

AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NA REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE: UMA CARACTERIZAÇÃO A PARTIR DOS DADOS DA PNADC

Moisés Waismann¹

Estelamaris de Barros Dihl²

Resumo: O trabalho das mulheres no ambiente público ainda é um desafio, sobretudo quando falamos de posições de liderança e meios de possuírem os seus próprios negócios. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) (IBGE, 2018), as mulheres que são donas de seu próprio negócio somam 9,3 milhões no Brasil e já representam 34% do total de negócios, com 48% dos MEIs. Acredita-se que as mulheres, por não conseguirem encontrar espaços dentro da esfera corporativa, marcada por práticas desiguais e atravessamentos por diferentes eixos de opressão, buscam novos espaços para abrirem seus negócios. E mesmo fortalecidas pelos discursos contra-hegemônicos, precisam pensar em estratégias para enfrentar os desafios e identificar as oportunidades. Neste trabalho pretende-se, a partir dos dados da PNADC, elaborada e disponibilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), caracterizar de forma intersetorial as mulheres no mercado de trabalho na Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA), a partir da escolaridade, ocupação, segmento e contribuição para a previdência social, de forma comparada entre o primeiro trimestre de 2020 e o primeiro trimestre de 2021. Desta forma, trata-se de um estudo descritivo que se utiliza de uma pesquisa documental e da estatística descritiva para auxiliar na análise dos dados. Assume-se previamente que as mulheres passaram por um processo de precarização no mercado de trabalho na RMPA no período de estudo.

1237

¹ Professor do Programa de Pós-Graduação em Memória Social e Bens Culturais (PPGMSBC) da Universidade La Salle – Canoas/RS. E-mail: moises.waismann@unilasalle.edu.br

² Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Memória Social e Bens Culturais (PPGMSBC) da Universidade La Salle – Canoas/RS. Mestre em Ciências Sociais na UNISINOS. E-mail: estelamaris.dihl@unilasalle.edu.br.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Mulheres. Rio Grande do Sul.

Introdução

O trabalho das mulheres nos diferentes ambientes, público e privado, ainda é um desafio, sobretudo quando falamos de posições de liderança e meios de possuírem os seus próprios negócios. No ano de 2021 foi veiculado, por uma grande marca de automóveis, um comercial que, em linhas gerais, apresentava uma mulher, com roupa de executiva, chegando em casa após um dia de trabalho e presenteando o marido com um carro. Surpreendia o público o fato de que o homem era o responsável pela preparação da refeição e pelo cuidado com as filhas. Essa situação apresentada pelo comercial não faria sentido décadas atrás. Contudo, essa discussão carece de reflexões para além de um olhar simplista, exigindo que a sociedade amplie as discussões de gênero e os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho.

Ao refletir sobre a mulher e sua inserção no mercado de trabalho é necessário destacar os movimentos de luta por direitos sociais e civis a partir do fortalecimento da consciência coletiva por igualdade social. Luta contínua e necessária, pois os discursos sobre a inserção das mulheres no espaço privado da sociedade são aceitáveis desde que essas assumam posturas e ou comportamentos ditos masculinos. Este paradigma culturalmente construído impacta no cotidiano de trabalho das mulheres, pois quando uma trabalhadora apresenta traços culturalmente definidos, como feministas, são vistas como não apropriadas para as instituições, em especial, para assumirem cargos de chefia. Padrão válido, também, para mulheres femininas, por serem frágeis e incapazes de tomada de decisões firmes. Mas, se agirem de acordo com os modelos impostos pelo mercado de trabalho, ou seja, padrões masculinos, são criticadas por não serem femininas e rotuladas com termos pejorativos. (ROCHA-COUTINHO; COUTINHO, 2011).

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) (IBGE, 2018), as mulheres estão buscando ser donas de seu próprio negócio, somando 9,3 milhões no Brasil, já representando 34% do total de negócios, com 48% dos MEIs. Acredita-se que este movimento é resultado da não inserção na esfera corporativa, marcada por práticas desiguais e

atravessamentos por diferentes eixos de opressão, o que as levam a buscar novos espaços para abrirem seus negócios e gerar renda.

As mulheres, fortalecidas pelos movimentos de luta e os discursos contra-hegemônicos, buscam novas estratégias para enfrentar os desafios e identificar as oportunidades. Neste trabalho pretende-se, a partir dos dados da PNADC, elaborada e disponibilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), caracterizar, de forma intersectorial, as mulheres no mercado de trabalho na Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA), a partir da escolaridade, raça, idade, ocupação e contribuição para a previdência social, de forma comparada entre o primeiro trimestre de 2020 e o primeiro trimestre de 2021. Desta forma, trata-se de um estudo descritivo, que se utiliza de uma pesquisa documental e da estatística descritiva para auxiliar na análise dos dados. Assume-se, previamente, que as mulheres passaram por um processo de precarização no mercado de trabalho na RMPA no período de estudo.

A mulher e sua inserção no mercado de trabalho

1239

Desde o século XVII, quando o movimento feminista começou, as mulheres tentam dar legitimidade e características de ação política ao movimento, principalmente no mundo do trabalho. A partir de Revolução Industrial, as mulheres pobres passaram a ocupar os espaços nas fábricas, mas com jornadas de trabalho de 10hs até 15hs por dia e por salários inferiores aos dos homens. E as mulheres de classe média, no decorrer das I e II Guerras Mundiais (1914 – 1918 e 1939 – 1945, respectivamente), passaram a assumir os negócios da família, deixados pelos homens que iam para as frentes de batalha.

Para Ribeiro,

[...] foram anos de luta até a conquista de um lugar no mercado de trabalho. É bem verdade que a história já registrava a participação feminina em vários setores da economia, mas foi a partir da Segunda Guerra Mundial que elas se firmaram como uma importante força de trabalho. Afinal, com a Europa praticamente rendida às forças alemãs e com grande parte do contingente masculino lutando fora de seus países, coube às mulheres tomar o lugar dos homens nas fábricas e estaleiros. Como a indústria bélica não podia parar, em muitos países

foram elas que construíram peças para tanques, armas e aviões. (RIBEIRO, 2018).

No momento em que as mulheres deixaram suas casas em busca de trabalho na esfera pública, aos poucos a sociedade tradicional foi abrindo espaços. Ressalta-se que os primeiros contatos das mulheres com o mercado de trabalho foram discriminatórios, apenas com o intuito de obter lucro, sendo vistas como melhor custo-benefício para o empregador por ofertar salários baixos e incompatíveis com as atividades exercidas.

Em 1908, impulsionadas por reivindicações que ocorreram na França, cerca de 15 mil mulheres em Nova York, organizaram uma marcha por melhores salários e o direito ao voto, o que resultou na determinação do Dia Nacional da Mulher nos EUA, no ano seguinte. No mesmo sentido, em 1910, na Conferência Internacional das Mulheres Socialistas foi aprovado o estabelecimento do Dia Internacional da Mulher, a ser celebrado no dia 19 de março.

Em 1911, por pressão política das mulheres russas que reivindicaram o Dia Internacional da Mulher no dia 8 de março na Rússia, bem como em outras regiões, como Áustria, Dinamarca e Alemanha, a data foi alterada e perdura mundialmente até hoje, sendo reconhecida como um dia de conscientização da luta das mulheres por seus direitos. Mesmo assim, apesar de todos esses movimentos, os direitos das mulheres só ganharam força no cenário internacional na segunda metade do século XX, após as intensas guerras travadas na Europa.

No Brasil, a primeira greve geral da história do Brasil ocorreu em 1917, em São Paulo (SP), e as mulheres estavam na linha de frente. Elas eram a maioria da classe trabalhadora e reivindicavam melhores condições de trabalho, aumento salarial, fim do trabalho infantil e redução das cargas horárias exaustivas. Era uma espécie de “motim contra a fome”, ainda sem pautas específicas das trabalhadoras na lista de reivindicações do comando de greve, o Comitê de Defesa Proletária. Apesar de não estarem na liderança dos sindicatos, pouco a pouco as mulheres passaram a estabelecer como pautas prioritárias do movimento de greve direitos como licença maternidade, auxílio-creche e igualdade salarial. (CAETANO, 2019)

Conforme destacam Querino et al. (2013), com a expansão da economia, a urbanização crescente e a industrialização em ritmo acelerado, mais precisamente na década de 1970, houve maior favorecimento da entrada e do aumento de trabalhadoras no mercado de trabalho. Schlickmann e Pizarro (2003) acrescentam ainda que, além do trabalho já realizado no setor industrial, as mulheres começaram a fazer diferença como empregadoras e/ou como profissionais autônomas.

A expansão da sociedade industrial e os movimentos de emancipação política e profissional não apenas reafirmaram o processo de inserção feminina no mercado de trabalho, mas também acentuaram a divisão social e sexual do trabalho, atuando diretamente na estrutura do emprego. (PINTO, 2007). Essas grandes transformações econômicas da sociedade industrial foram progressivamente modificando um cenário socialmente construído, em que o homem era tido como único provedor da família, abrindo espaço para a participação feminina no mercado, ainda que, inicialmente, complementar.

De acordo com a legislação vigente no Brasil, os direitos são iguais, independente do gênero, mas na prática, existe discriminação às mulheres, principalmente refletidas em salários e cargos. Ost coloca que:

[...] as mulheres se deparam com as velhas e novas formas de discriminação. Além das diferenças salariais, há os obstáculos ao seu acesso aos cargos mais elevados e qualificados do ponto de vista da valorização do trabalho e/ou cargos de chefia, onde estão presentes a concentração do poder e os melhores salários. Muitas vezes, quando as mulheres ocupam esses cargos, o posto de trabalho tende a ser menos valorizado. (OST, 2009).

Bruschini (2007) e Amaral (2012) defendem que o aumento da inserção feminina no mercado de trabalho foi possível, inclusive, pelo ingresso nas universidades e pela expansão da escolaridade das mulheres, uma vez que elas estão liderando os índices de escolaridade em relação aos homens. De acordo com Bruschini e Pruppim (2004), com o aumento do grau de instrução das mulheres, além de continuar marcando presença em espaços tradicionais de ocupação feminina, como o magistério e a enfermagem, elas têm adentrado também áreas profissionais de prestígio, como o direito e as engenharias, tradicionais redutos masculinos. Contudo, segundo os autores,

[...] ainda que essas mulheres estejam ocupando novos e promissores espaços de trabalho, nos quais sua inserção tem características bastante similares às dos homens, elas permanecem submetidas a uma desigualdade de gênero presente em todos os escalões do mercado de trabalho: ganham menos do que seus colegas de profissão. (BRUSCHINI; PRUPPIN, 2004, p. 109).

As mulheres, além de ganharem menos, tem a carga dos afazeres domésticos, dos cuidados com a família e com os filhos, os quais geram uma carga de trabalho extenuante, muito além das 8 horas de trabalho que teriam se fossem homens.

Em 2003, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2008) lançou seu primeiro relatório sobre discriminação no trabalho com o objetivo de subsidiar políticas públicas nacionais e internacionais voltadas para o combate à discriminação contra grupos minoritários, principalmente contra mulheres dentro das organizações, no que se refere às posições hierárquicas, remuneração, segurança e demissão. Percebe-se que a mulher não apenas continua sendo excluída do mercado de trabalho e da economia formal, mas que também sofre discriminações quando consegue se inserir neste mercado.

Esse é apenas um cenário de toda a problemática que envolve as mulheres e os desafios na carreira feminina. Isso porque ainda é preciso lidar com o preconceito interno, o de não acreditar ser capaz de conseguir um cargo maior, um salário compatível ou ser reconhecida pelo que faz. Porém, apesar de muitos desafios pela frente, a luta feminista já conquistou muitos direitos para as mulheres, não só no mercado de trabalho, mas na política e no social.

Transformar para Resistir

A decisão de trabalhar está vinculada ao fator tempo e a necessidade de obter recursos para sua sobrevivência, dispondo escolhas entre horas de trabalho remunerado e lazer. Ou seja, os indivíduos maximizam uma função utilidade sujeita a uma restrição orçamentária (o montante gasto com bens e serviços deve ser pelo menos igual ao que ele recebe no mercado de trabalho

em forma de salário e das outras fontes de receita), de forma a decidir como alocar o seu tempo disponível entre trabalho e lazer (não-trabalho).

Assim, ao decidir quantas horas dedicar ao trabalho, o indivíduo está decidindo sobre o número de horas diárias de lazer que está disposto a renunciar. Neste contexto, a principal razão que leva o indivíduo a trabalhar é a necessidade de obter uma renda que permita a aquisição dos bens e serviços que necessita ou deseja, onde cada unidade de renda obtida representa, ao mesmo tempo, a perda de satisfação pelo sacrifício de algum período de lazer e a possibilidade de aumentar a satisfação através da aquisição dos bens e serviços que o trabalhador deseja.

Observa-se então, que o processo de feminização e masculinização das tarefas varia, conforme o espaço e o tempo, e esse processo coexiste com a reprodução da divisão sexual do trabalho que se mantém. Assim, as mulheres ocupam e continuam a ocupar postos de trabalho periféricos e secundários, enquanto os homens continuam a efetuar as tarefas de maior prestígio e remuneração.

Pesquisas realizadas pelo SEBRAE (2019) e GEM (2018), evidenciam que os processos de discriminação são sentidos de formas direta e indireta, como o estabelecimento de critérios para contratação, quando, muitas vezes, cargos de lideranças eliminam mulheres por serem mães e ou chefes de suas famílias, pela dificuldade de acesso a créditos, salários e ou rendimentos inferiores aos dos homens, entre outros fatores. Neste contexto, ainda é comum o assédio sexual e ou moral no ambiente de trabalho, sendo também explicitados nas pesquisas os desafios em conciliar o trabalho com as responsabilidades com a família, consequência da demarcação pela divisão sexual no mundo do trabalho. Divisão que é marcada e intensificada na inserção das mulheres nos espaços públicos, motivadas pelas lutas e conquistas do movimento feminista e sufragista, ocorridos no Brasil, no final do século XIX.

Neste sentido, fortalece-se a ideia de inclusão como um sentimento maior, de fazer parte, de estar incluído socialmente e produtivamente, numa nova alternativa de modo de vida, de economia, de pensar a emancipação social, onde as políticas públicas e sociais passam a ser articuladas e complementares entre si, assumindo o papel de mediador, fomentador e

incentivador deste ideário. (SOUSA, 2004). Pensar modelos de inclusão produtiva é ir muito além da distribuição de renda; é oferecer aos sujeitos oportunidade de formar um novo *ethos* social, um novo modo de vida, fortalecendo e desenvolvendo capacidades individuais e coletivas, a partir de novas formas de sociabilidade, novas formas de organização social, desconstruindo modelos cristalizados de relações de produção e construindo novas culturas, novos valores. (SEN, 2000).

Neste cenário, as mulheres transformam suas dificuldades em resistência. Essas trabalhadoras usam suas habilidades e as transformam em negócio, que o capitalismo chama de empreendedorismo. A participação das mulheres nas esferas econômicas, sobretudo, à frente de um negócio próprio, é um fenômeno que cresce em nossa sociedade. Porém, como coloca Beauvoir (2009), este crescimento não ocorre a partir de um ideário de independência, mas sim, devido à precária situação econômica e à necessidade de complementação da renda familiar

Filion (2010), aponta que a abertura do próprio negócio é uma opção interessante de geração de trabalho e renda para as mulheres, uma vez que as corporações teriam falhado em lhes oferecer oportunidades de trabalho que garantissem estabilidade e flexibilidade. Por esta razão, o negócio se tornaria uma alternativa para que pudessem ter controle sobre o seu tempo, seu futuro e destino profissional.

Tonelli e Betiol (2009) acrescentam que o negócio próprio constitui uma solução para os dilemas e conflitos relativos ao acúmulo de tarefas dentro e fora do trabalho. As autoras veem como uma ajuda à família e à permanência da mulher no lar os incentivos e subsídios à criação de pequenas empresas. Acrescentam ainda, que o trabalho fora de casa, apesar de associado à nova concepção de realização da mulher, desencadeia em angústias para as trabalhadoras, uma vez que implica em certo abandono das tarefas do lar.

A diferença é que, no capitalismo contemporâneo, a nova versão liberal - o neoliberalismo - trata de suavizar a tônica do seu discurso, fazendo uso de outros elementos discursivos mais compatíveis, como é o caso do discurso do empreendedorismo feminino. A funcionalidade do empreendedorismo feminino na contemporaneidade está, portanto, na sua capacidade de produzir um apagamento dos conflitos entre capital e trabalho, e das contradições do

sistema capitalista de produção, da cultura patriarcal no que se refere ao desemprego, enquanto condição estrutural deste modo de produção.

Assim, a aparente transformação de mulheres em empreendedoras implica na ampliação substantiva da polivalência das mesmas, que passam a ser donas do seu negócio e cuidadoras da sua família ao mesmo tempo, ratificando que “o indivíduo moderno, a que se qualificava como sujeito de direitos, transmuta-se, assim, num indivíduo-microempresa: Você S/A” (COSTA, 2009, p. 177), favorável à manutenção da ordem do capital.

Percurso metodológico e análise dos dados

Neste trabalho pretende-se, a partir dos dados da PNADC, elaborada e disponibilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), caracterizar, de forma intersetorial, as mulheres no mercado de trabalho na Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA), a partir da escolaridade, ocupação e segmento, observando as que contribuem para a previdência social, de forma comparada entre o primeiro trimestre de 2020 e o primeiro trimestre de 2021. Desta forma, trata-se de um estudo descritivo, que se utiliza de uma pesquisa documental e da estatística descritiva para auxiliar na análise dos dados. Assume-se, previamente, que as mulheres passaram por um processo de precarização no mercado de trabalho na RMPA no período de estudo.

Apresentação e Análise dos Dados

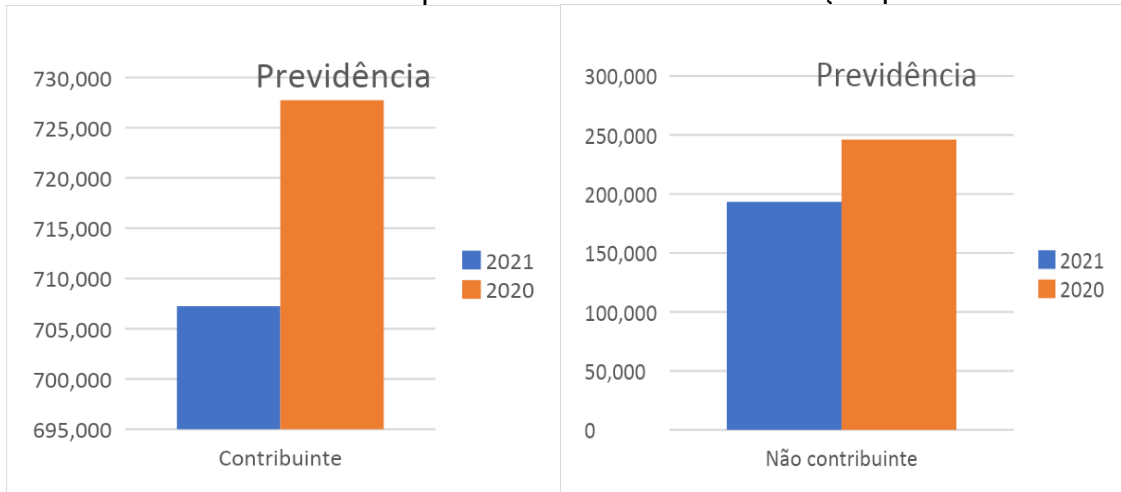
Gráfico 1 – Perfil das mulheres ocupadas no mercado de trabalho por escolaridade



Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Os dados evidenciam, no primeiro momento, a redução das mulheres ocupadas do primeiro trimestre de 2020 para 2021, refletidos entre as mulheres com ensino fundamental completo com índices negativos de 58,43%, e no ensino fundamental incompleto, com redução de 18,31%. Após explicitar os índices negativos que impactaram na vida de 46.690 mulheres que perderam seus espaços de trabalhos, destacamos que houve crescimento de ocupação das mulheres com ensino superior completo no primeiro trimestre de 2021, com índices de 18,31%.

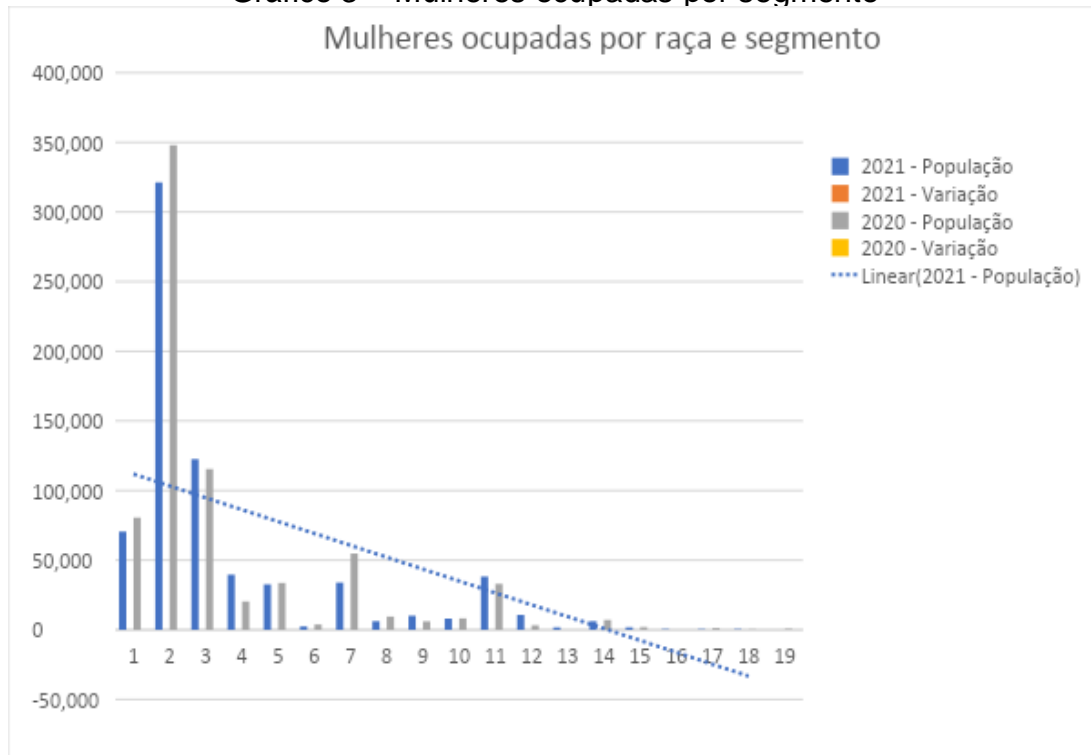
Gráfico 2 – Mulheres ocupadas com ou sem contribuição previdenciária



Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Os dados dos gráficos evidenciam que a população de mulheres ocupadas e que contribuem com a previdência, em 2020, somava 687.125; já em 2021, o número de mulheres ocupadas contribuintes da previdência reduziu para 662.960, percentual de 3,52%. Já as mulheres que estão ocupadas nos diferentes segmentos e não contribuem com a previdência, a redução de 2020 para 2021 foi de 21,44%.

Gráfico 3 – Mulheres ocupadas por segmento



Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Ao observar os dados da PNADC, o primeiro trimestre de 2020 e 2021 das mulheres ocupadas da Região Metropolitana de Porto Alegre, o qual somam 1.716.492, é importante pontuar que houve redução de 5,91% no número de mulheres ocupadas, contribuintes ou não da previdência, nos diferentes segmentos. Entre as 717.209 mulheres brancas ocupadas em 2020, há redução de 6,10% de 2020 para 2021, com maior impacto nos segmentos de mulheres que estavam ocupadas por conta própria, com 24,28%, e das trabalhadoras domésticas, com redução de 21,53%. Mas, é importante ressaltar que houve aumento de 73,95% no segmento de mulheres empregadoras.

A pesquisa nos mostra que, entre as 93.988 mulheres negras ocupadas em 2020, em 2021 esse número passa para 72.361, com redução de 22,18%. Os segmentos que destacamos é o da conta própria, com redução de 31,10%, e o setor privado, com redução de 36,50%. Porém, o segmento de trabalhadoras domésticas houve um aumento significativo de 62,61% em 2021.

Entre as pardas, o destaque é o índice de 418,18% no número de mulheres que passam a ser empregadoras, ou seja, de 334 mulheres empregadoras em 2020, em 2021 esse número soma 1.730. As mulheres indígenas concentram sua ocupação no segmento privado, com redução significativa de 74,11% de 2020 para 2021, dado preocupante entre essa população.

As condições adversas que as mulheres vivenciam estão marcadas pelas diferenças definidas, como direito da mulher branca, da mulher negra e indígena, aguçadas pelas diferentes realidades sociais, culturais e econômicas, apontando as estruturas de poder, as formas de dominação e discriminação que ocorrem de forma implícita ou explícita nas interações humanas no cotidiano das sociedades. Sem esquecer, ainda, do sexismo, do machismo e do racismo, presentes, ainda hoje, nas diferentes sociedades.

Como destaca Davis (2016), o lugar da opressão possibilita à mulher negra, parda e indígena, pensar fortemente sobre as mudanças urgentes que precisam ser realizadas, mas não sem muita luta e coragem. Entre os seus principais desafios nessa luta, está a percepção de que se trata de histórias e universos diferentes: homem branco, mulher branca, homem negro, mulher negra, homem indígena, mulher indígena. Inseridas no mesmo tecido social, as

mulheres buscam, através de suas lutas e resistências, romper os silêncios para que seus sons, palavras e ações possam chegar nas diversas camadas da sociedade e penetrarem no cotidiano de outras diferentes histórias de mulheres. Trata-se de uma realidade no plural com seus muitos desdobramentos e especificidades que, ainda na atualidade, precisa ser compreendida.

Considerações finais

A divisão sexual no trabalho é marcada por uma relação desigual no mercado de trabalho, e a inserção da mulher neste cenário provocará uma desconstrução, gradual, nas estruturas de poder existentes, as quais privilegiam um perfil de pessoa. A mulher, através de sua participação ativa no mercado de trabalho, formal ou na informalidade, está fomentando e tencionando novas estruturas de trabalho e sociabilidade, pois buscam ir além de uma lógica trabalho e renda. Mas, agregar e fortalecer um discurso contra-hegemônico, o qual inclua todas as formas de trabalho, isto é, lute por reconhecimento social no que diz respeito à esfera pública e a privada.

Outras reflexões importantes a serem consideradas, são as novas formas de organização no mercado de trabalho, ou seja, a migração entre os segmentos das atividades reguladas para as atividades desregulamentadas e o aumento da população vinculada a atividades terceirizadas, em subcontratação, o que impacta no aumento significativo das mulheres sem nenhuma proteção trabalhista e ou previdenciária. (ANTUNES, 2015).

Dados evidenciados na pesquisa mostraram que houve redução em todos os segmentos formais de trabalho, mas entre as mulheres negras a redução foi significativa, pois das 93.988 mulheres negras ocupadas em 2020, em 2021 esse número passa para 72.361, com redução de 22,18%; o da conta própria, com redução de 31,10% e o setor privado, com redução de 36,50%. Porém, no segmento de trabalhadoras domésticas houve um aumento significativo de 62,61% em 2021. Outro dado preocupante é o das mulheres indígenas, as quais concentram sua ocupação no segmento privado, o qual houve redução de 74,11% de 2020 para 2021.

O nível de escolaridade está diretamente implicado na redução de mulheres no mercado de trabalho, pois as mulheres com ensino fundamental completo, no primeiro trimestre de 2021, foram negativos, de 58,43%, e no ensino fundamental incompleto a redução chegou ao percentual de 18,31%. Porém, as mulheres que possuem o ensino superior, em 2021 houve um crescimento de 18,31% de inserção ao mercado de trabalho.

As transformações no mercado de trabalho, regidas pelo modelo capitalista na contemporaneidade, provocam mudanças relevantes na dinâmica do trabalho humano. Este passa a assumir uma dupla dimensão na vida dos sujeitos, pois a mesma atividade “[...] cria e subordina, emancipa e aliena, humaniza e degrada, oferece autonomia, mas gera sujeição, libera e escraviza”. (ANTUNES, 2015, p. 4).

REFERÊNCIAS

AMARAL, M. V. B. A negação da memória do trabalho no discurso do capital. **Resgate: Rev. Interdiscip. Cult., Dossiê, Discurso e Memória**, Campinas, v. 24, n. 1[31], p. 37-54, jan./jun. 2016.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Universidade Estadual de Campinas, 2015.

BEAUVOIR, S. de. **O segundo sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

BRASIL. Ministério da Economia. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. Brasília, DF, 2021.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v.37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>. Acesso em: maio 2021.

_____; PUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 34, n. 121, p. 105-138, jan./abr. 2004.

CAETANO, Bruna. **Mulheres estavam na linha de frente da primeira greve geral da história do Brasil**. Lutas Populares. Brasil de Fato, 2019. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/05/01/mulheres-estavam-na-linha-de-frente-da-primeira-greve-geral-da-historia-do-brasil>. Acesso em: abr. 2021.

COSTA, A. S. M. **Convergências, divergências e silêncios**: o discurso contemporâneo sobre o empreendedorismo nas empresas juniores e na mídia de negócios. 2009. Tese (Doutorado) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa, 2009.

DAVIS, Ângela. **Mulheres, raça e classe**. Trad. Heci Regina Candiani São Paulo: Bomtempo, 2016.

FILION, L. J. O Planejamento do seu Sistema de Aprendizagem Empresarial: identifique uma visão e avalie o seu sistema de relações. **ERA**, São Paulo, v. 31, n. 3, p. 63-71, 2010.

GEM (Global Entrepreneurship Monitor). **Empreendedorismo no Brasil**: 2009. Curitiba: IBQP, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Sistema IBGE de Recuperação Automática – SIDRA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral - PNADC/T**. 2018. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabela>. Acesso em: 12 mar. 2021.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Relatório Global sobre Discriminação no Trabalho e Desigualdades e Discriminação no Mercado de Trabalho Brasileiro**. 2008. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=133>. Acesso: maio 2021.

1251

OST, Stelamaris. **Mulher e mercado de trabalho**. 2009. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/tag/autor-stelamaris-ost/>. Acesso em: jun. 2021.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Empregabilidade da mulher no mercado atual de trabalho**. 2º Congresso Internacional Sobre a Mulher, Gênero e Relações de Trabalho, Goiânia, 20 a 22 de agosto de 2007.

QUERINO, Luciane Cristina Santos; DOMINGUES, Mariana Dias dos Santos; LUZ, Rosangela Cardoso da; A evolução da mulher no mercado de trabalho. **E-FACEQ: Revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós**, Jandira/SP, v. 2, n. 2, p. 1-32, ago. 2013.

RIBEIRO, Andreia. **Mulheres no mercado de trabalho**. 7 mar. 2018. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/mulheres-nomercado-de-trabalho/31709/>. Acesso em: abr. 2021.

ROCHA-COUTINHO, M. L.; COUTINHO, R. R. Mulheres brasileiras em posições de liderança: Novas perspectivas para antigos desafios. **Economia Global e Gestão**, v. 16, n.1, p. 61-79, 2011. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&-pid=S0873-74442011000100005&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 06 out. 2020.

SCHLICKMANN, Eugênia, PIZARRO, Daniella. A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. **Revista Borges**, Faculdade Borges de Mendonça, Florianópolis/ SC, v. 3, n. 1, p. 70-89, jul, 2003.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Relatório especial**: empreendedorismo feminino no Brasil. 2019. Disponível em:
https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/GO/Sebrae%20de%20A%20a%20Z/Empreendedorismo%20Feminino%20no%20Brasil%202019_v5.pdf. Acesso em: abr. 2021.

SOUZA, Alana. **Caça às Bruxas**: as mulheres mortas por bruxaria. AH Aventuras na História. Publicado em 14/01/2020, às 17H00. Disponível em:
<https://aventurasnahistoria.uol.com.br/noticias/almanaque/historia-caca-as-bruxas-mulheres-mortas-por-bruxaria.phtml>. Acesso em: maio 2021.

SOUZA, Jessé. A Gramática Social da Desigualdade Brasileira. **RBCS**, v.19, n. 54, 2004.

TONELLI, M. J; BETIOL, M. I. S. A Mulher Executiva e Suas Relações de Trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. v. 31, n. 4, p. 17-33, 2009.