



“SÓ PODIA SER MULHER!” UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA FEMININA A RESPEITO DE PROFISSÕES MASCULINAS.

Autor: Maria Rita Louzano de Souza

Orientador: Lilian Beatriz Ferreira Longo

Curso: Administração Período: 8º Área de Pesquisa: Comportamento Organizacional

Resumo: Desde a revolução industrial a mulher deixou de ser apenas dona de casa ingressando no mercado de trabalho. Isso se intensificou com a revolução feminina em 1968, conquistando ainda mais seu espaço e passando a ocupar também áreas antes dominadas pela cultura masculina. Diante disso, o principal objetivo deste estudo consistiu em analisar como se configura o cotidiano de trabalho das mulheres que exercem profissões culturalmente realizadas por homens, identificando as limitações e preconceito decorrente de sua ocupação, e como são percebidas essas relações no contexto social. A pesquisa foi realizada por meio de um estudo de caso descritivo, em uma abordagem qualitativa. Utilizou-se como instrumento de coleta de dados, a entrevista semiestruturada e como técnica de análise, a análise de conteúdo. O estudo mostra que mesmo sendo cada dia mais comum mulheres em profissões masculinas, elas ainda sofrem preconceitos, são tratadas de modo diferenciado em relação aos homens, e recebem ofensas e comentários críticos. O gênero masculino duvida de suas habilidades e competências, não acreditando em sua capacidade, o que contribui para que não tenham as mesmas oportunidades no mercado de trabalho. Em algumas situações, mesmo possuindo escolaridade de nível superior e gozarem de maior experiência profissional, são trocadas pelos profissionais do sexo masculino. Entretanto, mesmo diante desse contexto, as mulheres alegaram sentirem-se realizadas e satisfeitas com suas profissões.

Palavras-chave: Gênero. Mercado de trabalho. Preconceito. Profissões.

1. INTRODUÇÃO

Durante muito tempo o papel da mulher na sociedade era limitado a ser mãe, esposa e dona de casa. Com a industrialização no século XIX, as mulheres passaram a questionar a autoridade masculina, lutando contra o domínio estabelecido das relações de gênero. Logo, as mulheres passaram a ruminar sobre sua identidade social e sua submissão ao homem ingressando no mundo organizacional (KANAN, 2010; FONTENELE-MOURÃO, 2006). Este fato se intensificou a partir da revolução feminina em 1968, e até hoje as mulheres vem conquistando seu espaço no mercado de trabalho, passando a ocupar também áreas antes dominadas pela cultura masculina (OLIVEIRA; PEREIRA, 1997).

Essas transformações fizeram com que a mulher a partir do ano 2000, assumisse o papel de liderança no âmbito familiar, representando em 22,2% a figura mantenedora da família. Em 2010, esse número passou para 37,3%, aumentando ainda mais a sua participação no mercado de trabalho, que hoje representa 45% dos postos ocupados no país, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE (2012). No entanto, o ingresso da mulher nas organizações trouxe implicações para a sua vida pessoal, ressignificou os papéis de homens e mulheres, possibilitou outras ocupações profissionais e alterou, sobretudo, as estruturas sociais vigentes na sociedade, tais como, a estrutura familiar (MARQUES, 2005).

Segundo Oliveira e Pereira (1997), após a revolução industrial a mulher deixou de ser a rainha do lar, para ser, também, operária, enfermeira, professora, e mais tarde, arquiteta, juíza, motorista de ônibus e outras profissões masculinas. Para os autores, o crescimento de mulheres em profissões antes somente exercidas pelo universo masculino representou uma grande conquista feminina, despertando atenção pela competência e habilidades profissionais.

No entanto, Scott (1988), afirma que o crescimento da diversidade nas organizações fez surgir contradições e discordâncias, como as questões relativas às relações de gênero, uma vez que as organizações passaram a ser palco de novas formas de conflitos, cuja formação demanda discussão e entendimento e, cuja mediação depende da adaptação das práticas de gestão, além de instigar situações que podem remeter a preconceito, levando à separação sexual do trabalho (SILVEIRA, 2006). Nesse contexto, este estudo busca descobrir: como se configura o cotidiano de trabalho das mulheres que exercem profissões culturalmente realizadas por homens?

De acordo com Silveira (2006), existem estudos que apontam as diferenças existentes em relação à divisão sexual do trabalho, dando grande ênfase às questões que envolvem o gênero nas organizações atuais. Dessa forma surge a necessidade de trazer para o meio acadêmico estudos nessa área, que permitam uma análise dessas manifestações, visto que, para Bruschini e Puppini (2004), as mulheres, têm se envolvido cada vez mais com as funções tipicamente de homens, ocasionando mudanças em seu cotidiano de trabalho. O estudo também se torna relevante, pois “o crescimento da escolaridade feminina tem se consolidado [...] e se manifestado nos diversos setores da atividade econômica” (IBGE, 2012, p. 6). No entanto, muitos homens não aceitam o seu crescimento profissional, sendo humilhadas, muitas vezes dentro de suas próprias casas (FERNANDES, 2008, p. 1), além das desigualdades que enfrentam nas organizações (OLIVEIRA; GAIO; BONACIM, 2009).

Dessa forma, tem-se como objetivo deste estudo, compreender a configuração do cotidiano de trabalho das mulheres que exercem profissões culturalmente masculinas, buscando identificar as limitações e os conflitos decorrentes de sua

ocupação, assim como a existência de preconceito em sua rotina profissional. Espera-se também, analisar como são percebidas essas relações no contexto social, analisando se a divisão sexual do trabalho ainda se faz presente no cenário organizacional onde as mulheres pesquisadas estão inseridas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. A Mulher no Mercado de Trabalho e sua Evolução

Nas últimas décadas do século XX ocorreram diversas transformações na economia mundial, gerando impactos sobre as relações comerciais, produção e trabalho. Não sendo diferente no Brasil. A progressiva urbanização e crescimento da industrialização colaboraram para um ambiente favorável à entrada de novos trabalhadores no mercado de trabalho, englobando também o sexo feminino (VIEIRA, 2006).

Entretanto, a inserção da mulher no mercado foi grifada por um período de preconceitos, desigualdades e dificuldades. Para Gomes (2005), as mulheres são desafiadas a conviverem com a diferença salarial em relação ao seu par masculino em um mesmo trabalho, além de obterem menores chances de capacitação profissional, entre outros.

De acordo com Probst (2003), as mulheres começaram a participar do mercado de trabalho e conquistaram alguns incentivos, ou seja, leis foram criadas e passaram a beneficiar as mulheres. Ficando determinado “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário; impedido o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; coibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; sendo também proibido despedir mulher grávida pelo simples motivo de estar grávida”.

Porém, algumas formas de exploração continuaram durante muito tempo. “Todo mundo sabe que a mulher sempre foi discriminada, nunca teve as mesmas oportunidades asseguradas aos homens” [...] (DIAS, 2004, p. 20). Segundo Gomes (2005) a diferença salarial e a dupla jornada são os maiores desafios encontrados pelas mulheres, muitos problemas foram e ainda são enfrentados pelas mulheres na inserção no mercado de trabalho.

A partir dos anos 80, aconteceram alguns fatos revolucionários. As mulheres conquistaram melhores cargos e passaram a ter acesso a profissões de nível superior (BRUSCHINI; PUPPIN, 1994). Mesmo assim, ainda ocupavam cargos operacionais, pois, as inserções masculinas e femininas no mercado eram analisadas e interpretadas de formas diferentes, considerando o trabalho do homem fundamental e o trabalho da mulher como algo complementar (AQUINO, MENEZES; MARINHO, 1995).

Esse fator, de acordo com Fontenele-Mourão (2006), se refere ao preconceito masculino em relação às mulheres no mercado de trabalho, desvalorizando-as como profissional. A autora ainda destaca que os homens carregam uma imagem de mulher mãe, esposa e dona de casa, limitando a sua inserção e crescimento profissional.

Essa imagem, aos poucos está sendo modificada, dado o grande aumento da participação feminina no mercado de trabalho observado nas últimas décadas. Em 2001, o total de ocupados no Brasil era de 76,1 milhões, em 2011 passou para 93,5 milhões. Em 10 anos, a taxa de crescimento médio anual foi de 2,1%, mesmo tendo representado menos da metade da ocupação na economia, durante a década 2001-2011, as mulheres aumentaram a participação em 1,5 p.p., consequência da maior

ação de crescimento da ocupação feminina, cuja taxa observada foi de 2,4% a.a., chegando no ano de 2011 a 39,4 milhões de ocupadas (SEBRAE 2013).

Um das causas dessas transformações estão no crescimento demográfico, como a baixa da taxa de fecundidade, o envelhecimento da população, o crescimento de domicílios uni parentais e o aumento da liderança feminina (BRUSCHINI, 2007), além do avanço da escolaridade feminina, intensificando as recompensas econômicas e não econômicas referentes ao emprego (DEGRAFF; ANKER, 2004).

Dessa forma, o fortalecimento do trabalho feminino vem possibilitando grandes mudanças culturais. Gradualmente, a mulher começa a ratear suas responsabilidades por prover as necessidades do lar e em muitos casos, as assume sozinha (CAPPELLE; MELO; SOUZA, 2013).

Assim, a classe feminina está se tornando mais independente, modificando suas relações no âmbito de trabalho, seja em cargos de alta gerência ou não, sendo capazes de reconfigurar as relações sociais existentes entre poder e gênero, transformando as relações no âmbito privado e público (SILVA *et al.*, 2001; CAPPELLE, 2006; ALVES *et al.*, 2008).

2.2. Desigualdade de Gênero

A desigualdade de gênero se configura pelo fato de homens e mulheres não terem as mesmas chances e resultados na sociedade, enfrentando diferenças na educação, saúde, trabalho, família, entre outros. Isso se resulta das relações de gênero que baseiam e condicionam a vida em sociedade. O termo gênero reporta-se ao caráter social construído das disparidades entre homens e mulheres, contrariando então as interpretações naturalizadoras e essencialistas para a desigualdade (MONTEIRO, 2005; OAKLEY, 1972). Fatores históricos e a cultura da nossa sociedade definem a construção social de papéis e características de gênero através do sexo biológico, gerindo a uma concepção do masculino e do feminino com diferenças e dividida em termos de importância (ACKER, 1992; AMÂNCIO, 1994; MONTEIRO, 2005).

A desigualdade de direitos entre gênero nas organizações é muito presente em todo o mundo, se tornando uma das principais bandeiras da organização mundial do trabalho a serem confrontadas (OIT, 2008). De acordo com Amâncio (1994), há diferentes conceitos sociais sobre os atributos e características pessoais, habilidades, interesses e motivações dos homens e das mulheres, sendo no ambiente de trabalho ou pessoal, que se compreendem em práticas sociais consentâneas.

A desigualdade também ocorre através da chamada segregação ocupacional pelo fato das mulheres, de modo geral, ocuparem postos de trabalhos menos qualificados e mal remunerados em relação aos homens (SOUZA; GUIMARÃES, 2000; LAVINAS, 2001).

Giubert e Menezes-Filho (2005) compararam o diferencial de salários entre homens e mulheres no Brasil e nos EUA, concluindo que a diferença salarial por gênero no Brasil acontece devido a um menor rendimento ligado a idade delas. Para Martin (2000), as mulheres são isoladas em fatores ocupacionais, são avaliadas indevidamente, e mesmo em funções equivalentes as dos homens recebem remuneração inferior. Fontoura e Gonzalez (2009) afirmam que as desigualdades de gênero no ambiente de trabalho estão claramente realçadas nos rendimentos médios do trabalho.

É possível observar também no Brasil, diversidade na promoção a cargos de alta gerência, de modo que homens têm mais chances de ocupá-los. Para os autores a desigualdade de remuneração entre gêneros também é evidente, nesse caso nos salários pagos aos profissionais com ensino superior que se notas as diferenças mais expressivas, onde os homens com ensino superior ganham mais do que as mulheres também formadas (SANTOS; RIBEIRO, 2009; MADALOZZO, 2011).

Lima (2004), afirma que as mulheres com alto grau de escolaridade, ainda assim, ganham salários mais baixos que os dos homens. De acordo com o IBGE (2011) existe um claro cenário de desigualdade de oportunidades e resultados entre homens e mulheres no âmbito de trabalho, sendo a taxa de atividade da população feminina brasileira 35% menor em relação à população masculina, nas principais capitais do país.

Bruschini (2007) destaca as várias dimensões onde as diferenças de gênero se manifestam nas relações de trabalho, como no ambiente ocupacional, onde as trabalhadoras conservam-se em grupos, em setores e postos de atividades culturalmente femininos; em formação e ramo mais voltados para as ciências sociais; elas sofrem com maior índice de desemprego e com as diversidades salariais se tratando aos colegas do sexo contrário. De acordo com a autora essas situações eram ocorrentes mesmo quando as situações eram semelhantes entre os sexos, como na carga horária de trabalho e no nível de formação.

Além disto, percebe-se a dificuldade de evolução profissional das mulheres, o teto de vidro fenômeno entendido como uma pequena, mas forte barreira, as impedindo de evoluir profissionalmente (MORRISON; GLINOW, 1990; STEIL, 1997). Souza e Guimarães afirmam (2000), que mesmo tendo maiores oportunidades nas organizações, não são todos os cargos que se mostram acessíveis a elas.

2.3. Divisão Sexual do Trabalho

A cultura patriarcal concedia à mulher a característica de frágil e inapropriada para exercer certas atividades comuns ao cotidiano masculino. Até a sua real inserção no mercado de trabalho, as atividades desempenhadas pelas mulheres eram marcadas como de menor relevo. Porém, com a industrialização, ambos os sexos foram afetados pelas mudanças no ambiente de trabalho, e a mulher, antes considerada frágil ao trabalho braçal, pode contar com instrumentos, auxiliando na produção e dependendo de menor força física (MAIOR, 2008).

Queiroz et al (2010), explica estas transformações pelas mudanças ocorridas no ambiente de trabalho, especificamente através da evolução tecnológica, transformando os ambientes de trabalho em mais complexos e dinâmicos. Para os autores, assim como as organizações, as relações voltadas para o gênero passaram por fortes modificações ao longo do tempo, sendo esta uma área favorável para novas discussões em relação ao papel ocupado pela mulher na nova sociedade, e da diversidade nas organizações.

Para Gabrielle (2008), muitos foram os direitos conquistados pelas mulheres, pode-se afirmar que a dependência ao homem abriu novas oportunidades, surgindo, presidentas, governadoras, gestoras, jornalistas, doutoras, engenheiras, mestres e até mesmo mecânicas, isto é, conquistaram até mesmo atividades que antes eram ditas masculinas. É importante ressaltar que mesmo com toda essa vitória e progresso, ainda são desrespeitadas. Elas já dirigem caminhões de grande porte, tripulam aviões, conduzem trens e ônibus, educam, medicam e em muitas situações ainda cuidam da casa, filhos e marido.

Dados do IBGE (2012) mostram a presença feminina com nível superior em funções desenvolvidas pelo sexo masculino, setores como a indústria, a construção civil e o comércio. No ano de 2011, a população feminina com melhor índice de escolaridade, composto por 11 anos ou mais de estudo estavam em postos como militares e funcionários públicos estatutários, alcançando 93,3% (IBGE, 2012). Para Bruschini (2007), vale ressaltar a conquista por melhores empregos pelas mulheres escolarizadas, levando a obter profissões de prestígio e carreiras de gerência. No entanto, a classe feminina ainda enfrenta má qualidade para o desempenho de suas funções, sendo exercidas de forma precária e informalizada, explicando o percentual de desemprego no país.

A divisão social do trabalho tem dois princípios: o princípio de separação, onde existem profissões de homens e profissões de mulheres e o princípio de hierarquização, quando o trabalho do homem “vale” mais do que o trabalho da mulher (HÉRITIER; AUGÉ 1984).

[...] Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados que remetem ao destino natural da espécie (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

Para Kergoat (2000), a divisão sexual do trabalho é a separação do trabalho em sociedade desinente das relações de sexo; podendo ser adaptada historicamente e a cada sociedade. Essa divisão tem como características o efeito prioritário dos homens ao âmbito produtivo e as mulheres à esfera reprodutiva e, consequentemente a assimilação dos homens a funções de alto valor social anexado (política, religião). Para o autor as divisões sexuais são resultantes das relações sociais. Dessa forma, uma função grifada como feminina pode ser vista como uma tarefa masculina em outro cenário social e a sociedade faz uso da diferenciação para hierarquizar as atividades e funções.

Entretanto, de acordo com Milkman (1987), a divisão sexual do trabalho não é um fato rígido e imutável. Os princípios organizadores permanecendo os mesmos, suas modalidades variam no tempo e no espaço. A história e a antropologia o demonstram: uma atividade considerada especificamente feminina em uma organização pode ser considerada tipicamente masculina em outra organização.

Para Brito e Oliveira (1998) a divisão de cargos e atividades tidas como masculinas ou femininas são sustentadas em uma forma de coação ampla, em razão de que a divisão sexual do trabalho não cria sozinha a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho, mas recria uma subordinação que também existe nas outras esferas da sociedade. A divisão sexual do trabalho está inserida na divisão sexual da sociedade, com uma combinação entre trabalho de produção e reprodução. Tendo o mundo privado como o seu lugar por excelência na sociedade e a inserção no ambiente público, sendo através do trabalho ou de alguma prática social e política, será marcada por representações do feminino.

De acordo com Bourdieu (2014), a sociedade constrói o corpo como realidade sexuada e como princípios de visão e de divisão dos sexos. Essa percepção social implica-se a todas as coisas, a princípio ao próprio corpo, é quando se idealiza a diferença entre os sexos. A diferença biológica entre o corpo masculino e o corpo feminino, e, precisamente, a diferença entre os órgãos sexuais, sendo assim vista

como a razão natural da dissemelhança social criada entre os gêneros e, principalmente, da divisão social do trabalho.

A divisão sexual de cargos e funções incidem estratégias de adaptação do corpo, por meio de suas qualidades naturais ou sociais, e também por demonstração de qualidades. Desta forma, a agilidade, calma, docilidade e a resistência à rotina são consagradas próprias da força de trabalho da mulher. A qualificação é sexuada, refletindo diferentes características para o trabalho exercido por ambos os sexos, resultando uma depreciação do trabalho feminino, incorporado á dons naturais, desdenhando o treinamento informal (SOUZA-LOBO, 2011).

"A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos" (HIRATA, 2007, p. 599). Neste seguimento, observa-se que a segmentação entre homens e mulheres é parcela presente da divisão social. Podendo ser atribuído a aparição da divisão sexual do trabalho e como ela se sustenta, ao modo de produção capitalista (HIRATA, 2002).

3. MÉTODO DE PESQUISA

Este estudo buscou analisar a configuração o cotidiano de trabalho das mulheres que exercem profissões culturalmente realizadas por homens em Mutum (MG). A cidade tem aproximadamente 26.661 habitantes. De acordo com o IBGE (2010) a população economicamente ativa é composta por 46% da população, senda esta 41% composta por mulheres. O IBGE também informa que em 2010, 159 pessoas tinham curso superior, sendo 71 mulheres. A cidade abriga empresas de diversos setores, industrial, comercial e prestação de serviço. A economia é gerada em maior escala pela agricultura e pecuária, dando destaque a produção de leite, que acarreta o grande número de laticínios na cidade, um dos segmentos que mais geram emprego atualmente. De acordo com o IBGE (2012) o PIB municipal fechou em R\$ 254.553,00.

Utilizou-se para este estudo, o tipo de pesquisa descritiva, que tem "como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis" (GIL, 1999, p.44). Buscou-se dessa forma, descrever o cotidiano de trabalho das mulheres que exerciam profissões culturalmente masculinas no contexto analisado, buscando identificar as limitações e os conflitos decorrentes de sua ocupação, assim como a existência de preconceito em sua rotina profissional. Esperou-se também, descrever se a existência da divisão sexual do trabalho ainda se fazia presente no cenário organizacional onde as mulheres pesquisadas estavam inseridas.

Para a coleta de dados, utilizou-se a abordagem qualitativa, o estudo de caso com emprego de entrevista. A pesquisa qualitativa caracteriza-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, mostrando a complexidade do comportamento humano. Fornecem mais detalhes sobre as investigações, atitudes e tendências de comportamento. (MARCONI; LAKATOS, 2004), o que pareceu mais apropriado para o estudo. Para isso, foi realizado um estudo de caso, que é caracterizado por Gil (2008, p. 57), "pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado". Para a coleta dos dados, utilizou-se a entrevista semiestruturada, onde as questões são pré-definidas, mas podem mudar no decorrer da entrevista, caso o pesquisador observe essa necessidade (BERTUCCI, 2009).

Para a seleção dos sujeitos da pesquisa, observaram-se dois critérios:

- a) Mulheres que exerciam profissões culturalmente desempenhadas por homens na cidade de Mutum (MG);
- b) Profissões que culturalmente são exercidas por homens, como: motorista, mestre de obra, engenheiro, delegado, juiz de futebol e segurança.

A amostra foi selecionada por acessibilidade, obedecendo aos critérios propostos para a realização da pesquisa. Foram entrevistadas 06 mulheres, conforme método de saturação dos dados, ou seja, quando se responde satisfatoriamente as questões de pesquisa (EISENHARDT, 1989). Os dados foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo, técnica para o tratamento de dados que visa identificar de maneira profunda o que está sendo dito a respeito do tema estudado (VERGARA, 2005). Foi proposta para o estudo, após a apresentação dos dados socioeconômicos, a divisão temática dos seguintes termos: a) Cotidiano de trabalho das mulheres que exercem profissões culturalmente realizadas por homens; b) Limitações e conflitos e preconceitos no ambiente de trabalho e c) Existência da divisão sexual do trabalho.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A pesquisa foi composta por 06 mulheres, residentes na cidade de Mutum (MG), na faixa etária de 28 a 45 anos. Sendo 1 solteira sem filhos, 4 casadas e 1 divorciada com filhos. A maioria possui somente ensino médio (quatro) e as demais possuem ensino superior voltado para a área em que atuam. A maior parte delas (quatro) afirma trabalhar 44 horas semanais (QUADRO 1). Analisou-se também a rotina profissional das entrevistadas, conhecendo um pouco de seu dia a dia e como foi o início da carreira. Sendo possível assim, entender melhor o cotidiano de trabalho, os desafios e limitações, e como são percebidas as relações de trabalho no contexto social.

Quadro 1 – Dados Socioeconômicos das Entrevistadas:

Entrevistadas	Setor de atuação	Estado Civil	Filhos	Escolaridade	Carga h/s	Faixa etária	Tempo na Profissão
E1	Delegada	Casada	1	Ensino superior	40	32	4 anos
E2	Motorista /ônibus	Casada	2	Ensino médio	44	35	5 anos /10 meses
E3	Taxista	Solteira	0	Ensino médio	44	45	13 anos
E4	Pedreira	Casada	3	Ensino médio	44	44	18 anos
E5	Engenheira Civil	Casada	0	Ensino superior	40	28	3 anos
E6	Segurança	Divorciada	1	Ensino médio	44	35	4 anos

Fonte: Dados da Pesquisa

4.1. Cotidiano de Trabalho

O início da carreira das profissionais entrevistadas foi caracterizado por momentos difíceis, assim como em qualquer profissão, o que muda no nível de complexidade é o fato de serem mulheres em ambiente dominado antes somente por homens, causando ainda maior dificuldade. O que fez com que o sonho de algumas e a necessidade de trabalho de outras não fosse tão fácil de ser conquistado. Como já afirma Gomes (2005) a inserção da mulher no mercado foi grifada por um período de preconceitos, desigualdades e dificuldades e muitos desses problemas foram e ainda são desafiados por elas atualmente.

Foi muito difícil, (risos) foi meu primeiro emprego aqui na cidade, e a primeira mulher a passar no concurso e ser chamada entre vários motoristas homens com muita experiência... Fiquei com muito medo de não dar conta, mas ao mesmo tempo orgulhosa de mim (risos) e foi o que sempre quis. (E2)

Bom... Como todo início de carreira com grandes desafios e aprendizado também... Além de mulher, entrei na Polícia Civil muito nova... Então não foi tudo tão lindo como imaginei (risos)... Mas essa sempre foi minha vontade, lutei e não desisti. (E1)

Comecei por falta de opção... Por necessidade sabe, então foi um pouco complicado até me encaixar onde tinha e até hoje tem mais homens né... O bom é fazer o que a gente gosta né?(risos) mas hoje acho bacana o que faço sabe. Acho que represento bem a mulherada aqui! (risos). (E3)

A respeito dos desafios que enfrentam em seu dia-a-dia a maioria se refere a menor força física que elas possuem. Há situações que depende totalmente de força braçal, o que às vezes deixa as profissionais em difíceis situações, pois se consideram mais frágeis, mesmo com ajuda de algumas ferramentas. Maior (2008) afirma que a mulher, antes considerada frágil ao trabalho braçal, pode contar com instrumentos, auxiliando e dependendo de menor força física. No caso das entrevistadas mesmo com esse auxílio elas ainda se queixam de ser um desafio.

Nossa! ... O pior de tudo é quando fura o pneu, (risos) porque querendo ou não eu não tenho força igual eles têm... Hoje né, já tem aí às ferramentas, o macaco que ajuda, mas mesmo assim a gente é mais frágil [...] E3

Quando acontece do ônibus dar algum defeito, ou até furar o pneu, aí... É muito ruim (risos), é um pouco constrangedor sabe, e os homens ficam abusando da gente, que o problema está entre a cadeira e o volante, (risos), por ser uma mulher. E2

Quando eu comecei a trabalhar nesse serviço era mais complicado, tinha que carregar tudo no braço né, e eu éramos a única mulher ali... Agora hoje tem as coisas que ajudam, o carrinho de mão é uma mão na roda! (risos) mas ainda assim tem alguma hora que aperta pro meu lado (risos) aí meu marido tem que ajudar. E4

Quando questionadas em relação de receberem tratamento diferente da parte masculina por serem mulheres nessas profissões, quatro das seis entrevistadas

mencionaram receber tratamento diferenciado; sendo tratadas com maior auxílio em algumas situações (1), mas também de desvalorização como profissional fora de casa, pois ainda levam com eles a imagem de mulher mãe e dona de casa. Justificando o argumento de Fontenele-Mourão (2006), que os homens carregam uma imagem de mulher mãe, esposa e dona de casa, limitando a sua inserção e crescimento profissional.

Haaa [...] às vezes eu sinto que os meus colegas de trabalho, querem me proteger mais, tipo, eles tem maior cuidado comigo... Nunca me deixam sozinha na agência e muito menos abrir a agência sozinha, que são os momentos mais possíveis de um assalto, ou coisa assim... [...] fico feliz por isso, não levo pelo lado de estarem duvidando da minha competência não. (E6)

Já me trataram de maneira diferente sim, dizendo coisas pra me desvalorizar... Que mulher não precisa trabalhar, só em casa, cuidando da casa [risos] mas isso não existe mais pra mim, portanto eu estou aqui né! [risos]. (E5)

Me tratam diferente sim, claro! Não sou aceita por todos colegas, alguns nem concordam muito com meu trabalho, você acredita ? [risos] [...] Falam que eu não preciso disso, que é o homem que paga as contas da casa e a mulher é só cuidar dos filhos e marido!... Você não tem tanta responsabilidade assim! (E2)

O relato da entrevistada (E2) se confirma por parte dos autores Aquino, Menezes e Marinho (1995) que afirmam que as inserções masculinas e femininas no mercado são analisadas e interpretadas de formas diferentes, considerando o trabalho do homem fundamental e o trabalho da mulher como algo complementar.

4.2 Limitações e Preconceitos

Em relação às limitações encontradas por elas no trabalho, decorrente de estarem em ambientes culturalmente masculinos, se caracteriza por não terem as mesmas oportunidades que eles. Isso acontece mesmo quando elas têm o mesmo nível educacional, e também as mesmas habilidades, competência e até maior experiência. Sendo comprovado por Dias (2004, p. 20) “Todo mundo sabe que a mulher sempre foi discriminada, nunca teve as mesmas oportunidades asseguradas aos homens” [...]. Para os autores Monteiro (2005) e Oakley (1972) homens e mulheres não dividem as mesmas chances e resultados, enfrentando diferenças não só no trabalho, mas também em toda sociedade.

Tive a mesma oportunidade sim, quando fui contratada, por ser um concurso né, mas se não fosse isso não sei se estaria aqui. [...] porque lá a gente é dividido em turnos né, aí já aconteceu várias vezes de sair no meu horário viagem pra fora de Mutum sabe, Belo horizonte e até mesmo Manhauçu, que é mais perto, e aí eles me trocam por motoristas homens... Isso me deixa bem pra baixo. Tem alguns lá que eu já tenho mais experiência que eles. (E2)

Eu já fui "trocada" por um engenheiro já! [...] Me procuraram, projetei e quando fui apresentar o projeto, me disseram que não precisava mais do meu trabalho [...] Só depois fiquei sabendo que estavam com outro

profissional homem, e esse foi o motivo de não quererem meu serviço [risos]. Como assim? [risos] eu estudei o mesmo que ele, qual o problema comigo né? Isso me deixou chateada. (E5)

O depoimento da entrevistada (E5) pode ser considerado como uma das explicações do que mostra o IBGE (2011) que existe um claro cenário de desigualdade de oportunidades e resultados entre homens e mulheres no âmbito de trabalho, sendo a taxa de atividade da população feminina brasileira 35% menor em relação à população masculina.

Tenho 13 de anos de taxista, 20 de carteira de motorista! e assim, ainda vejo sim diferença com meus colegas taxistas sabe, "haaa, você foi lá dirigindo!" "você não consegue ir lá não, é uma estrada perigosa"; "mulher no volante, só da errado", isso eu escuto dos meus colegas. E também da parte da sociedade, em viagens mais longas, muitos preferem ir com taxistas homens, do que comigo [risos] não é uma coisa absurda, está diminuindo, mas eu sou excluída sim por ser mulher, penso que acham que não sei dirigir, que sou um risco pra eles [...]. (E3)

Aqui em Mutum as pessoas já acostumaram comigo... Mas às vezes quando me mandam pra outras cidades, pra cobrir férias de alguém né, eu percebo um certo preconceito sim, às vezes dos demais vigilantes e também das pessoas. Já me chegaram a duvidar da minha preferência sexual [risos]. [...] as pessoas confundem muito isso né, acham que a gente fica masculinizada por esta fazendo esse serviço. (E6)

Sofro preconceito sim, indiretamente, mas já foi. Porque como trabalho com meu esposo né, ele sofre mais sabe, porque aí eles falam mais para ele [...] Teve uma obra que eram muitos pedreiros, aí eles mandaram recado pra ele, que se eu fosse, aí ele não precisava de ir, e ele não foi [risos] eles estavam me discriminando uai. (E4)

Conforme dito pelas entrevistadas fica evidente como as mulheres ainda sofrem com o preconceito. Ainda não são aceitas totalmente pelas profissões que executam, tendo as suas capacidades e competência colocadas em dúvida. Sofrendo discriminação pelos colegas de trabalho e também diante da sociedade. Elas mostraram sofrer com o machismo, mas isso vem diminuindo gradativamente. De acordo com Fernandes (2008) muitos homens não aceitam a profissionalização das mulheres, sendo humilhadas, muitas vezes dentro de suas próprias casas. A entrevistada (E4) mostra o contrário, pois além de trabalhar junto com o marido, tem total proteção e apoio dele. Somente uma entrevistada mostrou não sofrer nenhum tipo de preconceito. Isso se deve exclusivamente a profissão que ela exerce.

Nunca! [risos] eu sei que tem o preconceito. Mas por ser uma Delegada eu tenho o maior poder entre os meus colegas de trabalho, e nunca me trataram com desrespeito. (E1)

Todas mostraram ter o apoio da família, e frisaram essa questão como uma das mais importantes.

Sim, me apoiaram sempre, inclusive meu marido né (risos). (E4)

Total apoio, graças a Deus! Isso foi muito importante pra mim. (E2)

Apesar de ter muito risco, eu tive apoio. Mas isso não tirou a preocupação dos meus familiares. (E1)

4.3 Divisão Sexual no Trabalho

As entrevistadas foram questionadas se já perceberam algum incômodo ou até mesmo espanto dos homens e também de quem as contrata. A maioria afirma que alguns ficam surpresos, e isso pode refletir de maneira positiva, mas também negativa. Em questão de se sentirem incomodados elas relatam que da parte deles isso acontece quando a competência e habilidades delas são maiores. Não aceitando as competências das mulheres.

Quando cheguei em Mutum e comecei a trabalhar percebi um pouco de incômodo sim, mas isso não afetou em nada, e foi perceptível também a surpresa de todos. Achei normal, por que aqui é raro ter mulheres da polícia. (E1)

[...] quando saio daqui de Mutum, pra ir p outras cidades que não me conhecem ficam surpresos e espantados sim. (E6)

Haaa [...] Quando eles veem meu trabalho, que fica bem melhor de alguns deles, ficam espantados, na dúvida se foi eu mesmo que fiz, e isso, os incomoda, né [...] Eles não querem aceitar que uma mulher é melhor que eles. (E4)

A diferença salarial foi outro ponto questionado a elas, onde todas afirmam não perceberem diferença de salários entre os sexos e não sofrem isso em suas profissões. Esse resultado é totalmente o contrário do que afirma Gomes (2005), que considera a diferença salarial como um dos maiores desafios encontrado pelas mulheres e que são enfrentados até hoje. Martin (2000), também argumenta de maneira oposta, para ele as mulheres são avaliadas indevidamente, e mesmo em funções equivalentes as dos homens recebem remuneração inferior. Vale ressaltar que 2 das 6 entrevistadas trabalham em instituições públicas, justificando a igualdade salarial entre os sexos nas instituições onde trabalham.

Não ganho menos que os homens que trabalham comigo, lá é igual pra todos. (E)

Ganho o mesmo que eles, sem diferença nenhuma. Não vejo mais justo que isso. (E6)

Não percebo fora daqui, e o que ganho é igual para todos que exercem essa profissão, independente de homem ou mulher. (E1)

Quando questionadas se já foram surpreendidas por expressões machistas como: Só podia ser mulher! Ou Isso é trabalho de homem! a maior parte delas afirmam sim já ter ouvido e de maneira frequente, não tendo grande influência negativa, pelo contrário afirmam que isso ajuda. Dando força para que elas permaneçam conquistando novos espaços e que esse machismo acabe.

Mas é claro que sim [risos], sempre tem uns engraçadinhos, que não pensam pra falar. Quando a gente faz umas barbeiragens né, aí eles criticam mesmo. [...] Eu deixo pra lá, isso me deixa com mais vontade de fazer bem o meu serviço sabe [...] Sempre vão ter pessoas pra nos criticar, principalmente os homens [risos]. (E2).

Já ouvi muitas vezes isso, eles falam mesmo, e o pior já ouvi isso de mulher também, [risos] Além desse aí, ouço muito também tipo “haaa, mulher no volante, perigo constante” [risos] é chato ouvir isso, mas não me prejudica em nada não. (E3).

Isso é serviço de homem! Não é serviço pra mulher! Só homem pode fazer isso! Sempre ouvi isso né [...] Alguns falam de brincadeira mesmo sabe, outros você percebe que é pra te criticar [...] eu levo na esportiva uai, não me importo, eu acho que eles preocupam com a gente tomar o lugar deles, a ficam tentando prejudicar a gente. [risos] (E4).

A realização profissional está presente também entre a maioria. Todas relataram que apesar de ainda existir o preconceito, as críticas, discriminação, menores chances e oportunidades na sociedade, elas estão fazendo o que gostam e esse quadro de desafios que elas enfrentam no ambiente masculino vem mudando aos poucos, trazendo um ponto positivo para elas.

Completamente! [risos] Amo o que faço, apesar de ter sim desafios. Mas seria sem graça ser tudo tão fácil né? [risos] É o que eu sonhava ser, e hoje sou uma profissional realizada. (E1)

Ai... Adoro o que faço! Mesmo algumas pessoas tentando dificultar, que não aceitam o meu trabalho, é dele que tiro meu salário, e sou feliz [risos] tudo tem um lado bom e um ruim, nem por isso vou deixar de fazer o que gosto [...] (E2).

Sou sim, 13 anos de profissão né! [risos]. Como não ser, é cansativo, tem as críticas dos machistas, mas me ajuda, é construtivo pra mim, e pretendo ser taxista até quando eu não aguentar mais. [risos] (E3)

Os relatos das profissionais mostram como a divisão sexual ainda se faz presente em seu dia-a-dia. Os homens ainda as enxergam como inapropriadas para as funções que exercem, acreditando serem incapazes de exercer tal função. Criando a relação de que ainda existe trabalho de homem e trabalho de mulher, como afirma Hérítier e Augé (1984) a divisão social do trabalho é sustentada por dois princípios, sendo um o princípio de separação, onde existem profissões de homens e profissões de mulheres. Mas isso não as atinge negativamente, elas mostraram serem capacitadas, competentes e realizadas profissionalmente, mesmo sendo motivo de críticas e preconceito.

5. CONCLUSÕES

A inserção das mulheres no mercado está em constante crescimento. Portanto, esse progresso ainda enfrenta resistências. O estudo teve como objetivo analisar como se configurava o cotidiano de trabalho das mulheres que exerciam profissões culturalmente realizadas por homens na cidade de Mutum (MG). Diante disso, as profissionais relataram ser difícil quando passam por situações onde é

preciso usar força física, mesmo com auxílio de ferramentas, uma vez que se sentem mais frágeis, e atribuem esse desafio como sendo o de maior relevância.

Pode-se considerar que as mulheres entrevistadas ainda enfrentam preconceitos e discriminação de toda sociedade. Não sendo aceito o crescimento e conquista dos novos espaços, desvalorizando o trabalho feminino e persistindo na cultura machista onde a mulheres devem cuidar da casa, dos filhos e do marido. Não desfrutam das mesmas oportunidades e chances que são dadas aos profissionais homens, sendo discriminadas, pelo fato de não poderem mostrar seu trabalho, às vezes pelo simples motivo de serem mulheres. Além disso, ainda sofrem a divisão sexual do trabalho, sendo consideradas impróprias para as atividades que exercem, acreditando ainda existir a separação de trabalho. Observou-se também que as competências profissionais das mesmas já foram motivo de dúvida, e até a escolha sexual já foi especulada. Essas relações de machismo e preconceito só não é afirmada por uma das entrevistadas, o que é caracterizado pelo fato de exercer uma função de alta autoridade e poder, inibindo as pessoas a tratarem com desrespeito e abuso.

No entanto, também relataram que contam com o apoio da família, que sempre deram suporte a elas. E que é perceptível que convivem com profissionais masculinos, que as criticam e as tratam com diferença. Portanto, apesar de ter tantas diversidades em seu cotidiano de trabalho, as entrevistadas afirmaram que percebem o cenário se modificando, uma vez que antes o preconceito em relação às atividades que desempenhavam ainda era maior que atualmente. E admitiram serem realizadas profissionalmente, que são felizes e amam o que fazem. As ofensas, comentários críticos e desagradáveis não influenciavam diretamente em suas vidas, pelo contrário afirmaram que isso só sustentava a vontade de trabalharem ainda mais. Mostrando que mesmo com todas essas barreiras não desistiram, deixando claro a força e persistência da mulher profissional.

O estudo traz um resultado coerente com a cultura local. Mutum é uma cidade pequena, pouco desenvolvida e da zona rural, caracterizada por uma sociedade simples, com personalidade forte e sem muito conhecimento. O que pode ser o motivo dessa discriminação e preconceito com as entrevistadas. O mercado de trabalho local não conta com muitas mulheres nesse âmbito masculino, sendo mais um motivo da sociedade ainda agirem com preconceito, diante das mulheres entrevistadas.

A pesquisa teve como limitação a disponibilidade de tempo por parte das entrevistadas, e também por se tratar de uma cidade do interior limitando a quantidade de mulheres em cargos masculinos.

Entretanto, observa-se que a participação das mulheres no ambiente de trabalho masculino vem crescendo e ganhando maior espaço, surgindo a necessidade de maior atenção a esse contexto, propondo soluções a essas diversidades. É necessário que as organizações e a sociedade em geral se adaptem a essas transformações e aceitem as mulheres como profissionais, reconhecendo suas habilidades e competências, dando à elas as mesmas oportunidades e chances dadas aos profissionais homens.

Sugere-se que a pesquisa seja reaplicada em outras localidades, com maior número de entrevistadas, de preferência em cidades maiores, podendo assim complementar o resultado da pesquisa.

6. REFERÊNCIAS

ACKER, Joan. **Gendering organizational theory**. In: MILLS, Albert J.; TANCRED, Peta. Gendering organizational analysis. Newbury Park, CA: Sage, 1992. p. 248-260.

ALVES, M. et al. Práticas de Gestão, **Relações de Poder e de Gênero na Organização Hospitalar**. Anais do V EnEO, 2008.

AMÂNCIO, Lígia. **Masculino e feminino: a construção social da diferença**. Porto: Afrontamento, 1994.

AQUINO, E. M. L.; MENEZES, G. M. S.; MARINHO, L. F. B. **Mulher, Saúde e Trabalho no Brasil: Desafios para um Novo Agir**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v11n2/v11n2a11.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2016.

BERTUCCI, Janete Lara de Oliveira. **Método básica para elaboração de trabalhos de conclusão de cursos (TCC)**. Ênfase na elaboração de TCC de pós-graduação Lato Sensu. São Paulo: Atlas, 2009.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Kühner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

BRITO, J. e OLIVEIRA, O. **Divisão Sexual do Trabalho e Desigualdade nos Espaços de Trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Te Corá, 1997.

BRUSCHINI, C. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. Cadernos de Pesquisa: **revista de estudos e pesquisa em educação**. Fundação Carlos Chagas, São Paulo, v. 37, n. 132, set./dez. 2007.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. **Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v34n121/a06n121.pdf>>. Acesso em 01 set. 2016.

CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil, em 2004. **Revista Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 331-350, 2007.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L.; SOUZA, N. L. Mulheres Policiais, Relações de Poder e de Gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. **Revista de Administração Mackenzie** (Online), v. 11, p. 1-25, 2010.

CAPPELLE, M. C. A. **O trabalho feminino no Policiamento Operacional: subjetividade, relações de poder e gênero na oitava região da Polícia Militar de Minas Gerais**. Tese (Doutorado em Administração). Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2006.

DEGRAFF, D. S. e ANKER, R. **Gênero, mercados de trabalho e o trabalho das mulheres**. In: PINNELLI, A. (Org.) Gênero nos estudos de população. Demographicas, vol. 2. Campinas: ABEP. 2004.

DIAS, Maria Berenice. **Conversando sobre a mulher e seus direitos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2004.

EISENHARDT, K. M. Building Theories from Case Study Research. **Academy of Management Review**, v. 14, n. 4, p. 532-550, 1989.

FERNANDES, A. **O lado positivo e negativo de uma conquista**. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/7634407-A-insercao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho.html>>. Acesso em: 20 ago. 2016.

FONTOURA, N. O.; GONZALEZ, R. **Aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade**. Boletim Mercado de Trabalho. Brasília: Ipea, n. 41, p. 21-26, 2009.

FERREIRA, J. B.; RESENDE, R. C.. O Perfil Profissional das Mulheres nas Cooperativas da Região de Monte Carmelo/ MG. In: **Encontro Nacional de Estudos Organizacionais - EnEO**, Florianópolis, SC, 2010.

FONTENELE-MOURÃO, T. M. (2006). **Mulheres no topo de carreira: flexibilidade e persistência**. Brasília, DF: Secretaria de Política para as Mulheres.

GABRIELLE, J. **Conquistas e desafios da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/conquistas-e-desafios-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/21894/>>. Acesso em: 20 ago. 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo, Atlas, 2008.

GUIRALDELLI, Reginaldo. Presença feminina no Mundo do Trabalho: História e Atualidade. **Revista de Estudos do Trabalho**. Ano I – Número I – 2007. Disponível em <http://www.estudosdotrabalho.org/Guirdelli_RET01.pdf>. Acesso em: 01. set. 2016.

GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Revista de Economia Aplicada**, v. 9, n. 3, p.369-384, jul./sept. 2005.

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: 01 set. 2016.

HÉRITIER; AUGE, F. **Le sperme et le sang. De quelques theories anciennessurleurgenése el leurs rapports.Nouvelle revue de Psychanalyse**, v.32, p.111-122, 1985.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, set./dez. 2007.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho?: um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. São Paulo: Boitempo, 2002.

Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística (IBGE) (2011). Série: FDT212 - **Taxa de atividade, por sexo - População de 10 anos ou mais de idade**. Disponível em <<http://seriesestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?vcodigo=FDT212&sv=18&t=populacao-de-10-anos-ou-mais-de-idade-taxa-de-atividade-por-sexo>>. Acesso em: 05 set. 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Coordenação de população e indicadores sociais. **Estatísticas de gênero IBGE - censo demográfico**. Disponível em <<http://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/index.html?loc=0&cat=-15,-16,-17,-18,128&ind=4704>>. Acesso em: 06 set. 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **O estudo mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas**. 2012. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf >. Acesso em: 01. out. 2016.

KANAN, L. A. (2010). **Podere liderança de mulheres nas organizações de trabalho**. Organização e sociedade, Salvador, vol. 17, n. 53, p. 243-257, abr./jun.

KERGOAT, D. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. LOPES, M. J. D.; MEYER, D. E.; WALDOW, V. R, (orgs.).In: **Gênero e saúde**. Artes Médicas, 1996

LAVINAS, L. **Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos**. Rio de Janeiro: IPEA, set. 2001.

LEONE, E. T.; BALTAR, P. E. A. **A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho**. *Revista Brasileira de Estudos da População*, v. 25, n. 2, p. 233-249, 2008.

LIMA, M. E. B. A dimensão do trabalho e da cidadania das mulheres no mercado globalizado. In: COSTA, A. A.; OLIVEIRA, E. M.; LIMA, M. E. B.; SOARES, V. (Orgs.). **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: CUT Brasil, 2004.144 p.

MADALOZZO, R. (2011) CEOs e Composição do Conselho de Administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil? **RAC**, 15(1): 126-137.

MAIOR, J. L. S. **Curso de Direito do Trabalho: A relação de emprego**. São Paulo: Ed. LTR, 2008.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. V. **Metodologia científica**. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

MARQUES, E. K. (2005) **Mulheres ocupadas em cargos de direção: mudanças e permanências no mercado de trabalho na RMPA**. *Mulher e Trabalho*, 5: 133-143

MARTIN, J. **Hiddengendered assumptions in mainstream organizational theory and research**. *Journal of Management Inquiry*, v.9, n.2, p.207-216, June 2000.

MILKMAN, R. **Gender at work: The dynamics of job segregation by sex during world war II**. Urbana, IL: University of Illinois Press.

MONTEIRO, Rosa. **O que dizem as mães: mulheres trabalhadoras e suas experiências**. Coimbra: Quarteto, 2005.

MORRISON, A. M.; GLINOW, M. A. V. Women and minorities in management. **American Psychologist**, v.45, n.2, p.200-208, Feb. 1990.

OAKLEY, Ann. **Sex, gender and society**. Londres: Temple Smith, 1972.

OLIVEIRA, A. R.; GAIO, L. E. e BONACIM, C. A. G. Relações de Gênero e Ascensão Feminina no Ambiente Organizacional: um Ensaio Teórico. **Revista de Administração da UFSM**. v. 2, n. 1, p. 80-97 jan./abr. 2009.

OLIVEIRA, B. G. R. B.; PEREIRA, A. L. **“Mulher = Enfermeira X Enfermeira =Mulher. Eis a questão”**. *Rev. Alt. Enf.*, v. 1, n. 4, 4-13.

PROBST, E. R. **A Evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2016.

PUPPIM, A. B. Mulheres em cargos de comando. In: BRUSCHINI, C.; SORJ, B. (Org.). **Novos olhares: mulheres e relações de gênero no Brasil**. São Paulo: Fund. Carlos Chagas, 1994, p. 13-35.

QUEIROZ, H. M. G.; et al. Diversidade nas Organizações: Construindo um Olhar sobre a Evolução da Mulher no Contexto Organizacional. In: ENCONTRO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 2010, Rio de Janeiro, RJ. **Anais...**[CD ROM]. Rio de Janeiro/RJ: ANPAD, 2010.

SANTOS, R. V., & RIBEIRO, E. P. (2009) **Diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil revisitado: explorando o “teto de vidro”**. Recuperado em 23 abril, 2009, disponível em <http://www.ie.ufrj.br/eventos/seminarios/pesquisa/texto06_05_02.pdf>. Acesso em: 15 set. 2016.

SCOTT, J. W. (1988) Gender: a usefull category of historical analysis. In: **Educação & realidade**. Porto Alegre, v. 20, n.2. jul/dez, 1995.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE) **Anuário das Mulheres Empreendedoras e Trabalhadoras em Micro e Pequenas Empresas 2013**. Disponível em <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario_Mulheres_Trabalhadoras.pdf>. Acesso em: 01 set. 2016.

SILVA A. L. et al. **As Representações Sociais sobre a Mulher: percepções de gênero em uma agência bancária**. Campinas/SP: Anais do XXV EnANPAD, 2001.

SOUZA, A. E.; GUIMARÃES, V. N. Gênero no espaço fabril. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓSGRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 24., 2000, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: Anpad, 2000.

SOUZA-LOBO, E. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. 2 ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica – compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração da Universidade** de São Paulo (RAUSP), São Paulo, v.32, n.3, p.62-69, jul./ago./set. 1997.

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: 30 ago. 2016.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005