

A TRAJETÓRIA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO NOS ESPAÇOS PÚBLICOS E PRIVADOS

Talitta Rapozo de Almeida Iotte¹

Cláudia Valéria Abdala Lamoglia²

Resumo

No passado o papel das mulheres era somente de esposas, mães e donas de casa, enquanto o trabalho era uma função exclusivamente masculina. Mas, houve um momento, em que as mulheres passaram a trabalhar para ajudarem seus maridos no sustento da família. Neste momento, iniciou a luta das mulheres contra preconceitos e discriminações, que com muito sacrifício e determinação, transformaram-se aos poucos em conquistas. Lentamente, as mulheres foram conquistando seus espaços e certa igualdade entre os sexos. Atualmente, muitas mulheres estão inseridas no mercado de trabalho como colaboradoras, mas uma grande quantidade exerce o papel de gestoras, elas desenvolveram suas habilidades para gestão e provaram que possuem capacidades para realização de qualquer tarefa. O presente trabalho analisa a trajetória feminina no mercado de trabalho: nos espaços públicos e privados, conhecendo a história da inserção feminina no mercado e sua evolução, identificando as dificuldades e conquistas durante o processo, levantando as características femininas para o mercado de trabalho. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Feminismo. Mercado de trabalho. Público. Privado.

Abstract

In the past the role of women was only wives, mothers and homemakers, while the work was a function exclusively male. But there was a time when women went to work to help their husbands support the family. At this time, women began to fight against prejudice and discrimination, with much sacrifice and determination, became gradually into achievements. Slowly, women were earning their spaces and a certain equality between the sexes. Currently, many women are inserted in the labor market as collaborator, but a lot plays the role of management. Developed their management skills and capabilities that have proven to perform any task. This paper analyzes the history of women in the labor market: in public and private spaces, knowing the history of the inclusion of women in the market and its evolution, identifying the difficulties and achievements during the process, raising female characteristics for the labor market. It is a literature search.

Keywords: Feminism. Labor Market. Public. Private.

¹ Administrador graduado pelo Centro Universitário Geraldo Di Biase - UGB

² Professora Orientadora – Docente do Curso de Administração do Centro Universitário Geraldo Di Biase – UGB. Doutora em Ciências – FIOCRUZ.

Introdução

Longo e tortuoso tem sido o caminho percorrido pelas mulheres para conquistarem seu espaço profissional nos diversos âmbitos, porém, é possível observar o aumento significativo da participação feminina no mercado de trabalho.

Diversas mudanças ocorreram na economia mundial nos últimos tempos, causando impactos sobre as relações entre comércio, produção e trabalho. No Brasil, esse cenário não foi diferente. Segundo Vieira (2007) a crescente urbanização e expansão da industrialização favoreceram a entrada de novos trabalhadores no mercado de trabalho, incluindo o sexo feminino.

A entrada da mulher no mercado de trabalho foi marcada por um período de preconceitos e dificuldades.

Gomes (2005) destaca que muitos problemas foram e ainda são enfrentados pelas mulheres, como por exemplo, salários menores que o dos homens, pagos pelo mesmo trabalho, menores chances de capacitar-se profissionalmente, entre outros.

Com isso, as mulheres passaram a desejar um melhor espaço no mercado de trabalho, lutando pela igualdade entre os sexos em prol dos mesmos direitos oferecidos aos homens. O tempo passou, e além da conquista pela igualdade em relação ao trabalho, as mulheres também conquistaram alguns benefícios, como, a ampliação da licença maternidade, o divórcio e o direito a matrícula em cursos superiores.

Muitas empresas atualmente não abrem mão de terem mulheres em suas equipes de colaboradores, buscando um novo paradigma, baseado segundo Gomes (2005) na flexibilidade, sensibilidade, intuição, capacidade para trabalhar em equipe e administrar a diversidade, características atribuídas às mulheres.

A partir deste cenário, torna-se importante provocar reflexões sobre a trajetória feminina no mercado de trabalho, destacando, os espaços públicos e privados e sua evolução econômica. Ressaltando o motivo que as levaram a buscar participação efetiva no mercado, identificando suas dificuldades e conquistas, como também, analisando as características da liderança feminina.

O presente artigo justifica-se por haver poucos estudos em relação ao tema, destacando a importância de se buscar uma maior exploração sobre o assunto, com o objetivo de enfatizar a importância e a valorização da mulher no mercado de trabalho.

Temos como principal objetivo analisar a trajetória da mulher no mercado de trabalho e mais especificamente, conhecer a história dessa trajetória, destacando os espaços públicos e privados, identificando as dificuldades e conquistas, destacando suas características em cargos de gestão.

Para construção do artigo, será utilizada a pesquisa bibliográfica que abrange a leitura, análise e interpretação de livros, periódicos, artigos, sites da internet que tratam sobre a temática a ser discutida e que servirão para fundamentação teórica da pesquisa.

Movimento feminista no Brasil

O movimento feminista no Brasil teve em sua história três momentos marcantes. O primeiro, no fim do século XIX, foi marcado pelas reivindicações por direitos democráticos como o direito ao voto, divórcio, educação e trabalho. O segundo momento, no fim da década de 1960, foi marcado pela liberação sexual e o aumento no uso dos contraceptivos. E o terceiro momento, no fim da década de 70, começou a ser construído com a luta de caráter sindical.

No Brasil, entre o fim do século XVII e início do século XIX, o movimento tomou forma quando as mulheres se uniram, organizaram-se e conquistaram espaço na área da Educação e do Trabalho. Nísia Floresta, Bertha Lutz e Jerônima Mesquita foram às expoentes do período. Nas primeiras décadas do século XIX, as brasileiras obtiveram importantes conquistas. Eclode em São Paulo, em 1907, a greve das costureiras, marco inicial para o movimento por uma jornada de trabalho de 8 horas. O serviço público passa a admitir mulheres no quadro de funcionários, em 1917, e dois anos mais tarde, a Conferência do Conselho Feminino da Organização Internacional do Trabalho aprova a resolução do salário igual para o trabalho igual.

A década de 30 foi marcada por avanços no campo político. As mulheres conquistam legalmente o direito ao voto, em 1932. Apesar dessa conquista ter uma importância simbólica para época, foram impostas restrições para o exercício desse direito. Com a Constituição de 1946 é que o direito pleno ao voto foi concedido. Em 1934, um ano após a conquista do direito ao voto, Carlota Pereira Queiroz torna-se a primeira deputada brasileira. Neste mesmo ano, a Assembleia Constituinte

assegurava o princípio da igualdade entre os sexos, o direito ao voto, a regulamentação do trabalho feminino e a equiparação salarial entre os gêneros. O movimento feminista começa a ganhar força através das ações pela democracia.

O movimento feminista perde força, em 1937, com a ditadura do Estado Novo. Somente no final da década subsequente, que o movimento começa a ganhar intensidade com a criação da Federação das Mulheres do Brasil e a consolidação da presença feminina nos movimentos políticos. Porém, a partir de 1964, outro período ditatorial, as ações do movimento arrefecem, retornando somente na década de 70.

Nesta década, em 1975, um dos fatos marcantes, foi à criação do Movimento Feminista pela Anistia, no Ano Internacional da Mulher. Com o apoio da ONU e da Associação de Imprensa (ABI), neste mesmo ano, se realiza uma semana de debates sobre a condição feminina. Neste encontro foi criado, o Centro da Mulher Brasileira, no Rio de Janeiro e em São Paulo, constituindo um marco no sentido de se propor e atuar como organização especificamente feminista. Ainda nesta década, é aprovada a lei do divórcio, uma antiga reivindicação do movimento.

As feministas embarcam em uma luta contra violência às mulheres, nos anos 80, pelo princípio de que os gêneros são diferentes, mas não desiguais. O Conselho Nacional das Mulheres (CNDM) foi criado em 1985, subordinado ao Ministério da Justiça, com o propósito de eliminar a discriminação e aumentar a participação feminina nas atividades políticas, econômicas e culturais.

Com a criação da Secretaria de Estado dos Direitos da Mulher, em 2002, o CNDM foi absorvido pela secretaria, que mantinha ligação com a Pasta da Justiça. Em 2003, a secretaria passa a ser vinculada a Presidência da República com status de ministério, e a ser chamada de Secretaria de Políticas para as Mulheres.

No século XXI, no Brasil, as mulheres deixam para trás a posição de irrelevância social que no passado a sociedade conferia a elas. Atualmente, a ideia de ter o homem como único provedor e chefe de família perdeu a força, se antes elas foram negligenciadas por décadas de história em uma conjuntura socioeconômica que as colocavam em segundo plano, hoje, elas assumiram uma posição econômica e social de muita importância.

A mulher nos espaços públicos e privados

As mulheres brasileiras são o retrato da própria diversidade encontrada no país. Podem ser morenas, loiras, ruivas, negras, brancas, índias, amarelas, mestiças. São donas de casa, costureiras, cozinheiras, empregadas domésticas, balconistas, professoras, empresariais, médicas, cientistas, executivas, artistas, advogadas, jornalistas, ministras e até presidentes de uma república. Elas podem ser o que desejarem ser. Nós elegemos a nossa primeira Presidente da República.

Existem mulheres casadas, solteiras, meninas que se tornam mães, mulheres maduras que engravidam e têm filhos e outras que a maternidade não representa nada, nem sonho. Histórias, rostos, corpos que se diferenciam ao mesmo tempo em que se confundem, com o objetivo comum de lutar com garra e determinação pela sobrevivência e pela dignidade de si mesma e dos seus.

Levando em consideração os grandes avanços obtidos no século passado, sobretudo na esfera pública, principalmente com a conquista do direito ao voto, literalmente, ainda há um longo percurso a percorrer até que a mulher viva em condições de igualdade com o homem e que suas reivindicações estejam plenamente de acordo com suas vontades. Para isso, é importante abordar questões relativas à história e à construção da identidade feminina no século XXI, divididas entre o estereótipo da mulher moderna com o enfrentamento de situações de violência física e sexual, exclusão social e cultural, privação de liberdade, impossibilidade de acesso à educação e à saúde.

Pesquisas atuais, como a realizada pelo Sesc e pela Fundação Perseu Abramo, com o tema *Mulheres brasileiras nos espaços públicos e privados*, no ano de 2010, revelam que, no tocante às políticas públicas, ainda há muito que se fazer para a efetiva inserção das mulheres na sociedade brasileira, especialmente se destacarmos o poder de influência e o poder transformador que elas possuem para melhorar a qualidade de vida das pessoas ao seu redor. Isso não se dá ao fato somente, por muitas assumirem o papel de chefes de família, como revela a pesquisa, mas sim por sua formação e seu nível educacional influenciarem diretamente no ensino de seus filhos, na alimentação, na saúde e nos valores que acreditam. É imperioso conhecer as condições de vida da mulher brasileira na esfera privada, assim como na sociedade, as práticas que a discriminam em função de

gênero, origem étnico-racial, geracional e de classe, com intuito de subsidiar a elaboração e o aperfeiçoamento de políticas e fomentação de debate público.

É fundamental solidificar os caminhos traçados pelas políticas públicas com dados precisos e abrangentes, onde instituições como o Sesc, promovam ações socioculturais e educativas que colaborem com a integração social da mulher de maneira harmônica, consolidando e colaborando para a transformação, da melhoria, da condição feminina na sociedade brasileira.

Público

Até recentemente, o trabalho reprodutivo ou trabalho doméstico, esteve fora do conteúdo que dava significado ao conceito de trabalho. A reestruturação desse conceito para alcançar as duas esferas do trabalho é parte de um processo político e de uma prática de produção do conhecimento que se constroem a partir do movimento feminista. Ângela Araújo (2005), referindo-se a esse processo, diretamente no Brasil, diz que “na segunda metade dos anos 1970, sob o impulso do surgimento dos primeiros grupos e jornais feministas, o trabalho feminino passou a ser tema de um intenso debate político, apesar de sua presença ainda marginal na sociedade e na história do trabalho das brasileiras”.

Sobre a divisão sexual do trabalho, as teóricas se baseiam na tradição da teoria crítica, do materialismo histórico, que produziram no campo da teoria sobre o trabalho uma quebra epistemológica ao redefinir o conceito de trabalho a partir das esferas produtivas e reprodutivas. Com a construção do conceito de trabalho como pertinente às esferas da produção e reprodução, que surgiu à análise crítica sobre a divisão social do trabalho, evidenciando a existência de uma divisão sexual do trabalho como uma dimensão estrutural no interior da primeira divisão. Historicamente, segundo Kergoat (2002), é possível observar que a “estruturação atual da divisão sexual do trabalho surgiu simultaneamente ao capitalismo” e que a relação do trabalho assalariado não teria podido se estabelecer na ausência do trabalho doméstico.

Instituiu-se na sociedade capitalista/patriarcal a divisão sexual do trabalho baseada em uma hierarquia e uma separação que dão às mulheres as atividades reprodutivas e aos homens as atividades produtivas, na prática sempre houve

mulheres que estiveram tanto na esfera da produção como na da reprodução. Geralmente ausente das análises clássicas sobre a reprodução social do capital, o trabalho reprodutivo sustenta a reprodução da força de trabalho e da humanidade, permanecendo, majoritariamente, de responsabilidade das mulheres. Na esfera da produção, os homens em sua maioria, se mantêm até hoje.

No interior de cada uma dessas esferas, a divisão sexual dá significado às práticas de trabalho. Há uma representação simbólica do trabalho de homens e de mulheres no campo produtivo e existe uma divisão de tarefas que (cor) respondem a essa representação. Essa divisão é somada ao valor do trabalho do homem e da mulher, expresso no valor diferenciado de salários e no desvalio do trabalho doméstico. No trabalho produtivo existe uma captura das habilidades desenvolvidas no trabalho doméstico, e, dessa forma, além de ser uma maneira de explorar as mulheres, é um meio de reafirmar a naturalização dessas habilidades como algo inerente à concepção de um ser feminino. A divisão sexual do trabalho aparece também no interior da esfera do trabalho produtivo através da distribuição desigual entre homens e mulheres, diferenciando as tarefas. As mulheres, em sua maioria, são responsáveis por esse trabalho, realizam todas as tarefas necessárias e importantes para manutenção da vida cotidiana, enquanto os homens, em minoria são envolvidos nesse trabalho, realizando tarefas pontuais, geralmente consideradas de apoio àquelas de responsabilidade das mulheres.

Nas relações sociais de sexo/gênero, a divisão sexual do trabalho é um elemento central em sua estruturação. Kergoat (2002) sobre alguns pontos do seu processo de construção teórica analisa a improbabilidade apresentada ao analisar as práticas reivindicatórias das mulheres trabalhadoras, dentro e fora do local de trabalho, comparando com a mesma grade conceitual estabelecida para analisar as práticas masculinas, já que os dados das pesquisas mostravam as diferenças entre elas. Pesquisas sobre as mulheres no mundo de trabalho, ou em qualquer contexto devem sempre considerar as relações sociais nas quais estão inseridas. As “feministas [...] estão interessadas na divisão sexual do trabalho na sociedade porque isto parece expressar encarnar e, além disso, perpetuar a subordinação feminina” (Mackintosh, 1984).

No contexto atual, de acordo com Cepal (2010), podemos dizer que a tensão entre trabalho produtivo e reprodutivo é uma realidade no cotidiano da maioria das mulheres trabalhadoras e tem sido atribuído, pelo fato, delas enfrentarem os

conflitos do dia a dia, da vida cotidiana que resultam da contradição entre essas duas esferas de trabalho. A expressiva entrada das mulheres no mercado de trabalho não tem correspondido a uma maior divisão do trabalho doméstico com os homens e muito menos a uma maior oferta de serviços públicos voltados para as necessidades cotidianas. Normalmente, a mulher ao ingressar em uma atividade remunerada não pode reduzir de maneira equivalente o tempo de trabalho dedicado ao ambiente doméstico. Se tiver um companheiro, este não assume sua parte nos trabalhos de casa e de cuidados com os filhos. Existe coincidência nos padrões de conduta que se observam no tempo de dedicação de mulheres e homens. Sendo assim, o tempo total de trabalho, a jornada remunerada e a não remunerada de uma mulher será sempre maior que a masculina. Também, não há uma rede de serviços públicos que se ocupe de algumas dessas tarefas, podendo só delegá-las aqueles que estejam em condições de pagar a contratação desses serviços, além disso, a responsabilidade da casa continua recaindo sobre as mulheres.

Entre homens e mulheres, as desigualdades de salários estão relacionadas a vários fatores. Os lugares de inserção no mercado de trabalho são um deles. As mulheres se encontram nos postos mais precarizados do mercado formal e informal, as mulheres negras são maioria nas duas situações. Mesmo com um nível de escolaridade maior, as mulheres têm rendimento médio inferior ao dos homens. Em 2009, o total de mulheres ocupadas recebia cerca de 70,75% do rendimento médio dos homens ocupados. No mercado formal chega a 74,6%. No mercado informal, o diferencial entre rendimentos de homens e mulheres é ainda maior. As mulheres recebiam apenas 63,2% do rendimento médio dos homens (IBGE, 2010).

É uma necessidade social das mulheres o trabalho remunerado para que possam garantir sua própria manutenção e/ou de sua família, como também, para sua autonomia. Para garantir uma renda para sobrevivência, em uma sociedade salarial, é através do emprego.

Segundo Cepal, “deve-se reconhecer que no mundo de hoje a principal fonte de recursos monetários das pessoas é o trabalho remunerado, dependente ou independente. [...] Isto se soma ao fato de que é por meio do emprego que se tem acesso a outros benefícios, como a proteção social” (Cepal, 2010).

A realização profissional e a autonomia financeira são dimensões fundamentais do fortalecimento das mulheres e da sua construção como sujeito.

Privado

As principais vantagens de ser mulher atualmente continuam localizadas na esfera privada, são as alegrias da maternidade, da criação de seus filhos, do casamento e da família, porém, isso também podem ser incluídos no rol das coisas penosas, quando significam obrigação de obedecer ao marido, não ser reconhecida e não ser valorizada. É importante destacar que a principal mudança na visão do mundo feminista é o aumento significativo da valorização de conquistas na esfera social. Sobretudo são apreciadas a maior liberdade, independência, e espaço conquistado nas mais diversas empresas. As mulheres demonstram-se felizes com as novas possibilidades de participação no mercado de trabalho, enquanto os homens apontam a responsabilidade de prover a família como um dos piores fatores da condição masculina. O mercado de trabalho parece definitivamente incorporado como importante parâmetro de avaliação do grau de bem-estar, dos avanços e obstáculos no estatuto das mulheres.

Além da biologia das cólicas e as TPMs, as piores coisas de ser mulher, estão relacionadas direta ou indiretamente ao machismo tanto na esfera pública, destacando a subordinação aos homens e nas desigualdades no mercado de trabalho, quanto na esfera privada, destacando a violência de gênero e a falta de apoio na criação dos filhos.

Ambos, homens e mulheres, valorizam seu destino biológico, porém para elas é bom parir, para eles tal afirmação está na negativa. Esta percepção masculina corrobora achados de diversos estudos latino-americanos sobre masculinidade. Segundo Norma Fuller (2001), o contraste é constitutivo da identidade masculina.

O cuidado com as crianças, idosos e os afazeres domésticos continua precipuamente uma atribuição feminina.

A distribuição entre os sexos dos afazeres domésticos continua intocada desde a última década, embora, segundo o IBGE (2010) tenha ocorrido alguma evolução na participação masculina nas tarefas domésticas. Então, em 2002 45% dos homens responderam que se ocupavam com estes afazeres, em 2009 49%

fizeram essa declaração. No entanto, não reflete em uma diminuição da carga horária feminina na execução dessa atividade. Os números permanecem inalterados. As mulheres permanecem sendo as principais responsáveis pelo trabalho doméstico. Em 2009 elas dedicavam 25 horas semanais aos afazeres domésticos, um pouco menos do que as 27 horas que gastavam em 2002. Já os homens, permanecem despendendo 10 horas semanais, como fazia anteriormente. Porém, a inserção ocupacional das mulheres parece influenciar a dedicação de seus parceiros às tarefas da casa, segundo a observação de Bila Sorj (2004). Assim, as mulheres que estão no mercado de trabalho formal gastam 22 horas semanais cuidando da casa. Um ganho relativamente pequeno que nem por isso deixa de ser auspicioso.

Apesar da generalizada convicção de que uma repartição igualitária das tarefas domésticas, a maior participação dos homens nos serviços da casa, uma divisão equitativa das tarefas e o cuidado com as crianças seja desejável, não é essa a prioridade para melhorar a vida de todas as mulheres.

Permanece atributo natural das mulheres o ato de cuidar, e a não realização de tarefas domésticas não é associada ao machismo.

Desigualdades dos gêneros

Em nosso país, as mulheres são mais da metade da população e estudam mais que os homens, porém, ainda têm menos oportunidades de emprego, ganham menos trabalhando nas mesmas funções e ocupam os piores cargos. De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), nos últimos anos a distribuição de renda melhorou, mas as desigualdades entre homens e mulheres, ainda é muito grande.

Nas últimas décadas a participação das mulheres no mercado de trabalho tem ocupado aos poucos uma colocação secundária ou intermitente, esta inserção ainda é marcada por diferenças de gênero e raça, conclui o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) em sua última edição do estudo “Retratos das Desigualdades de Gênero e Raça”. Isto quer dizer, que quando as desigualdades combinam, as diferenças ficam mais destacadas.

Estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) diz que “Além de estarem menos presentes do que os homens no mercado de trabalho, as mulheres ocupam espaços diferenciados e estão sobrerrepresentadas nos trabalhos precários”. O caminho traçado pelas mulheres rumo ao mercado de trabalho não significou a redivisão das tarefas entre os homens e as mulheres, mesmo se tratando de atividades remuneradas. Dados sobre a distribuição por setores de atividades apontam uma segmentação ocupacional, relacionada ao gênero e a raça. Mulheres, principalmente as negras, concentram nos setor de serviços sociais (34% da mão de obra feminina) incluindo serviços de cuidado em sentido amplo (educação, saúde, serviços sociais e domésticos). Já os homens negros, estão sobre representados na construção civil.

Aparentemente as condições “ideais” que a sociedade nos oferecia de forma androcêntrica tenham sido em grande parte abolida, e a dominação masculina tenha perdido sua evidência imediata, alguns fatores que estruturam essa dominação continuam a atuar na relação de causalidade circular estabelecida entre a objetividade do espaço social e as disposições produzidas por ela, tanto nos homens como nas mulheres. As exigências continuadas, silenciosas e transparentes, que o mundo sexualmente hierarquizado no qual elas são lançadas, preparam as mulheres, a aceitar como evidentes, naturais e inquestionáveis prescrições e proscricões arbitrárias que, imprimem-se insensivelmente em seus corpos.

Atualmente o mundo se apresenta como um semeado de indícios e de símbolos que designam as coisas a serem feitas, realizáveis ou não, apontando os movimentos e deslocamentos possíveis, prováveis ou impossíveis, propostos por um universo social e economicamente diferenciado, tais indícios e símbolos especificam-se segundo as posições e disposições de cada agente, eles se apresentam como coisas a serem feitas, ou que não podem ser feitas, para tal ou qual categoria, isto é, para um homem ou para uma mulher, e de tal ou qual condição.

Outro fator muito marcante é a violência conjugal, segundo Claudia Abdala (2009), a violência conjugal é um fenômeno polissêmico apresentado de diversas formas, como: abusos psicológicos, maus tratos físicos, abusos sexuais entre outros. Isso acontece em razão da especificidade de gênero, atingindo suas relações de forma diferenciada. De acordo com a Organização Mundial de Saúde - OMS (2002), em algumas situações de violência conjugal, os homens também costumam ser

agredidos pelas mulheres, porém com crueldade e gravidade menores. Não importa as classes sociais, raças, idades, etnias e orientação sexual, a violência conjugal ocorre em diferentes realidades e cenários, sendo os motivos os mais variados possíveis, sua base, é o poder patriarcal que favorece a desigualdade e a dominação masculina de gênero.

Abdala (2011) apud Oliveira (2004) relata que a violência contra a mulher no espaço doméstico não é três vezes mais elevada do que a sofrida pelos homens, como a defendida pelo movimento feminista. Um levantamento realizado pelos Estados Unidos no final da década de 1970 (STRAUS, GELLES e STEINMETZ, 1980) indicou que 3,4% dos homens agredem suas esposas e que 4,8% delas agredem seus maridos. A justificativa para essa diferença encontrada pelos autores é o costume masculino de não relatar agressões sofridas por mulheres, enquanto que elas relatam que agredem seus maridos, como forma de demonstrar sua força. Eles se envergonham e omitem a informação.

De acordo com Claudia Abdala (2009) apud Minayo (2005), a concepção do masculino como sujeito da sexualidade e o feminino como seu objeto é um valor que perdura por longos anos na cultura ocidental. Na visão patriarcal, o homem é visto como o dono das ações e decisões, chefe das relações familiares e da paternidade como sinônimo de provimento material. Sendo assim, o masculino ganha uma posição social naturalizada de agente do poder da violência, existindo, historicamente, uma relação direta entre as concepções atuais de masculinidade e a prática de domínio das pessoas, guerras e das conquistas. Expressões machistas recheiam o vocabulário militarista erudito e popular, não tendo como separar um do outro.

A mulher gestora

As mulheres brasileiras do século 21 deixaram de lado a posição de irrelevância social que a sociedade conferia a elas no passado. Atualmente a ideia de se ter o homem como único provedor e chefe de família foi desvalorizada. Economicamente e socialmente elas conquistaram seu valor e importância, a décadas de história negligenciadas numa conjuntura socioeconômica que as colocavam em segundo plano.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) levantaram dados entre 2001 e 2009, retratando que a proporção de famílias brasileiras chefiadas pelas mulheres cresceu 35%. Em seus dados mais recentes do instituto, publicados em 2009, mostra que quase 22 milhões de famílias declaram a mulher como fonte mantenedora familiar em todos os aspectos. Com estes dados, a mulher passa a ser a principal gestora de muitas famílias brasileiras.

A participação formal no mercado de trabalho por ambos os sexos, obteve aumento, entre 1999 e 2009. O mercado formal não conta apenas com aqueles que possuem carteira de trabalho assinada, mas também, com empregadoras e trabalhadoras que trabalham por conta própria, porém contribuem para Previdência. Com isso, o percentual de trabalhadoras formais elevou de 41,5% a 48,8%.

Focando o trabalho informal, os dados estatísticos, dividem o trabalho feminino em dois grupos etários: mulheres jovens, de 16 a 24 anos de idade; e das acima de 60 anos. Alguns economistas, dizem que a alta ocupação no segmento informal pelo sexo feminino, ocorre dentre outros motivos, pela dificuldade em encontrar o primeiro emprego formal e o retorno de aposentadas e pensionistas ao mercado de trabalho com o objeto de reforçar a renda familiar.

O IBGE (2009) constatou que em relação às contrapartes masculinas, as mulheres ainda recebem salários menores, apesar de figurarem nos indicadores educacionais à frente dos homens. Elas possuem, em média, mais anos de estudos do que eles. De forma geral, em 2009, o rendimento salarial feminino girava em torno de 70,7% dos recebimentos salariais dos homens, em situação de emprego similar. O IBGE (2009), fazendo uma comparação entre os dois gêneros com o mesmo nível educacional, constatou que mulheres com 12 anos ou mais de estudo, recebiam em média, 58% do salário concedido aos homens.

As brasileiras vivem outra desigualdade marcante dentro de casa, elas permanecem como as principais responsáveis pelas atividades domésticas e do cuidado com os filhos e familiares. Elas gastam o dobro da média de horas despendidas pelos homens nos afazeres domésticos, 22 horas semanais contra 9,5 horas dedicadas por eles. De acordo com esses dados, os programas sociais aproveitam essa capacidade feminina para melhor atendê-los. Atualmente, exemplificando, as mulheres figuram como titular do pagamento da Bolsa Família em 93% das 13,3 milhões de famílias atendidas por eles. Segundo o Ministério do

Desenvolvimento Social (MDS), responsável pelo programa, as regiões nordeste e sudeste são as que apresentam maior número de mulheres beneficiárias. Para o governo a mulher usa o dinheiro para cuidar de toda família, em especial, os filhos.

Outro programa, o habitacional “Minha Casa, Minha Vida”, dá preferência para que o registro do imóvel seja em nome da chefe da família, autorizando mulheres separadas a adquirirem o imóvel mesmo sem a outorga do cônjuge ou ainda se não houve divórcio judicial.

Observando os dados nacionais gerais, ainda não foi erradicada no Brasil a discriminação de gêneros, porém, as atuais relações sociais entre mulheres e homens, apresentam-se mais complexas, e o incentivo de políticas públicas voltadas para as mulheres destaca a cima de tudo, a força das conquistas dos quase cem milhões de brasileiras na sociedade.

Nas últimas décadas, no Brasil e em todo o mundo, o empreendedorismo feminino vem crescendo, as brasileiras estão entre as mais empreendedoras do mundo. Em 2010, o estudo global da Entrepreneurship Monitor (GEM) mostra que as mulheres são metade dos empreendedores brasileiros (49,3%), representando 10,4 milhões de mulheres comandando suas empresas.

O SEBRAE fez um levantamento apontando que de cada 100 Empreendedores Individuais (MEI), 45 são mulheres. Estão à frente de uma franquia 61 mil mulheres, faturando até 32% a mais do que as lojas gerenciadas por homens, de acordo com estudos feitos pela consultoria Rizzo Franchise, especializada nesse tipo de negócio. As mulheres são responsáveis pelo sustento de 35% dos lares brasileiros.

A participação feminina vem aumentando na vida econômica do país, e tal fato está interligado com o avanço delas na formação educacional, como também, nas mudanças nas estruturas familiares. As famílias hoje em dia, possuem menor número de filhos e novos valores relativos à inserção da mulher na sociedade. Pela mesma razão que os homens as mulheres investem no empreendedorismo, visando o sustento de si mesmas e das suas famílias, enriquecendo suas vidas com uma carreira profissional e pela independência financeira.

Gina Paladino economista e pesquisadora acompanhou o estudo GEM (2010) e relatou que entre as principais características femininas no empreendedorismo estão o seu maior nível de preparo, elas planejam melhor e procuram compreender melhor o mercado onde atuam. A taxa de sobrevivência é maior quanto aos

empreendimentos criados pelas mulheres. O Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade (IBQP) para a pesquisa GEM 2010, aponta que os negócios criados pelas mulheres são menores e tendem a estar no setor de serviços. Em 33% dos casos, as mulheres escolhem atividades do comércio varejista, 20% investem em alimentação e 12% na indústria de transformação.

A diretora da Rede Mulher Empreendedora, Ana Fontes, as mulheres têm um jeito peculiar de fazer negócios, elas são mais participativas e menos agressivas na gestão. “Elas gostam de trocar ideias com parceiros, funcionários e colaboradores e também são mais cautelosas”, explica. Com isso elas planejam melhor, porém, progredam de forma mais lenta.

Em 2004, o SEBRAE implementou “O Prêmio Mulher de Negócios” de acordo com a tendência crescente das mulheres empreendedoras, para reconhecer, mulheres que investiram em seus sonhos. O prêmio é voltado para proprietárias de micro e pequenas empresas ou membros de grupos de produção formal, como, cooperativas e associações, é composto pelas etapas estadual e regional. As que chegarem à final concorrem ao prêmio nacional e a vencedora de todas as etapas será convidada a conhecer um polo de empreendedorismo em uma viagem internacional.

De acordo com a analista de gestão empresarial do SEBRAE – SP, o prêmio é uma oportunidade de reunir bonitas histórias, que demonstram determinação e persistência. “Estas mulheres mostram que têm foco, se arriscam com cautela, mas chegam lá com lições de vida que inspiram muitas outras empreendedoras”, afirma.

Um importante sinal do aumento do empreendedorismo das mulheres tem sido a criação de cooperativas. No Brasil, 52% dos cooperados são mulheres. Comparando regionalmente, o Norte tem 59% de presença feminina em suas cooperativas contra 41% de presença masculina, de acordo com dados da Organização de Cooperativas Brasileiras (OCB). Esse fato nos aponta que as mulheres não só avançaram no mercado de trabalho, mas também buscam unir-se a grupos para desenvolverem juntas.

Em cooperativas e em grupos de cooperação e ajuda mútua, as atividades realizadas são mais ajustáveis à rotina feminina, por diversas razões. Geralmente os grupos são formados por mulheres que moram próximas ou realizam atividades semelhantes. As mulheres aplicam princípios de gestão à sua produção ao se organizarem em cooperativas, repartem igualmente o resultado de seu trabalho.

A OCB garante que a presença das mulheres é mais significativa nas cooperativas de crédito, agrícolas e têxteis.

Desafios da mulher gestora

Muitas dificuldades são impostas a quem deseja gerir o seu próprio negócio, independente de gênero. No Brasil, de acordo com SEBRAE, várias pesquisas apontam para alta carga tributária e para falta de capital de giro como sendo os principais fatores que dificultam a gestão de pequenos negócios. Porém, é possível destacar que além das dificuldades impostas a qualquer gestor, há aqueles que influenciam diretamente na gestão feminina.

Há um significativo crescimento na participação feminina em cargos de gestoras, porém ainda é minoria.

Still e Timms (2000) em um estudo realizado com mulheres australianas identificaram algumas barreiras relativas ao gênero como falta de tempo para si própria, desigualdade e desvantagem na divisão das tarefas domésticas, aliados a problemas culturais que afetam o seu desempenho, acesso a redes e falta de mentores. De acordo com os autores, elas são consideradas “invisíveis” na cultura de negócios australiana pela sua cultura que é manifestada através de atitudes como mulheres que não suportam outras mulheres, faltam de respeito por causa do sexo, homens de mentalidade pequena e a dominação social dos homens na área de negócios.

Alguns autores identificaram outras barreiras enfrentadas pelas mulheres na condição de gestoras, como: dificuldades de autoconceito e aceitação (Machado, 2002); falta de suporte afetivo e social (Carreira, Aja mil e Moreira, 2001); dificuldade para atuar no mercado de trabalho internacional (Ores e Riding, 2000); dificuldade de financiamento; dificuldade de acesso a redes e falta de mentores; tamanho das empresas (Still e Timms, 1998); falta de tempo (Caixeta, 1999; Still e Timms, 2000); dificuldade em conciliar trabalho e família (Carter e Allem, 1997); dilema entre a obrigação e o desejo (Belle, 1994); ausência de modelos de referência de gestoras (Wilkens, 1989; Fillion, 1999; Fillion, 2000).

Gomes (2004) em pesquisa realizada na cidade de Vitória da Conquista (Bahia) também levantou junto a empresas entrevistadas, as principais dificuldades encontradas por uma mulher que pretende abrir seu próprio negócio. As dificuldades apontadas pelas mulheres foram variadas, tais como: obtenção de financiamento (23%), falta de tempo (11%), conciliação do trabalho e família (29%), falta de acesso a informações (13%), aceitação da família (1%), outros (22%) e não responderam (1%).

A mulher que trabalha fora tem uma grande dificuldade de conciliar trabalho e família, segundo Gomes (2004) essa dificuldade não costuma se apresentar para o universo masculino com a mesma intensidade. A dificuldade de obtenção de financiamentos é comum aos gêneros, independe do sexo, é uma dificuldade que atinge mais a micro e pequenas empresas. Empresas de médio porte, coincidência ou não, não indicaram a dificuldade de obtenção de financiamentos como um obstáculo.

Geralmente esses obstáculos estão associados ao exercício do papel de gestor por parte das mulheres em diferentes localidades. É necessário estudar as peculiaridades de cada localidade, pois algo que é considerado obstáculo em um determinado local em outro pode não ser. Mesmo uma grande quantidade de dificuldades que se apresentarem a muitos indivíduos que escolheram este trajeto, alguns elementos, em destaque como os de origem cultural interferem com mais intensidade nas gestoras do que sobre os gestores como verificamos.

É necessário que ocorra uma mudança neste contexto, segundo Botelho (2008) a criação de um novo paradigma organizacional, com uma maior humanização das estruturas organizacionais, dando mais atenção ao recurso humano, à intuição, flexibilidade, trabalho em equipe, cooperação, entre outros. E tradicionalmente encontramos essas características nas mulheres. Com isso, a gestão feminina traz embasamento para criação desse novo paradigma.

Segundo Rosenfeld (2005), o consultor Roberto Trajan em seu livro “Pegadas”, afirma que características femininas são essenciais para um melhor desempenho da empresa. Roberto garante ser necessária a substituição de competições e disputas no ambiente de trabalho por características femininas tradicionais como cooperação, solidariedade, compartilhar conhecimentos e facilidade em se relacionar para obtenção do sucesso profissional.

[...] Na gestão do conhecimento empresarial, a mulher ganha cada vez mais.

Importância estratégica, pois trabalha naturalmente com a diversidade de processos multifuncional, além de compartilhar suas experiências e habilidades com os demais componentes da empresa/equipe. Por ser o sexo “considerado sensível”, permite que as equipes de trabalho que atuam isoladamente e com heterogeneidades, se constituam numa equipe unida e atuando de forma sinérgica, com soluções criativas para resoluções de problemas, antes considerados insolúveis. (SILVA, 2007).

Ao analisar a trajetória feminina no mercado de trabalho, seus desafios e conquistas ao longo de todo trajeto, vale a pena destacar sobre o perfil da mulher como gestora, suas qualidades e características pertinentes ao gênero.

Ao estudar a mulher no mercado de trabalho Stolke (1980) concluiu que não são as diferenças fisiológicas que explicam as hierarquias sociais, mas sim o uso que é feito delas e o significado que atribuem a elas. Sendo assim, a igualdade entre homens e mulheres não será alcançada pela eliminação das diferenças. "O que é necessário é a eliminação dos privilégios de classe e das formas de dominação hereditários, para os quais a manutenção da subordinação das mulheres é tão fundamental quanto à exploração do trabalho" (STOLKE, 1980). Conhecer as raízes sociais e culturais que levam a este pensamento é ideal para que tal condição de subordinação feminina seja revista.

Analisando as barreiras impostas à mulher gestora, não podemos deixar de considerar que ser empresário ou gestor é uma condição muito difícil em nosso país.

Metodologia

No presente artigo utilizaremos a pesquisa bibliográfica para construção do texto e das ideias pertinentes ao tema abordado, proporcionando uma discussão embasada em dados essenciais para o desenvolvimento do trabalho.

Buscaremos coletar os dados em diferentes fontes, livros, artigos, documentos e pesquisas governamentais e não governamentais, abrangendo um amplo rol de teóricos que abordaram o tema com muita propriedade e fundamentação. Todo material recolhido será submetido a uma análise, estabelecendo um plano de leitura. Uma leitura atenta e sistemática será

desenvolvida e acompanhada de anotações e fichamentos, que poderão ser útil à fundamentação teórica da pesquisa.

Considerações finais

Concluimos que a trajetória feminina no mercado de trabalho se iniciou a partir da necessidade de se ajudar os maridos, no sustento da família. Além da necessidade de complementar a renda, a mulher buscava e busca até a atualidade sua independência financeira, e a melhor maneira de se conseguir é entrarem para o mercado de trabalho. A independência financeira buscada pela mulher é baseada na questão da autoestima, e da auto realização.

Com isso, as mulheres enfrentaram as jornadas duplas, tendo que trabalhar estudar, cuidar dos filhos, da casa entre outros afazeres. Algumas mulheres adotaram características masculinas para enfrentarem o desafio de permanecerem no mercado de trabalho. Porém, tal atitude não havia necessidade, pois o que faz com que elas permaneçam no mercado de trabalho são as suas próprias características.

Para permanecer na posição em que elas se encontram atualmente, tiveram que lutar muito para alcançar. Desde século passado, as mulheres enfrentavam preconceitos como, o não direito ao voto, não trabalharem fora de seus lares, entre outros. O direito de trabalharem fora de seus lares, foi uma conquista que veio acompanhada pelo preconceito salarial e a diferenciação entre cargos ocupados por homens e mulheres. As mulheres conquistaram um grande avanço, mas infelizmente, ainda há a diferenciação entre os gêneros e certo preconceito entre homens e mulheres.

Em busca de um novo paradigma, muitas empresas atualmente, investem em mulheres para fazerem parte do seu quadro de colaboradores.

Não existe cargo nos dias de hoje que a mulher não possa ocupar. Provaram serem tão competentes quanto os homens no contexto do mercado de trabalho. O que resta a mulher é comemorar a vitória, o sucesso e o grande destaque no setor empresarial, pois lutaram por isso e são merecedoras de suas conquistas.

Belle (1994) destaca que essa ainda é uma área de estudo em construção. Muitos estudos já foram realizados e relatados, porém o estudo do gênero e das empresas de micro e pequeno porte ainda são vistos de forma limitada e marginal no campo de estudos organizacionais, porém, precisa ser construído e consolidado para que possa apresentar conclusões claras sobre o resultado das mulheres empreendedoras no mercado de trabalho. É necessário também, aprofundar os estudos sobre as competências essenciais para que a mulher possa atuar de forma mais consistente e concisa na construção de organizações adaptadas ao contexto e a cultural local respeitando as diferenças.

A discussão apresentada neste artigo mostra como as transformações sociais e econômicas alteram o foco e a dinâmica das organizações na atualidade. Destacamos as questões de gênero neste atual contexto que influenciam de forma marcante todos os novos modelos de organização do mundo produtivo, a partir das grandes empresas, percorrendo pelo âmbito político-institucional até as micros e pequenas empresas, levando em conta as características específicas de cada localidade.

A utilização da pesquisa bibliográfica e buscas por diferentes fontes foram suficientes para elaboração do presente trabalho. Os objetivos principais e específicos foram alcançados. Esperamos com esse trabalho, proporcione uma maior reflexão a respeito do assunto, para que as mulheres alcancem a tão esperada valorização.

Referências

ABDALA, Claudia. MINAYO, Maria Cecília. **Violência conjugal, um problema social e de saúde pública: estudo em uma delegacia do interior do Estado do Rio de Janeiro.** *Ciência & Saúde Coletiva*, 14(2): 595-604, 2009.

ABDALA, Claudia. SILVEIRA, Kátia. MINAYO, Maria Cecília. **Aplicação da Lei Maria da Penha nas delegacias de mulheres: O caso do Rio de Janeiro.** *DILEMAS: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social* - Vol. 4 - nº4 - OUT/NOV/DEZ 2011 - p. 571-600

ARAÚJO, Angela M. C. **Gênero nos estudos do trabalho** (Para lembrar Elizabeth de Souza Lobo). In: Moraes, M. L. Q. de (org.). **Gênero nas fronteiras do sul.** Campinas: Unicamp/PAGU, Coleção Encontros, 2005.

BELLE, Françoise. Executivas: Quais as Diferenças na Diferença?. In: CHANLAT, J. F. (Org.). **O Indivíduo na Organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Ed. Atlas, 1994. v.2. p. 195-231.

BOTELHO, L. et al. **Desafios gerenciais das mulheres empreendedoras: como exercer a liderança em espaços de identidade masculina? O caso da Alpha Tecnologia**. Disponível em: <<http://www.clee2008.ufsc.br/27.pdf>>. Acesso em: 17 abril de 2013.
BOURDIEU, Pierre. **A Dominação Masculina**. 9ª Ed. Rio de Janeiro. Ed. Bertrand Brasil, 2010.

BRASÍLIA/DF. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Sala de Imprensa. **Síntese de Indicadores 2009**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2009>> Acesso em: 08 mar. 2013.

BRASÍLIA/DF. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Pesquisa Mensal de Emprego. **Mulher no Mercado de Trabalho: Perguntas e Respostas. Dia Internacional da Mulher – 8 de março de 2010**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf> Acesso em: 08 mar. 2013.

BRASÍLIA/DF. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Sala de Imprensa. **SIS 2010: Mulheres mais escolarizadas são mães mais tarde e têm menos filhos**. Disponível em: <<http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnoticia=1717>> Acesso em: 09 mar. 2013.

BRASÍLIA/DF. **Ministério das Cidades**. Disponível em: <<http://www.cidades.gov.br/>> Acesso em: 10 mar. 2013.

BRASÍLIA/DF. **Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Bolsa Família**. Disponível em: <<http://www.mds.gov.br/bolsafamilia>> Acesso em: 10 mar. 2013.

BRASÍLIA/DF. **Ministério do Trabalho e Emprego. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. Cooperativismo de Crédito**. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/pnmpo/Cooperativismo_de_Credito.pdf> Acesso em: 06 mar. 2013.

BRASÍLIA/DF. **Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop). Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB)**. Disponível em: <<http://www.ocb.org.br/site/cooperativismo/principios.asp>> Acesso em: 06 mar. 2013.

BRASÍLIA/DF. **Secretaria de Políticas para as Mulheres. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça**. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/>> Acesso em: 15 mar. 2013.

CARRASCO, Cristina. **Tiempo de trabajo, tiempo de vida. Las desigualdades de género em El uso Del tiempo.** In: AGUIRRE, Rosário; SAINZ, Cristina García; CARRASCO, Cristina. El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad. Santiago do Chile: Naciones Unidas/Cepal, Serie Mujer y Desarrollo, 65, 2005.

CARREIRA, D.; AJAMIL, M.; MOREIRA, T. **A Liderança Feminina no Século 21.** São Paulo: Cortez, 2001.

CAIXETA, N. **Poderosas! Exame**, ed. 687, ano 32, n. 9, p. 122-133, 1999.

CEPAL. **Que tipo de Estado? Que tipo de igualdade?** CEPAL, Nações Unidas, 2010.

CARTER, N.; ALLEM, K. **Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources?** In: Special Entrepreneurship and Regional Development Journal, v. 9, n. 3, p. 211-220, 1997.

CURITIBA/PR. **Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade.** Disponível em: <<http://www.ibqp.org.br/>> Acesso em: 21 de março. 2013.

FELIPPE, Ana Maria. Feminismo Negro. **Revista do Arquivo Nacional – ACERVO.** Rio de Janeiro. V. 22, n.2, 2009. Disponível em: <<http://revistaacervo.an.gov.br/seer/index.php/info/article/view/47/40>> Acesso em: 30 mar. 2013.

FILION, L. J. **Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios.** RAUSP. São Paulo, v. 3, n. 2, p. 05-28, abril/jun. 1999a. Paulo, v. 39, n. 4, p. 06-20, out./dez. 1999b.

_____. O empreendedorismo como tema de estudos superiores. In: **Empreendedorismo: ciência, técnica e arte.** Brasília: CNI/IEL, 2000. p. 13-42.

FULLER, Norma. **Masculinidade: câmbios e permanências.** Lima, Fondo Editorial de La Pontificia Universidad Católica de Peru, 2001.

GOMES, A. F. O **perfil empreendedor de mulheres que conduzem seu próprio negócio: um estudo na cidade de Vitória da Conquista.** *Revista Alcance.* Itajaí, v. 11, n. 2, p. 207-226, maio/ago. 2004.

GOMES, A.F; SANTANA, P.G.W.; SILVA, M.J. **Mulheres Empreendedoras: Desafios e Competências.** Disponível em: <<http://www.cyta.com.ar/ta0406/v4n6a1.htm>> Acesso em: 25 abr. 2013.

KERGOAT, Daniele. **Le rapport social de sexe – De La reproduction dès reports sociaux à leur subversion.** In: Les Rapports sociaux de sexe, Actuel Marx, n. 30. Paris: Presses Universitaires de France, p.85-100, Deuxième semestre, 2001.

MACHADO, H. V. **Identidade empreendedora de mulheres no Paraná.** 2002. 187p. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – UFSC, Florianópolis.

MACKINTOSH, Maureen. **Gender and economics: The sexual division of labour and the subordination of women.** In: Young, Kate; Wolkowitz, Carol; McCullagh, Roslyn. *Of marriage and the market: Women's subordination internationally and its lessons.* London, England: Routledge, 1984, p. 3-17.

RIO DE JANEIRO (Estado). Secretaria de Estado Assistência Social e Direitos Humanos. **Conselho Estadual Dos Direitos Da Mulher / RJ.** Disponível em: <<http://www.cedim.rj.gov.br>> Acesso em: 25 mar. 2013.

ROSENFELD, M. **Características femininas garantem sucesso profissional.** Disponível em: < http://www1.folha.uol.com.br/folha/dimenstein/cbn/capital_100805.shtml >. Acesso em: 02 jul. 2013.

SÃO PAULO/SP. **Rede Mulher Empreendedora.** Disponível em: <<http://www.redemulherempreendedora.com.br/>> Acesso em: 17 mar. 2013.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO À MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **Prêmio Sebrae Mulher de Negócios.** Disponível em: <<http://www.mulherdenegocios.sebrae.com.br/>> Acesso em: 08 mar. 2013.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO À MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **Micro e Pequena Empresa no Brasil: dados gerais sobre o segmento empresarial** . Disponível em: < <http://www.sebrae.com.br/> >. Acesso em: 11 ago. 2013.

SILVA, R. R. **Mulheres empreendedoras: das dificuldades as conquistas no mundo dos negócios.** Disponível em: <http://www.administradores.com.br/producao_academica/mulheres_empreendedor_as_das_dificuldades_as_conquistas_no_mundo_dos_negocios/663/>. Acesso em: 25 abr. 2013.

SORJ, Bila. **Trabalho remunerado e trabalho não remunerado.** In: VENTURI, Gustavo, RECAMAN, Marisol, OLIVEIRA, Suely de, *A mulher brasileira nos espaços público e privado.* São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

STILL, L.; TIMMS, W. **Women in small business: towards a new paradigm.** Disponível em: <<http://www.icsb.org/pubs/1998/papers/index.html>> Acesso em: 15 abr 2013.

_____. **I want to make a difference women small business owners: their business, dreams, lifestyle and measures of success.** Disponível em: <<http://www.icsb.org/pubs/2000/papers/index.html>>. Acesso em: 15 abr. 2013.

STOLKE, V. **Mulheres e Trabalho.** In: Estudos CEBRAP: Trabalho e dominação, n. 26, p. 81-117, 1980.

STRAUS, Murray; GELLES, Richard J [e] STEINMETZ, Suzanne K. (1980), **Behind Closed Doors: Violence in American Families**. Nova York, Doubleday.

ORSER, B.; RIDING, A. **An empirical study of gender challenges of exporting study for women-owned business**. Disponível em: <<http://www.icsb.org/pubs/2000/papers/index.html>>. Acesso em: 15 abr. 2013.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório mundial sobre violência e saúde**. Brasília: OMS/Opas; 2002.

VENTURI, Gustavo, GORDINHO, Tatau. **Mulheres Brasileiras e gênero nos espaços público e privado. Uma década de mudanças na opinião pública**. Sesc e Fundação Perseu Abramo. São Paulo. Editora Fundação Perseu Abramo, 2010.

VIEIRA, A. **A expansão do trabalho feminino no setor de serviços: uma análise nas cinco regiões do Brasil**. Disponível em: <http://www.cse.ufsc.br/~gecon/coord_mono/2007.1/Andreza.pdf> Acesso em: 23 jun. 2013.

WILKENS, J. **A Mulher Empreendedora: como iniciar o seu próprio negócio**. São Paulo: Mc-Graw-Hill, 1989. 339 p.