la recolección, monitoreo y análisis de datos de empresas de mujeres*. Bancoldex – Colombia. Setembro, 2020.
- Brasil. Ministério da Economia. 2019. *Bases Estatísticas da Relação Anual de Informações Sociais*. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.
- Burchell, B. et al. 2014. *A new method to understand occupational gender segregation in European labour markets*. *European Commission*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.
- CGI.br (Comitê Gestor da Internet no Brasil). 2021. *Pesquisa web sobre o uso da Internet no Brasil durante a pandemia do novo coronavírus: Painel TIC COVID-19*. Núcleo de Informação e Coordenação do Ponto BR. São Paulo : Comitê Gestor da Internet no Brasil. Disponível em: <https://cetic.br/pt/pesquisa/tic-covid-19/publicacoes/>.
- Finance in Common.2020. *Paris Development Banks Statement on Gender Equality and Women's Empowerment*. *Finance in Common Summit*. 12 November 2020. Paris.
- Franco, M. M. S. 2014. *Empreendedorismo Feminino: Características Empreendedoras das Mulheres na Gestão das Micro e Pequenas Empresas*. VIII Encontro de Estudos em Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas (EGEPE). Goiânia, 24 a 26 de março de 2014.

Girls Who Venture. 2019. *Brazil gender entrepreneurship and investment report*. Disponível em: http://girlswhoventure.org/wp-content/uploads/2020/06/Gender-Entrepreneurship-Investment-Report_-_Brazil.pdf.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). 2019. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC): Microdados*, Rio de Janeiro: IBGE.

------. 2020. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: PNAD COVID19 : Microdados*, Rio de Janeiro: IBGE.

Instituto Rede Mulher Empreendedora. 2019. *Empreendedorismo no Brasil: um recorte de gênero*. Disponível em: <https://bit.ly/2W-24GYO>.

------. 2020. *Empreendedoras e seus negócios 2020: recorte dos impactos da pandemia*. Disponível em: <https://materiais.rme.net.br/pesquisa2020>.

------. 2020a. *As empreendedoras e o coronavírus. Os negócios femininos no Brasil em meio a pandemia*. Disponível em: <https://bit.ly/2M0axtD>.

Krakauer, P.V.C., G. H. S. M. Moraes, R. Coda e D. F. Berne. 2018. Brazilian women's entrepreneurial profile and intention, *International Journal of Gender and Entrepreneurship*. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/IJGE-04-2018-0032>.

Maruani, M. 2019. *Trabalho, logo existo: perspectivas feministas*. Rio de Janeiro: Editora FGV.

Portilho, L. 2020. *Mercado de trabalho e as diferenças de gênero: o caso das ocupações de nível superior no Brasil (2004 - 2013)*. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP.

Rede Mulher Empreendedora. 2016. *Quem são elas? Uma visão inédita do perfil da mulher empreendedora*. Disponível em: <https://bit.ly/32PsC44>.

------. 2018. *Empreendedoras e seus negócios 2018*. Disponível em: <https://bit.ly/2o76AuE>.

Schneider, S., L. Mattei e A. Cazella. 2004. *Histórico, caracterização e dinâmica recente do PRONAF – Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar*. Políticas Públicas e Participação Social no Brasil Rural. Porto Alegre.

SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas.) 2019. *Pesquisa “O Financiamento dos Pequenos Negócios”*. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/documentos/>.

------. 2020. *O impacto da pandemia do coronavírus nos pequenos negócios – 5. ed.* Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2020/09/Impacto-coronav%C3%ADrus-nas-MPE-5%C2%AAedicao-Recorte-por-sexo.pdf>.

------. 2020a. *Pesquisa: Impacto da pandemia de coronavírus nos pequenos negócios – análise do histórico por gênero*. Boletim Observatório MPE. Edição 40. 14/dez/2020. Disponível em: https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2020/12/Boletim_MPE_2020_12_14-V2.pdf.

Silva Carreira, S., A. Benciveni Franzoni, A. J. Folle Esper, D. Chagas Pacheco, F. Bohm Gramkow e M. F. Carreira. 2015. Empreendedorismo feminino: um estudo fenomenológico. *NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia*, 5 (2): 6-13.

Smith-Hunter, A. E. e J. Leone. 2010. Afro-Brazilian women entrepreneurs: characteristics, critical issues and current comments. *Research in Business and Economics Journal*. 2.

Social Institutions & Gender Index. 2019 Results. Disponível em: https://www.genderindex.org/ranking/?region=&order=field_sigi_value19_value&sort=asc.

Social Institutions & Gender Index. *Brazil Report 2019*. Disponível em: <https://www.genderindex.org/wp-content/uploads/files/datasheets/2019/BR.pdf>.

Spanevello, R. M., A. Matte e M. Boscardin. 2016. Crédito rural na perspectiva das mulheres trabalhadoras rurais da agricultura familiar: uma análise do Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (PRONAF). *Polis*, 44.

Teixeira, M. 2017. *Um olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013*. 228 f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

NOTAS

- ⁱ Segundo os dados da PNAD-IBGE, em 2013, 38,3% das empregadoras e 39,4% das conta própria eram responsáveis pelo domicílio.
- ⁱⁱ Relatório de Cidadania Financeira. 2018, Banco Central do Brasil.
- ⁱⁱⁱ Para uma análise mais detalhada sobre as definições adotadas por organizações internacionais e por países da América Latina e do Caribe, ver: BID, 2020. Recomendaciones para la recolección, monitoreo y análisis de datos de empresas de mujeres – Informe final. Bancoldex – Colombia. Setembro.
- ^{iv} BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento). 2017. *Gender and Diversity Sector Framework Document. Gender and diversity division*. Novembro <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=EZSHA-RE-1024040741-40>.
- ^v IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). 2019. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC): Microdados, Rio de Janeiro: IBGE.
- ^{vi} Definição utilizada pela Classificação Nacional de Posição na Ocupação (IBGE) com base na Classificação Internacional de Posição na Ocupação (em inglês International Classification of Status in Employment - ICSE) da Organização Internaci-onal do Trabalho (OIT).
- ^{vii} A PNAD COVID-19 é uma pesquisa estatística experimental realizada para apoiar os esforços no combate à Covid-19 no Brasil. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2020). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: PNAD COVID19*: Microdados, Rio de Janeiro: IBGE.
- ^{viii} ABDE e BID.2021. Apoio às MPMEs na crise da Covid-19: Desafios do financiamento para resiliência e recuperação. Monografia BID.
- ^{ix} Os resultados para as médias e grandes empresas são apresentados agregados, visto que a PNADC coleta os dados de trabalhadores empregados pelas seguintes faixas: de 1 a 5; de 6 a 10; de 11 a 50; e acima de 51 empregados, impossibilitando, assim, a separação entre média e grande empresa.
- ^x ABDE e BID.2021. Apoio às MPMEs na crise da Covid-19: Desafios do financiamento para resiliência e recuperação. Monografia BID.
- ^{xi} ABDE e BID. 2021. Apoio às MPMEs na crise da Covid-19: Desafios do financiamento para resiliência e recuperação. Monografia BID.
- ^{xii} Sobre a feminização das áreas de trabalho, ver Portilho, 2020; Maruani, 2019; Bettio e Verashchagina, 2009. Burchell et al, 2014.
- ^{xiii} O Índice de Desenvolvimento Humano Municipal foi desenvolvido com base nos Censos e na PNAD Contínua dos anos 2016 e 2017 pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento no Brasil (PNUD Brasil), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e a Fundação João Pinheiro (FJP). O IDHM é um número que varia entre 0 e 1, sendo que, quanto mais próximo de 1, maior o desenvolvimento humano de um município. Para a análise realizada neste estudo, foi utilizado o índice calculado para as unidades federativas do Brasil.
- ^{xiv} Sobre o aumento na demanda de serviços de teleatendimento durante a pandemia, ver publicação da pesquisa Painel TIC Covid-19 do Comitê Gestor da Internet no Brasil (CGI.br, 2020).
- ^{xv} Sobre o aumento na demanda de serviços de teleatendimento durante a pandemia, ver publicação da pesquisa Painel TIC Covid-19 do Comitê Gestor da Internet no Brasil (CGI.br, 2020).
- ^{xvi} A pesquisa PNAD COVID10-IBGE pergunta a quantidade de empregados que trabalhavam na empresa ou negócio de acordo com as seguintes faixas: 1 a 5 empregados; 6 a 10 empregados; e 11 ou mais empregados. Ver: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/instrumentos_de_coleta/doc5601.pdf.
- ^{xvii} Os valores de rendimento médio foram deflacionados pelo IPCA para realizar o cálculo da variação em relação a novembro de 2020.
- ^{xviii} Fórum Econômico Mundial. 2021. Índice Global de Desigualdade de Gênero. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf.

- ^{xix} Relatório de Cidadania Financeira. 2018, Banco Central do Brasil.
- ^{xx} Global Findex, 2017.
- ^{xxi} Anexo Estatístico do Relatório Cidadania Financeira, 2018.
- ^{xxii} <https://www.smefinanceforum.org/data-sites/msme-finance-gap>.
- ^{xxiii} O conceito de SME utilizado internacionalmente é flexível e não simétrico, pela estrutura produtiva e conjuntura econômica diferente dos diversos países. Por essa razão, é razoável equipararmos o conceito de MPMEs ao de “SME” (que, em inglês, está associado a pequenas e médias empresas), conforme os estudos e pesquisas nacionais acerca do tema (incluindo estudos do BID, como por exemplo: <https://publications.iadb.org/pt/apoio-mpmes-na-crise-da-covid-19-desafios-do-financiamento-para-resiliencia-e-recuperacao>).
- ^{xxiv} Sebrae. 2019. Pesquisa “O Financiamento dos Pequenos Negócios”. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/documentos/>.
- ^{xxv} Agier, I., A. Szafarz. 2013. Subjectivity in credit allocation to micro-entrepreneurs: evidence from Brazil. *Small Bus Econ*, 41: 263–275. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11187-012-9429-9>.
- ^{xxvi} Sebrae. 2020. O impacto da pandemia do coronavírus nos pequenos negócios – 5ª edição. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2020/09/Impacto-coronav%C3%ADrus-nas-MPE-5%C2%AAedicao-Recorte-por-sexo.pdf>.
- ^{xxvii} Auguste, S., B. Galetto. 2020. Género y acceso al financiamiento empresario em Argentina. Documento para discusión nº IDB-DP-760.
- ^{xxviii} Sebrae. 2019. Pesquisa “O Financiamento dos Pequenos Negócios”. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/documentos/>.
- ^{xxix} Instituto Rede Mulher Empreendedora. 2019. Empreendedorismo no Brasil: um recorte de gênero. Disponível em: <https://bit.ly/2W24GYO>.
- ^{xxx} BCB (2018). Diferenças no acesso e uso de serviços financeiros entre homens e mulheres. Relatório de Cidadania, 2018.
- ^{xxxi} Instituto Rede Mulher Empreendedora. 2020a. As empreendedoras e o coronavírus. Os negócios femininos no Brasil em meio a pandemia. Disponível em: <https://bit.ly/2M0axtD>.
- ^{xxxii} Sebrae. 2020. O impacto da pandemia do coronavírus nos pequenos negócios – 5. ed.. Coleta: 25 a 30 de junho. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2020/09/Impacto-coronav%C3%ADrus-nas-MPE-5%C2%AAedicao-Recorte-por-sexo.pdf>.
- ^{xxxiii} Franco, M.M.S. 2014. Empreendedorismo Feminino: Características Empreendedoras das Mulheres na Gestão das Micro e Pequenas Empresas. VIII Encontro de Estudos em Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas (EGEPE). Goiânia, 24 a 26 de março de 2014.
- ^{xxxiv} Krakauer, P. V. C.; G. H. S. M. Moraes, R. Coda e D. F. Berne. 2018. Brazilian women’s entrepreneurial profile and intention, *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, <https://doi.org/10.1108/IJGE-04-2018-0032>.
- ^{xxxv} Rede Mulher Empreendedora. 2016. Quem são elas? Uma visão inédita do perfil da mulher empreendedora. Disponível em: <https://bit.ly/32PsC44>.
- ^{xxxvi} Rede Mulher Empreendedora. 2018. Empreendedoras e seus negócios 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2o76AuE>. ^{xxxvii} Instituto Rede Mulher Empreendedora. 2019. Empreendedorismo no Brasil: um recorte de gênero. Disponível em: <https://bit.ly/2W24GYO>.
- ^{xxxviii} Instituto Rede Mulher Empreendedora. 2020. Empreendedoras e seus negócios 2020: recorte dos impactos da pandemia. Disponível em: <https://materiais.rme.net.br/pesquisa2020>.
- ^{xxxix} Smith-Hunter, A. E. e J. Leone. 2010. Afro-Brazilian women entrepreneurs: Characteristics, critical issues and current comments. *Research in Business and Economics Journal*. 2.

- ^{xi} Agier, I., A. Szafarz. 2013. Subjectivity in credit allocation to micro-entrepreneurs: evidence from Brazil. *Small Bus Econ* 41: 263–275. <https://doi.org/10.1007/s11187-012-9429-9>.
- ^{xii} Sebrae. 2020. O impacto da pandemia do coronavírus nos pequenos negócios – 5. ed.. Coleta: 25 a 30 de junho. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2020/09/Impacto-coronav%C3%ADrus-nas-MPE-5%C2%AAedicao-Recorte-por-sexo.pdf>.
- ^{xiii} Instituto Rede Mulher Empreendedora. 2016. Quem são elas? Uma visão inédita do perfil da mulher empreendedora. Disponível em: <https://bit.ly/32PsC44>.
- ^{xiii} Rede Mulher Empreendedora. 2018. Empreendedoras e seus negócios 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2o76AuE>.
- ^{xiv} Sebrae. 2020a). Pesquisa: Impacto da pandemia de coronavírus nos pequenos negócios – análise do histórico por gênero. Boletim Observatório MPE. Edição 40. 14/dez/2020. Disponível em: https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2020/12/Boletim_MPE_2020_12_14-V2.pdf.
- ^{xlv} ABDE e BID. 2021. Apoio às MPMEs na crise da Covid-19: Desafios do financiamento para resiliência e recuperação. Monografia BID.
- ^{xlvi} Sebrae. 2020. Pesquisa: O impacto da pandemia do coronavírus nos pequenos negócios – 5. ed.. Coleta: 25 a 30 de junho. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2020/09/Impacto-coronav%C3%ADrus-nas-MPE-5%C2%AAedicao-Recorte-por-sexo.pdf>.
- ^{xlvii} Rede Mulher Empreendedora. 2016. Quem são elas? Uma visão inédita do perfil da mulher empreendedora. Disponível em: <https://bit.ly/32PsC44>.
- ^{xlviii} Instituto Rede Mulher Empreendedora. 2019. Empreendedorismo no Brasil: um recorte de gênero. Disponível em: <https://bit.ly/2W24GYO>.
- ^{xlix} Instituto Rede Mulher Empreendedora. 2020. Empreendedoras e seus negócios 2020: recorte dos impactos da pandemia. Disponível em: <https://materiais.rme.net.br/pesquisa2020>.
- ^l Sebrae. 2019. Pesquisa “O Financiamento dos Pequenos Negócios”. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/documentos/>.
- ^{li} Rede Mulher Empreendedora. 2016. Quem são elas? Uma visão inédita do perfil da mulher empreendedora. Disponível em: <https://bit.ly/32PsC44>.
- ^{lii} Instituto Rede Mulher Empreendedora. 2020. Empreendedoras e seus negócios 2020: recorte dos impactos da pandemia. Disponível em: <https://materiais.rme.net.br/pesquisa2020>.
- ^{liii} Barsalini Martins, C.; L. H. Crnkovic, N. Kassouf Pizzinatto e E. A. Maccari. 2010. Empreendedorismo feminino: características e perfil de gestão em pequenas e médias empresas. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 3 (2): 288-302.
- ^{liv} Instituto Rede Mulher Empreendedora. 2019. Empreendedorismo no Brasil: um recorte de gênero. Disponível em: <https://bit.ly/2W24GYO>.
- ^{lv} Instituto Rede Mulher Empreendedora. 2020. Empreendedoras e seus negócios 2020: recorte dos impactos da pandemia. Disponível em: <https://materiais.rme.net.br/pesquisa2020>.
- ^{lvi} Sebrae. 2019. Pesquisa “O Financiamento dos Pequenos Negócios”. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/documentos/>.
- ^{lvii} Sebrae. 2019. Pesquisa “O Financiamento dos Pequenos Negócios”. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/documentos/>.
- ^{lviii} Rede Mulher Empreendedora. 2016. Quem são elas? Uma visão inédita do perfil da mulher empreendedora. Disponível em: <https://bit.ly/32PsC44>.
- ^{lix} Rede Mulher Empreendedora. 2018. Empreendedoras e seus negócios 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2o76AuE>.
- ^{lx} Instituto Rede Mulher Empreendedora. 2019. Empreendedorismo no Brasil: um recorte de gênero. Disponível em: <https://bit.ly/2W24GYO>.

- ^{lxi} Instituto Rede Mulher Empreendedora. 2020. Empreendedoras e seus negócios 2020: recorte dos impactos da pandemia. Disponível em: <https://materiais.rme.net.br/pesquisa2020>.
- ^{lxii} Rede Mulher Empreendedora. 2020a. As empreendedoras e o coronavírus. Os negócios femininos no Brasil em meio a pandemia. Disponível em: <https://bit.ly/2M0axtD>.
- ^{lxiii} Smith-Hunter, A. E. e J. Leone. 2010. Afro-Brazilian women entrepreneurs: Characteristics, critical issues and current comments. *Research in Business and Economics Journal*. 2.
- ^{lxiv} Agier, I. e A. Szafarz. 2013. Subjectivity in credit allocation to micro-entrepreneurs: evidence from Brazil. *Small Bus Econ*, 41: 263–275. <https://doi.org/10.1007/s11187-012-9429-9>.
- ^{lxv} Sebrae. 2019. Pesquisa “O Financiamento dos Pequenos Negócios”. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/documentos/>.
- ^{lxvi} Sebrae. 2020a. Pesquisa: Impacto da pandemia de coronavírus nos pequenos negócios – análise do histórico por gênero. Boletim Observatório MPE. Edição 40. 14/dez/2020. Disponível em: https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2020/12/Boletim_MPE_2020_12_14-V2.pdf.
- ^{lxvii} Rede Mulher Empreendedora. 2016. Quem são elas? Uma visão inédita do perfil da mulher empreendedora. Disponível em: <https://bit.ly/32PsC44>.
- ^{lxviii} Rede Mulher Empreendedora. 2018. Empreendedoras e seus negócios 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2o-76AuE>.
- ^{lxix} Instituto Rede Mulher Empreendedora. 2019. Empreendedorismo no Brasil: um recorte de gênero. Disponível em: <https://bit.ly/2W24GYO>.
- ^{lxx} Banco Mundial, Enterprise Survey. 2009. <https://www.enterprisesurveys.org/en/data/exploreeconomies/2009/brazil>.
- ^{lxxi} Agier, I. e A. Szafarz. Subjectivity in credit allocation to micro-entrepreneurs: evidence from Brazil. *Small Bus Econ* 41:263–275. <https://doi.org/10.1007/s11187-012-9429-9>.
- ^{lxxii} Rede Mulher Empreendedora. 2018. Empreendedoras e seus negócios 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2o-76AuE>.
- ^{lxxiii} Instituto Rede Mulher Empreendedora (2019). Empreendedorismo no Brasil: um recorte de gênero. Disponível em: <https://bit.ly/2W24GYO>.
- ^{lxxiv} Krakauer, P.V.C., G. H. S. M. Moraes, R. Coda e D. F. Berne. 2018. Brazilian women’s entrepreneurial profile and intention, *International Journal of Gender and Entrepreneurship*. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/IJGE-04-2018-0032>.
- ^{lxxv} Smith-Hunter, A. E. e J. Leone. 2010. Afro-Brazilian women entrepreneurs: Characteristics, critical issues and current comments. *Research in Business and Economics Journal*. 2.
- ^{lxxvi} Rede Mulher Empreendedora. 2016. Quem são elas? Uma visão inédita do perfil da mulher empreendedora. Disponível em: <https://bit.ly/32PsC44>.
- ^{lxxvii} Rede Mulher Empreendedora. 2018. Empreendedoras e seus negócios 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2o-76AuE>.
- ^{lxxviii} Silva Carreira, S., A. Benciveni Franzoni, A. J. Folle Esper, D. Chagas Pacheco, F. Bohm Gramkow e M. F. Carreira. 2015. Empreendedorismo feminino: um estudo fenomenológico. *NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia*, 5 (2): 6-13.
- ^{lxxix} Rede Mulher Empreendedora. 2016. Quem são elas? Uma visão inédita do perfil da mulher empreendedora. Disponível em: <https://bit.ly/32PsC44>.
- ^{lxxx} Instituto Rede Mulher Empreendedora. 2019. Empreendedorismo no Brasil: um recorte de gênero. Disponível em: <https://bit.ly/2W24GYO>.
- ^{lxxxi} Instituto Rede Mulher Empreendedora. 2020. Empreendedoras e seus negócios 2020: recorte dos impactos da pandemia. Disponível em: <https://materiais.rme.net.br/pesquisa2020>.
- ^{lxxxii} Barsalini Martins, C., L. H. Crnkovic, N. Kassouf Pizzinato e E. A. Maccari. 2010. Empreendedorismo feminino: características e perfil de gestão em pequenas e médias empresas. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 3:(2): 288-302.
- ^{lxxxiii} Girls Who Venture. 2019. Brazil gender entrepreneurship and investment report. Disponível em: http://girlswho-venture.org/wp-content/uploads/2020/06/Gender-Entrepreneurship-Investment-Report_-Brazil.pdf.

^{lxxxiv} Agier, I. e A. Szafarz. Subjectivity in credit allocation to micro-entrepreneurs: evidence from Brazil. *Small Bus Econ* 41:263–275. <https://doi.org/10.1007/s11187-012-9429-9>.

^{lxxxv} Instituto Rede Mulher Empreendedora. 2019. Empreendedorismo no Brasil: um recorte de gênero. Disponível em: <https://bit.ly/2W24GYO>.

^{lxxxvi} Instituto Rede Mulher Empreendedora. 2020. Empreendedoras e seus negócios 2020: recorte dos impactos da pandemia. Disponível em: <https://materiais.rme.net.br/pesquisa2020>.

^{lxxxvii} Social Institutions & Gender Index. 2019. Results. Disponível em: https://www.genderindex.org/ranking/?region=&order=field_sigi_value19_value&sort=asc.

^{lxxxviii} Social Institutions & Gender Index. Brazil Report. 2019. Disponível em: <https://www.genderindex.org/wp-content/uploads/files/datasheets/2019/BR.pdf>.

^{lxxxix} Franco, M. M. S. 2014. Empreendedorismo Feminino: Características Empreendedoras das Mulheres na Gestão das Micro e Pequenas Empresas. VIII Encontro de Estudos em Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas (EGEPE). Goiânia, 24 a 26 de março de 2014.

^{xc} Primeiro Fórum Internacional de Bancos de Desenvolvimento realizado em Paris, em 2020.

^{xc1} Paris Development Banks Statement on Gender Equality and Women’s Empowerment. Finance in Common Summit. 12 November 2020. Paris.

^{xcii} Ahairwe, Pamela e Sanoussi, Bilal. 2020. A gender-sensitive sustainable COVID-19 recovery: the role of development finance institutions. ECDPM Discussion Paper No.284. October, 2020.

^{xciii} Dados de dezembro de 2020 (IFData - BCB).

^{xciv} A Resolução nº 4.327, de 25 de abril de 2014, do BCB, dispõe sobre as diretrizes que devem ser observadas no estabelecimento e na implementação da Política de Responsabilidade Socioambiental pelas instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil.

^{xcv} ABDE e BID. 2014. Guia de Responsabilidade Socioambiental. Disponível em: https://abde.org.br/wp-content/uploads/2018/06/Guia_PRSA.pdf.

^{xcvi} Política de Equidade de Gênero e Valorização da Diversidade. BNDES. Disponível em: <https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/quem-somos/responsabilidade-social-e-ambiental/o-que-nos-orienta/politicas/politica-genero>.

^{xcvii} Ahairwe, Pamela e Sanoussi, Bilal. 2020. A gender-sensitive sustainable COVID-19 recovery: the role of development finance institutions. ECDPM Discussion Paper No.284. October, 2020.

^{xcviii} Oliver Wyman. 2019. Women in financial services: A panoramic approach. Disponível em: <https://www.oliverwyman.com/content/dam/oliver-wyman/v2/publications/2019/November/Women-In-Financial-Services-2020.pdf>.

Deloitte Development LLC. 2019. Within reach? Achieving gender equity in financial services leadership. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/lu/Documents/financial-services/lu-women-in-fsi-leadership-roles.pdf?nc=1>.

^{xcix} Deloitte Development LLC. 2019. Within reach? Achieving gender equity in financial services leadership. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/lu/Documents/financial-services/lu-women-in-fsi-leadership-roles.pdf?nc=1>.

^c Oliver Wyman. 2020. Mulheres no setor financeiro: Uma abordagem 360º. Disponível em: <https://www.oliverwyman.com/content/dam/oliver-wyman/v2/publications/2020/august/relatorio-women-in-financial-services.pdf>.

^{ci} Bianchini, V. 2015. Pronaf 20 anos, 1995-2015: avanços e desafios. Brasília, Ministério do Desenvolvimento Agrário.

^{cii} Schneider, S., L. Mattei e A. Cazella. 2004. *Histórico, caracterização e dinâmica recente do PRONAF – Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar*. Políticas Públicas e Participação Social no Brasil Rural. Porto Alegre.

^{ciii} Spanevello, R. M., A. Matte e M. Boscardin. 2016. Crédito rural na perspectiva das mulheres trabalhadoras rurais da agricultura familiar: uma análise do Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (PRONAF). *Polis*, 44.

^{civ} BDMG. 2020. Relatório de Sustentabilidade 2019. Disponível em: https://www.bdmg.mg.gov.br/wp-content/uploads/2020/03/ABG000620_Relatorio_Gestao_2019_BDMG_Portugues_185x300mm-bx_FINAL-1.pdf.

^{cv} Disponível em: <http://www.go.agenciasebrae.com.br/sites/asn/uf/GO/com-programa-voltado-as-mulheres-goias-fomento-amplia-clientela-e-dobra-volume-de-emprestimos,41c51695e7006710VgnVCM1000004c00210aRCRD>.

^{cvi} Disponível em: <https://folhabv.com.br/noticia/Negocios-administrados-por-mulheres-recebem-maior-parte-de-linhas-de-creditos/37561>.

^{cvi} Disponível em: <https://www.afap.ap.gov.br/noticia.php?id=151%20>.

^{cvi} Disponível em: <https://www.desenvolvesp.com.br/comunicacao/noticias/mulheres-superam-homens-na-busca-por-financiamento-de-novos-negocios-aponta-desenvolve-sp/>.

^{cix} Até março de 2021.

^{cx} No Banco da Mulher Paranaense é exigida a participação na composição societária de no mínimo 10% e há mais de seis meses.

^{cx} Para a construção dessa estatística foram consideradas empresas com participação feminina na composição acionária, independente da porcentagem.