



**FACULDADE DE PINDAMONHANGABA**  
**Bruno Maciel Monteiro**  
**Erica Candida dos Santos**  
**Lidiane Maciel Monteiro**

**A IMPORTÂNCIA DA EVOLUÇÃO FEMININA NO  
MERCADO DE TRABALHO: O desenvolvimento do  
empreendedorismo feminino no Brasil.**

**PINDAMONHANGABA – S.P.**

**2012**



**Bruno Maciel Monteiro  
Erica Candida dos Santos  
Lidiane Maciel Monteiro**

**A IMPORTÂNCIA DA EVOLUÇÃO FEMININA NO  
MERCADO DE TRABALHO: O desenvolvimento do  
empreendedorismo feminino no Brasil.**

Projeto de Pesquisa do Curso de Administração  
da Faculdade de Pindamonhangaba como  
exigência parcial para conclusão de curso.

Orientador: Tatiana Livramento.

**PINDAMONHANGABA – S.P.**

**2012**



**Bruno Maciel Monteiro  
Erica Candida dos Santos  
Lidiane Maciel Monteiro**

**A IMPORTÂNCIA DA EVOLUÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO: O  
desenvolvimento do empreendedorismo feminino no Brasil.**

Manografia apresentada como parte como parte dos requisitos para obtenção do Diploma de Administração pelo Curso de Administração da FAPI – Faculdade de Pindamonhangaba.

Pindamonhangaba, 13 de Dezembro de 2012.

---

Prof. M. SC. Christiano Henrique Zaccaro  
Coordenador do Curso de Administração.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof<sup>ª</sup>. Tatiana F. S. Livramento  
Faculdade de Pindamonhangaba  
Orientadora

---

Prof<sup>ª</sup>. Frederico Sodero  
Faculdade de Pindamonhangaba

---

Prof<sup>o</sup> Rodolfo Bueno  
Faculdade de Pindamonhangaba

*Dedico este trabalho a minha mãe Maria de Lourdes ao meu pai Sergio Monteiro, aos quais amo muito, pelo exemplo de vida e família.*

*As minhas irmãs por tudo que me ajudaram até hoje. Em especial minha irmã Lidiane que esteve ao meu lado nessa caminhada.*

*À minha noiva Lígia, pelo carinho, compreensão e companheirismo.*

*Bruno.*

*Dedico este trabalho ao meu marido Waldir por toda paciência, e compreensão, por não estar presente em vários momentos importantes.*

*A minha mãe, irmãos e sobrinhas por me animar quando tudo parecia desabar, pela motivação e elogios dados ao longo de todos estes anos.*

*Érica.*

*Dedico este trabalho as pessoas que lutam diariamente ao meu lado, transmitindo fé, amor, alegria, determinação, paciência e coragem tornando meus dias mais felizes e bonitos. Em especial a Deus, meus pais Maria de Lourdes e Sergio, meus avós, Maria Áurea e Agenor, meus irmãos, Alessandra e Bruno, ao meu marido, Carlos Eduardo, e aos meus amigos. Obrigada pelo incentivo de todos.*

*Lidiane.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, pois sem ele não teria traçado meu caminho e feito a minha escolha pela Administração.

Aos meus pais, Maria de Lourdes e Sergio, que doaram seu tempo para o meu trabalho. Sem eles nada disso seria possível. A vocês expesso o meu maior agradecimento.

As minhas irmãs, Alessandra, por confiar em mim e me dar esta oportunidade de concretizar e encerrar mais uma caminhada da minha vida. Lidiane, que não mediu esforços pra que este sonho se realizasse, sem a compreensão, ajuda e confiança dela nada disso seria possível hoje.

A minha noiva Lígia, que confiou em mim, me ajudou nos momentos certos, esteve me aconselhando nos momentos que passei por dificuldades me dando muito carinho e amor, por me ajudar muitas vezes a achar soluções quando elas pareciam não aparecer.

Aos amigos que me apoiaram em momentos de tristezas, alegrias, angústias e ansiedades, sempre me escutando e tendo uma paciência enorme.

A todos os professores e em especial a minha orientadora, Tatiana, por exigir de mim muito mais do que eu supunha ser capaz de fazer. Agradeço por transmitir seus conhecimentos, sempre estando ali me orientando e dedicando parte do seu tempo a mim.

Bruno.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que me deu esta oportunidade, pois é nele que encontro as soluções para todos os meus problemas.

A minha mãe Dirce por fazer todas as minhas atividades domiciliares, para que assim eu tivesse mais tempo para estudar.

Ao meu marido Waldir, pois provou todo seu amor, tanta paciência e compreensão, por eu estar o dia inteiro trabalhando e a noite estudando, obrigada por todos estes anos.

Aos meus irmãos Edesio, Elisângela e Michele por me terem como um exemplo, e com isso me fez seguir sempre adiante para não decepcioná-los.

As minhas sobrinhas Karen e Kate, pois me ajudaram muito com a correria do meu dia a dia.

A minha sogra Maria e ao meu sogro Waldir, pois quando mais precisei de uma moradia para economizar para os estudos eles me acolheram e me deram muito força.

Ao meu bebê que ainda está por vir, pois agora criei mais forças para concluir meus estudos, e ir o mais longe que puder para retribuir toda esta alegria que estou sentindo.

Não poderia deixar de citar as minhas amigas, que me apoiaram e sempre estiveram do meu lado durante esta longa caminhada. Foi muito bom conhecer todas vocês, em especial a minha amiga Lidiane, que me ajudou muito com as matérias e trabalhos dados em sala.

Agradeço ainda aos meus professores, pois foram eles que nos transmitiram todo o seu conhecimento, nos moldando para nos tornarmos grandes profissionais. Em especial a professora Tatiana, pois suas explicações são tão claras que nos motiva a querer sempre buscar o melhor.

Érica.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que está acima de todas as coisas, concedendo-me força coragem e sabedoria, me ensinando a persistir e a nunca desistir, pois toda a persistência não foi em vão, foi válida.

Aos meus pais Maria de Lourdes e Sergio, que me deram toda a estrutura para que me tornasse a pessoa que sou hoje. Agradeço o incentivo e palavras que me colocaram sempre em busca dos meus sonhos.

A minha irmã Alessandra, que também está se formando em enfermagem, e juntas batalhamos por um sonho. Ao meu irmão Bruno, presente todos os dias em sala de aula, um dando apoio ao outro, foi maravilhoso estudar com você.

A todos os meus amigos e colegas de sala que com certeza plantaram um pedaço de em meu coração.

Em especial a Érica pela pessoa maravilhosa, pelas risadas, e alegrias compartilhadas, a Stephanie pelo carinho e alegrias, a Jaqueline pelo companheirismo e alegrias, a Daniele pela inteligência e alegrias. Pessoas antes desconhecidas e tão diferentes de mim, que me fizeram ver a vida com outros olhos, obrigada pela amizade.

Aos professores, pela paciência, ensino e confiança. Em especial a professora Tatiana, nossa orientadora, que com a sua sabedoria nos mostrou o caminho certo para este trabalho acontecer.

O meu muito obrigada! Sem todos vocês esses 4 anos não teria acontecido.

Lidiane.

*“Mais esperança nos meus passos do que tristeza nos meus ombros.”*

*Cora Carolina (1889-1985)*

*Poeta Brasileira.*

## RESUMO

**MONTEIRO, M. Bruno; MONTEIRO, M. Lidiane; SANTOS, C. Érica. A IMPORTÂNCIA DA EVOLUÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO: O desenvolvimento do empreendedorismo Feminino no Brasil.** 2012. Folhas 41, Monografia. Curso de Graduação em Administração, Faculdade de Pindamonhangaba – FAPI, Pindamonhangaba, SP.

A evolução da mulher no mercado de trabalho vem valorizando seu posicionamento no mundo. Houve tempos em que as mulheres eram submissas ao homem restritas a tomar conta da casa enquanto eles, com o seu trabalho, dominavam o mercado, com o tempo e a necessidade isso foi mudando. Estabeleceu-se uma cultura em que as mulheres também têm o direito de trabalhar fora de casa e conquistar seus espaços.

Há 80 anos as mulheres brasileiras não tinham o direito ao voto, demoraram a ter seus direitos trabalhistas garantidos, e recentemente passaram a ter uma lei que as protege da violência.

Hoje em dia ainda temos salários diferenciados, quando comparados aos dos homens com a mesma função, ainda se luta pela equiparação salarial dentro da empresa, mas as grávidas têm o direito de amamentar seus filhos, assim como se tem direito a licença maternidade remunerada estes são indícios de que as mulheres estão conquistando poder no mercado de trabalho.

Com essas conquistas o crescimento de empresas do Brasil aumentou e hoje em dia muitas mulheres são donas do seu próprio negócio tornando se empreendedoras qualificadas e competentes que fornecem empregos, introduzem e incentivam o crescimento econômico do Brasil.

**Palavras Chave:** Mulher, Mercado de Trabalho e empreendedorismo.

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1.</b> Tempo de Licença a Maternidade.....	22
<b>Tabela 2.</b> Motivos que levam as Mulheres a Trabalhar fora ou permanecer no lar.....	24
<b>Tabela 3.</b> Nível de Satisfação.....	25
<b>Tabela 4.</b> Percepção sobre o Valor que o Marido atribui às mulheres que trabalham ou não fora de Casa.....	25
<b>Tabela 5.</b> Remuneração média de acordo com o sexo.....	28

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> A participação das Mulheres no Mercado de Trabalho.....	26
<b>Figura 2:</b> Rendimento médio real habitual da população ocupada, por grupos de anos de estudo, segundo o sexo – (2003 e 2011).....	27
<b>Figura 3:</b> Distribuição da população ocupada, por grupamentos de atividade segundo o Sexo (%) – (2003 e 2011).....	35
<b>Figura 4:</b> Evolução da taxa de empreendedorismo iniciais (TEA) Brasil 2002 – 2010.....	37
<b>Figura 5:</b> Taxa de empreendedorismo feminino e masculino.....	38

## SUMÁRIO

<b>LISTA DE TABELAS</b> .....	10
<b>LISTA DE FIGURAS</b> .....	11
<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	13
<b>1.1 Justificativa</b> .....	14
<b>1.2 Problema da Pesquisa</b> .....	14
<b>1.3 Objetivos</b> .....	15
1.3.1 Objetivo Geral.....	15
1.3.2 Objetivos Específicos.....	15
<b>1.4 Delimitação</b> .....	15
<b>1.5 Estrutura do trabalho</b> .....	16
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	17
2.1 Histórico do Trabalho.....	17
2.2 Dia Internacional da Mulher.....	20
2.3 Direitos Conquistados.....	22
2.4 Mulher no Mercado de Trabalho.....	24
2.5 A Mulher Empreendedora.....	29
2.5.1 Tipos de Empreendedor.....	30
<b>3 CONCLUSÃO</b> .....	39
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	40

# 1 INTRODUÇÃO

De acordo com CALIL (2000) mulheres vêm buscando o seu espaço desde a pré – história, quando os homens pescavam e as mulheres se encarregavam do transporte do mesmo. Era um trabalho duro. Podiam sim ajudar seu marido desde que ele não se sentisse humilhado ou aborrecido por teu seu trabalho invadido por uma mulher. Ao longo dos anos essa realidade foi se alterando e quando seus maridos ficavam desempregados, ou doentes elas passavam a trabalhar para o sustento da família. Passada a necessidade e o marido restabelecido no mercado de trabalho as mulheres voltavam para os afazeres domésticos e cuidados com os filhos.

Todas estas lutas vêm refletindo mudanças a cada dia. A aceitação da figura feminina no mercado de trabalho vem evoluindo desde a segunda guerra mundial, quando os homens partiram para a guerra e as mulheres começaram a exercer suas funções nas fabricas. Ao mesmo tempo, era notado o avanço delas nas funções administrativas. (CALIL, 2000)

Segundo CALIL, (2000) a história da mulher veio através da luta pela igualdade. As mulheres pobres que necessitavam trabalhar para seu sustento eram vítimas de preconceito, dentro da sua própria casa e até mesmo dentro da empresa, passando por humilhação, violência, e abuso sexual, apenas porque trabalhavam enquanto que seu lugar, segundo os ditames da elite, seria em casa cuidando dos filhos e esperando o marido. E porque eram mulheres e seu trabalho valia menos.

Conforme a revista Observatório Social a autora do artigo ZILLI (2004) destaca que o artigo V, da constituição de 1988 assegura a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Entretanto, a liberdade de escolha encontra limites na realidade cotidiana. As diferenças fisiológicas são utilizadas para justificar a divisão sexual do trabalho. A partir delas se formam as construções culturais que assinalam determinados atributos as pessoas ou grupos sociais. Assim se estabelece a base que regula o direito ao acesso a recursos.

Conforme o Autor FONTENELE (2006) hoje a mulher apresenta um papel diferente, ela tem estudo, busca qualificação, pode sustentar uma casa e a si própria. Podemos dizer que as mulheres são competitivas, modernas e vão a luta pelos seus objetivos.

O foco principal deste trabalho é analisar a história da mulher, através de instrumentos de pesquisas, visando compreender a importância da luta feminina, para os dias contemporâneos. Na seqüência são apresentadas as fundamentações teóricas, procedimento

metodológico, discussão dos resultados e considerações finais, que embasam o presente trabalho de conclusão do curso.

## **1.1 Justificativa**

A escolha do tema tem por objetivo analisar a importância da evolução feminina, para o mercado de trabalho brasileiro.

Ainda de acordo com Pintaguy, (2006, p. 50).

É certo que o feminismo trouxe mudanças irreversíveis para o mercado de trabalho, o comportamento sexual e, obviamente, as relações pessoais. Não sem tem notícia de uma revolução tão poderosa e efetiva na história da mulher. Pelo menos as conquistas femininas foram conhecidas em todos os países desenvolvidos.

Hoje a presença da mulher no mercado de trabalho está crescendo, e a cada dia sua presença se torna normal perante aos companheiros de trabalho.

Atualmente a mulher está se destacando, ocupando até mesmo cargos que antigamente eram destinados exclusivamente aos homens. Através de todos esses fatos observamos que houve uma mudança no modo de agir e de pensar na sociedade e no mercado de trabalho.

## **1.2 Problema de Pesquisa**

A presente pesquisa surgiu do interesse dos pesquisadores em investigar a história feminina, que vem através de sua luta e desigualdade conquistando cada vez mais espaço no mercado de trabalho

Sendo assim, surge a questão orientadora do trabalho aqui apresentado.

“De que forma as mulheres influenciam o mercado de trabalho hoje”?

## **1.3 Objetivos**

### 1.3.1 Objetivo Geral

Analisar a posição da mulher no mercado de trabalho hoje, a história das suas lutas, conquistas e contribuição.

### 1.3.2 Objetivos Específicos

- Realizar pesquisa bibliográfica sobre a história do trabalho feminino.
- Analisar a história da evolução da mulher.
- Avaliar o status atual da mulher quanto a diferença salarial, e demais situações no mercado de trabalho.
- O empreendedorismo feminino e sua importância para o crescimento econômico do Brasil

## **1.4 Delimitação**

Este trabalho de conclusão do curso tem por objetivo relatar a história das mulheres, e sua inserção no mercado de trabalho brasileiro, além de analisar como as mulheres se posicionam no mercado de trabalho hoje, e investigar seu crescimento neste mercado, e as questões relativas a diferença salarial.

## **1.5 Estrutura do Trabalho**

O presente trabalho está estruturado em quatro capítulos. O primeiro capítulo é composto pela introdução, justificativa, problema de pesquisa, objetivos geral, e específico e delimitação da pesquisa.

O segundo capítulo consiste na fundamentação teórica, em que se descreve o início do trabalho, conceito, histórico da evolução feminina, história das conquistas das mulheres que fizeram a diferença, discriminação, mulher no mercado de trabalho e diferença salarial.

O terceiro capítulo apresenta os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa, mostrando a maneira como foi conduzida a execução do trabalho e quais os critérios utilizados para este objetivo alcançado.

O quarto capítulo, denominado conclusão, onde constam as considerações finais.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Histórico do Trabalho

Conforme Calil, (2000) quando o Brasil era, então um jovem império, e, há apenas 10 anos deixara de ser uma colônia de Portugal, o escravismo era a grande fonte de mão de obra. A constituição de 1824 praticamente ignorara a existência das mulheres, a quem era negado o direito a voto e a maioria esmagadora delas era mantida analfabeta. À elas cabia o espaço doméstico e lhes era negado a vida pública exclusividade dos homens.

Segundo Priore, (2002) nas primeiras décadas do século XX, no Brasil, grande parte do proletariado era constituído por mulheres e crianças. Nesta época já se tinha várias denúncias contra os patrões e contramestres, relativas a situações de humilhação e abuso sexual vividas pela, mulheres na, fabricas.

De acordo com Priore, (2002, p 579).

Apesar das muitas greves e mobilizações políticas que realizaram contra a exploração do trabalho nos estabelecimentos fabris, as operárias foram na grande maioria das vezes, descritas como “mocinhas infelizes e frágeis.

Segundo Bonfim, (2009) o movimento feminista no mundo a partir de 1848, desdobrou-se em muitas direções despertando uma forte onda anti-feminista. Os sindicatos masculinos passaram a lutar para que as mulheres não tivessem acesso ao mercado de trabalho e contestavam a luta operária feminina tentando desarticular seus movimentos organizados feministas, chegando a fazer greve quando mulheres eram contratadas.

O movimento feminista chegou até as zonas rurais, embora lá tenha se uma consistência interna feminina muitas das vezes frágil. As trabalhadoras aprenderam a se expressar, criadoras das críticas, evoluindo, em suas reivindicações, para uma clara confluência como ideário feminista. A primeira reivindicação das trabalhadoras rurais do Brasil foi sobre a participação produtiva das mulheres que era massiva e marcada por uma longa jornada de trabalho mal remunerado. Em suas mobilizações o movimento feminista tem ganhado visibilidade através de manifestações, protestos e abaixo-assinados que reclamavam

a respeito da legislação, o acesso a previdência social e também o direito de participar de seus sindicatos. (PRIORE, 2002)

Segundo Pitanguy (2006) afirma que.

Sem negar a importância dessas conquistas formais que estabelecem um novo patamar de direitos humanos para as mulheres, cabe ressaltar que o usufruto desses direitos é marcado pelas desigualdades sociais de raça e etnia que caracterizam nossa sociedade.

A mulher por muitos anos teve uma educação diferenciada daquela dada ao homem. A mulher era educada para servir o homem, e este era educado para assumir a posição de senhor da casa. Quando solteira vivia sobre a dominação do pai ou do irmão mais velho, ao casar-se o pai transmitia todos os seus direitos ao marido, submetendo a mulher a sua autoridade. (SILVA, 2010)

No Brasil, a primeira lei protecionista à mulher operária surgiu na esfera estadual em São Paulo. A Lei n. 1596, de 29 de dezembro de 1917, que instituiu o serviço Sanitário do Estado, proibiu o trabalho de mulheres em estabelecimentos industriais, no último mês de gravidez e no primeiro puerpério. No mesmo ano entrou em vigor o Código Civil para o qual Mulheres casadas eram consideradas relativamente incapazes, comparando-as assim aos menores entre 16 e 21 anos. O Código Civil atribuía a mulher o dever de obediência ao marido.

No artigo 242 que restringia a prática de determinados atos da mulher sem a autorização do marido, temos a indicação de que a mulher não pode, sem o consentimento do marido:

- I. Praticar atos que este não poderia sem o consentimento da mulher
- II. Alienar, ou gravar de ônus real, os imóveis do seu domínio particular, qualquer que seja o regime dos bens.
- III. Alienar os seus direitos reais sobre imóveis de outrem.
- IV. Aceitar ou repudiar herança ou legado.
- V. Aceitar tutela, curatela ou outro múnus públicos.
- VI. Litigar em juízo civil ou comercial, a não ser nos casos indicados nos arts. 248 e 251.
- VII. Exercer profissão.
- VIII. Contrair obrigações, que possam importar em alheação de bens do casal.
- IX. Aceitar mandato.

Conforme Silva, (2010) Com o Código Eleitoral de 1932 surgiu um avanço nos

direitos da mulher, quando se permitiu à ela o exercício do voto aos vinte e um anos de idade, tendo a Constituição Federal de 1934 reduzido esta idade para dezoito anos. Trinta anos após, com o advento da Lei nº 4.121/62 (Estatuto da Mulher Casada) nosso Código Civil sofreu significativas mudanças. Concedendo a mulher casada tem os mesmos direitos que o marido.

Segundo Calil, (2000):

A história da mulher veio através da luta pela igualdade. Pois as mulheres pobres que necessitavam trabalhar para seu sustento eram vítimas de preconceito porque trabalhavam quando seu lugar segundo os ditames da elite, seria em casa cuidando dos filhos e esperando o marido, e porque eram mulheres e seu trabalho valia menos.

No Brasil-colônia a Igreja deu início à educação, no entanto, a instrução ministrada pela igreja não incluía as mulheres. A igreja da época pregava que a mulher devia obediência se não só ao pai e ao marido como também a religião. Conseqüentemente a mulher vivia enclausurada, sem contato com o mundo exterior. Seus dois únicos motivos de viver eram o lar e a igreja. (SILVA, 2010)

Com a Constituição de 1824 surgiram escolas destinadas à educação da mulher mas, ainda voltada a trabalhos manuais, domésticos, cânticos e ensino brasileiro de instrução primária. Ainda era vedado que mulheres frequentassem escolas masculinas. A vedação da mulher ao conhecimento escolar tinha dois motivos básicos, quais sejam, em primeiro lugar o convívio entre homens e mulheres, segundo a igreja, poderia provocar relacionamentos espúrios, e, em segundo lugar porque sendo a instrução dada aos homens em nível mais elevado, não poderiam mulheres frequentar as mesmas escolas. Somente no início do século XX foi permitido que homens e mulheres estudassem juntos.

Outra tarefa desta revisão histórica é retirar das mulheres a visão de mocinhas frágeis e desprotegidas, que necessitavam de um estado protetor pra lhes defender. Essas mulheres anônimas eram mais do que trabalhadoras, eram lutadoras. Lutaram por sua vida, sua sobrevivência ao lado de seus maridos e seus companheiros e, na ausência destes, sozinhas pela sobrevivência de sua prole, muitas vezes aceitando empregos que estavam à margem de qualquer legislação protetiva. (CALIL, 2000, p 12)

## **2. 2 Dia Internacional da Mulher – 08 de Março.**

No século XIX e no início do XX, nos países que se industrializavam, o trabalho fabril era realizado por homens, mulheres e crianças, em jornadas de 12, 14 horas, em semanas de seis dias inteiros e freqüentemente incluindo as manhãs de domingo. Os salários eram de fome, havia terríveis condições nos locais da produção e os proprietários tratavam as reivindicações dos trabalhadores como uma afronta, operárias e operários considerados como as "classes perigosas". Sucediavam-se as manifestações de trabalhadores, por melhores salários, pela redução das jornadas e pela proibição do trabalho infantil. Blay, (2004)

A cada conquista, o movimento operário iniciava outra fase de reivindicações, mas em nenhum momento, até por volta de 1960, a luta sindical teve o objetivo de que homens e mulheres recebessem salários iguais, pelas mesmas tarefas. As trabalhadoras participavam das lutas gerais mas, quando se tratava da igualdade salarial, não eram consideradas. Alegava-se que as demandas das mulheres afetariam a "luta geral", prejudicariam o salário do homem e, afinal, as mulheres apenas "completavam" o salário masculino. Blay, (2004)

Subjacente aos grandes movimentos sindicais e políticos emergiam outros, construtores de uma nova consciência do papel da mulher como trabalhadora e cidadã. Clara Zetkin, Alexandra Kollontai, Clara Lemlich, Emma Goldman, Simone Weil e outras militantes dedicaram suas vidas ao que posteriormente se tornou o movimento feminista. Blay, (2004)

O Dia Internacional da Mulher foi proposto por Clara Zetkin em 1910 no II Congresso Internacional de Mulheres Socialistas. Nos anos posteriores a 1970 este dia passou a ser associado a um incêndio que ocorreu em Nova Iorque em 1911.

Clara Zetkin (1857-1933), alemã, membro do Partido Comunista Alemão, deputada em 1920, militava junto ao movimento operário e se dedicava à conscientização feminina. Blay, (2004)

Líderes do movimento comunista como Clara Zetkin e Alexandra Kollontai ou anarquistas como Emma Goldman lutavam pelos direitos das mulheres trabalhadoras, mas o direito ao voto as dividia: Emma Goldman afirmava que o direito ao voto não alteraria a condição feminina se a mulher não modificasse sua própria consciência. Blay, (2004)

Ao participar do II Congresso Internacional de Mulheres Socialistas, em Copenhagem, em 1910, Clara Zetkin propôs a criação de um Dia Internacional da Mulher sem definir uma

data precisa.. Contudo, vê-se erroneamente afirmado no Brasil e em alguns países da América Latina que Clara teria proposto o 8 de Março para lembrar operárias mortas num incêndio em Nova Iorque em 1857. Blay, (2004).

No Dia 8 de março de 1857, operárias de uma fábrica de tecidos Cotton, situada na cidade norte americana em Nova York, fizeram uma grande greve. Ocuparam a fábrica e começaram a reivindicar melhores condições de trabalho, tais como, redução na carga diária de trabalho para dez horas (as fábricas exigiam 16 horas de trabalho diário), equiparação de salários com os homens, tratamento digno dentro do ambiente de trabalho. Houve um incêndio na Teangle Shirtwaist Company no dia 25 de março de 1911, sábado as 5 horas da tarde, no momento do incêndio as portas estavam fechada por motivos de controle dos patrões, onde tinha 600 trabalhadores, a maioria mulheres imigrantes judias e italianas, jovens de 13 a 23 anos, morreram 146 pessoas, 125 mulheres e 21 homens o incêndio continua sendo considerado como o pior incêndio da história de Nova York. Em 1975, foi o ano que a ONU começou a patrocinar o dia 8 de março como o dia internacional da mulher.

No Brasil vê-se repetir a cada ano a associação entre o Dia Internacional da Mulher e o incêndio na Triangle quando na verdade Clara Zetkin o tenha proposto em 1910, um ano antes do incêndio. É muito provável que o sacrifício das trabalhadoras da Triangle tenha se incorporado ao imaginário coletivo da luta das mulheres. Mas o processo de instituição de um Dia Internacional da Mulher já vinha sendo elaborado pelas socialistas americanas e européias há algum tempo e foi ratificado com a proposta de Clara Zetkin. Blay, (2004)

Nas primeiras décadas do século XX, o grande tema político foi a reivindicação do direito ao voto feminino. Berta Lutz, a grande líder sufragista brasileira, aglutinou um grupo de mulheres da burguesia para divulgar a demanda. Ousadas, espalharam de avião panfletos sobre o Rio de Janeiro, pedindo o voto feminino, no início dos anos 20! Pressionaram deputados federais e senadores e se dirigiram ao presidente Getúlio Vargas. Afinal, o direito ao voto feminino foi concedido em 1933 por ele e garantido na Constituição de 1934. Mas só veio a ser posto em prática com a queda da ditadura getulista - só então foram restabelecidas as eleições - , e as mulheres brasileiras votaram pela primeira vez em 1945. Blay, (2004).

Ainda hoje luta-se por igualdade, liberdade, respeito, valorização em todos os aspectos, nas empresas, e até mesmo dentro da sua própria casa como humilhação, violência e outros mas temos leis que as protegem tanto no seu local de trabalho como em seu lar.

Para Calil (2000) “Lutaram, também pelos direitos. Fizeram greves protestaram. E portanto, fizeram jus aos direitos que conquistaram, muitos deles tardiamente”.

### 2.3 Direitos Conquistados.

Conforme Calil (2000) a convenção n° 3, relativa ao emprego das mulheres antes e depois do Parto “Proteção a Maternidade”, entrou em vigor a partir de 13 de junho de 1921: garantia a mulher trabalhadora uma licença remunerada compulsória de 6 semanas antes e depois do parto também previa 2 intervalos de 30 minutos, durante a jornada de trabalho para amamentação além de assegurar que durante seu afastamento a mãe recebesse dos cofres públicos a remuneração, mediante a comprovação do parto por atestado médico, que fosse o bastante para garantir sua manutenção e de seu filho.

Com o passar dos anos a mulher trabalhadora passa a contar com a lei 11.770 de 09 de setembro de 2008, aprovada pelo presidente da república, a qual a prevê incentivo fiscal para as empresas do setor privado que aderirem a prorrogação da licença a maternidade de 120 dias para 180 dias. O salário maternidade para a segurada consiste uma renda mensal igual a sua remuneração integral. (PANTALEÃO, 2010)

Conforme Pantaleão (2010) dados da sociedade Brasileira de Pediatria apontam que a amamentação regular, por seis meses, reduz 17(dezessete) vezes a chance de a criança contrair pneumonia, 5,4 vezes a possibilidade de anemia em 2,5 a ameaça de crises de diarreia.

Para mães adotantes ou que obtiveram guarda judicial, benefício também é garantido e o período varia de acordo com a idade da criança.

<i><b>IDADE</b></i>	<i><b>TEMPO DE LICENÇA</b></i>
Com até 1 ano	180 dias
Entre 1 e 4 anos	60 dias
Entre 4 e 8 anos	30 dias

**Tabela 1.** Tempo de Licença a Maternidade (Pra mães não Biológicas)

**Fonte:** PANTALEÃO (2010)

Conforme a revista Observatório Social, Zilli (2004) destaca que, no artigo a Constituição de 1988 (art. 5º), todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade

do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:  
I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

A constituição reconhece os tratados e convenções internacionais ratificados pelo governo brasileiro. Entre os destaques, estão a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher 1979. Ela compromete os estados, a dotar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher no emprego, a fim de assegurar às mesmas oportunidades de emprego, o direito de escolha da profissão e emprego, a igualdade de remuneração para trabalhos de igual valor, a seguridade social e proteção a saúde. Determina proibição de demissão por gravidez ou licença a maternidade e a discriminação por casamento ou estado civil.

A CLT (Consolidação das Leis de Trabalho) também proíbe anúncios de emprego que façam referência do sexo, salvo quando a natureza da atividade o exigir, a recusa de empregar, promover ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, ou situação familiar como determinante para tal.

Para Silva, (2010) os preconceitos que a mulher vem sofrendo através dos séculos acabaram por tornar-se regras de direito indiscutíveis. Quer nos parecer que a parte mais difícil da luta da mulher pela igualdade de tratamento foi a tentativa de mudar o preconceito de família que vivia sob a égide de que a estrutura perfeitamente adequada a sociedade é aquela feita e vivida em função do chefe homem. O modelo de família era, indiscutivelmente a patriarcal, hierarquizada e desigual, completamente dependente das vontades masculinas.

Todas estas lutas vêm refletindo mudanças a cada dia. A aceitação da figura feminina no mercado de trabalho foi evoluindo desde a segunda guerra mundial, (1939 ate 1945) onde os homens partiram para a guerra e as mulheres começaram a exercer suas funções na fabrica, e logo era notado o avanço delas nas funções administrativas. (Calil, 2000)

Conforme o Autor Fontenele (2006) a mulher hoje apresenta um papel diferente. Ela tem estudo, busca qualificação, pode sustentar uma casa e a si própria. Podemos dizer que as mulheres são competitivas, modernas e vão a luta pelo seus objetivos

Para Fontenele (2006)”

O aumento da atividade feminina se reflete também no acesso, cada vez mais pronunciado, das mulheres as funções mais qualificadas e de maior prestígio da estrutura ocupacional. Isso se tornou possível, em parte, devido ao crescimento dos níveis de escolaridade feminina que se igualaram”.

Sem perder suas características fundamentais de carinho, dedicação e ternura, é atribuído à mulher responsabilidade familiar e social. (BERTOLINI, 2002)

Para Robbins, (2005) o seu perfil de liderança pode se tornar favorável, pois pensa como um todo, não somente em ganhos, perdas e competições, e tende a solucionar os problemas.

Segundo Robbins (2005)

“As Mulheres tendem a adotar um estilo de liderança mais democrático. Elas encorajam a participação, a partilha do poder e da informação e tentam aumentar a auto – estima dos seguidores”

Temos mulheres que fizeram sua historia que construíram seu próprio estilo de gestão para ter o seu espaço no mundo. Temos muitas mulheres batalhando para conquistar o seu espaço, para ser independente livre de preconceitos, e violência.

## 2.4 Mulher no mercado de Trabalho.

Para Bertolini, (2002) as mulheres que trabalham fora se declaram motivadas tanto pela necessidade financeira como pela busca de realização pessoal (a escolha e exercício de uma carreira profissional), refletindo uma tendência em alta no mundo industrializado. Por outro lado, as mães que não trabalham fora do lar manifestam como preocupação principal o cuidados com os filhos, e o interesse em acompanhar mais de perto o crescimento deles.

Motivos que justificam a condição assumida (em %)

Condição	Financeiro	Realização Pessoal	Cuidar dos Filhos
Trabalhar Fora	100*	100*	0
Não Trabalhar Fora	-	-	100

\*Mães que trabalham fora em período integral destacaram as duas alternativas

**Tabela 2.** Motivos que levam as Mulheres a Trabalhar fora ou permanecer no lar.

**Fonte:** Bertolini, (2002)

As mulheres que permanecem em casa em função dos filhos se dizem satisfeitas nessa condição, mas também têm suas queixas, as quais se referem à obrigatoriedade da rotina do lar. Demonstram nível baixo de satisfação, associado a sentimentos de inferioridade e de frustração por não estarem acompanhando as conquistas das mulheres que trabalham fora. Se sentem desvalorizadas como mulheres, pelo trabalho que executam, e pela dependência financeira em relação ao conjugue. Julgam-se empobrecidas e improdutivas, mas reforçam a consideração como peça chave para o crescimento da família. (BERTOLINI, 2002)

A mulher que trabalha fora menciona conflitos sobre tudo no que se refere ao exercício da maternidade, ou seja, quanto a qualidade dos cuidados dispensados aos filhos; sente falta de um contato mais próximo e prolongado com estes. (BERTOLINI, 2002)

---

Trabalhar Fora ou Não trabalhar fora. (em %)

---

Condição	Alto	Médio	Baixo
Trabalhar Fora	47	49	10
Não Trabalhar Fora	53	51	90

**Tabela 3.** Nível de Satisfação.

**Fonte:** Bertolini, (2002)

Para Bertolini, (2002) a maioria da mulheres afirma que seus maridos valorizam o trabalho delas e incentivam a sua independência, sejam aquelas que trabalham fora quanto as que permanecem no lar.

---

Valorização por parte do marido (em %)

---

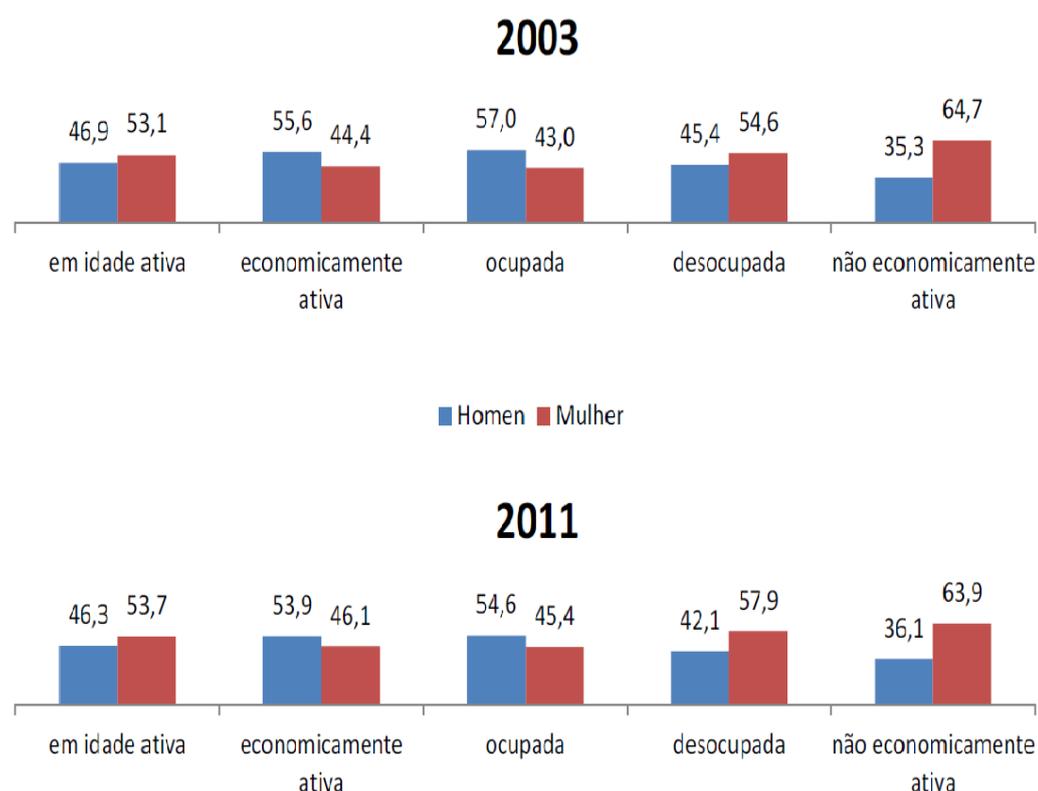
Condição	Sim	Não
Trabalhar Fora	54	35
Não Trabalhar Fora	46	65

**Tabela 4.** Percepção sobre o Valor que o Marido atribui às mulheres que trabalham ou não fora de Casa.

**Fonte:** Bertolini, (2002)

Segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) a participação das mulheres no mercado de trabalho, em 2011, indicava-as como maioria na população de 10 anos ou mais de idade, cerca de (53,7%). Contudo, eram minoria (45,4%) na população ocupada. Essa estrutura distributiva reflete-se no nível de ocupação, relação que mostra o

contingente de ocupados em relação ao total da PIA. Para as mulheres, esse indicador foi de 40,5% em 2003 passando para 45,3% em 2011. Entre os homens, esse percentual era de 60,8%, passando para 63,4%. A partir dessa evolução, percebe-se o maior crescimento do nível de ocupação das mulheres, vis à vis ao dos homens, ainda que em patamar bem inferior ao dos homens. A presença feminina também era majoritária na população desocupada e na população não economicamente ativa, como mostrado nos gráficos a seguir. Em média, elas totalizavam 11,0 milhões de pessoas na força de trabalho, sendo, 10,2 milhões ocupadas e 825 mil desocupadas. Na inatividade, o contingente feminino era de 11,5 milhões de pessoas. Na comparação com 2003, o crescimento da participação das mulheres na população economicamente ativa (PEA) foi de 1,8 ponto percentual (de 44,4% para 46,1%), No mesmo período, as proporções de mulheres na população desocupada e na população ocupada tiveram elevação de, respectivamente, 3,3 e 2,4 pontos percentuais.

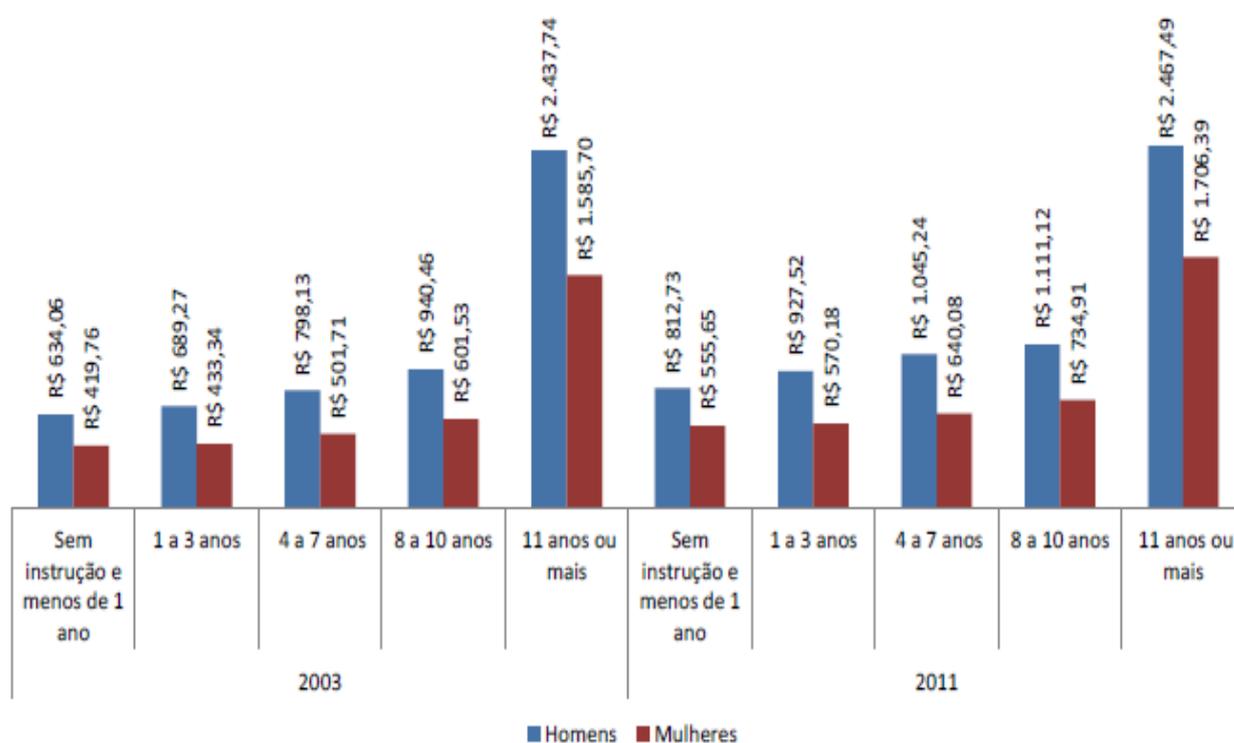


**Figura 1:** A Participação das Mulheres no Mercado de Trabalho

FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.

\*Média das estimativas mensais.

Conforme o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) as mulheres, independente do grupo de anos de estudo que se enquadrem, em média recebem menos que os homens. Entretanto, em situações extremas a diferença de rendimentos é menor. Nos grupos de pessoas que não possuem instrução ou têm menos de 1 ano de estudo a proporção da remuneração das mulheres em relação a dos homens é maior que em todos os outros grupos. Em 2003, as mulheres sem instrução e com menos de 1 ano de estudo foi de 66,2% e daquelas com 11 anos ou mais de estudo foi de 65,0%. Essas proporções, em 2011, foram de 68,4% e 69,2%, na mesma ordem.



**Figura 2:** Rendimento médio real habitual da população ocupada, por grupos de anos de estudo, segundo o sexo – (2003 e 2011)\*

FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.

\*Média das estimativas mensais.

De acordo com o informativo do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos, Caçapava, Jacareí, Santa Branca e Igaratá, quase 7 mil mulheres que trabalham nas indústrias metalúrgicas nessa região, as mulheres representam 15,5% da categoria. O problema é que essas trabalhadoras recebem salários inferiores ao dos homens.

Nas grandes ou pequenas empresas, existe a diferença salarial, por exemplo na Embraer enquanto o salário médio dos homens é de R\$ 3.656,30 (Três Mil Seiscentos e Cinquenta e Seis Reais e Trinta Centavos), as mulheres recebem apenas R\$ 1.878,31 (Um mil e Oitocentos e Setenta e Oito Reais e Trinta e Um Centavos).

Na GM também existe diferença de salário. Os homens recebem em média R\$ 4.250,15 (Quatro Mil e Duzentos e Cinquenta Reais e Quinze Centavos), e as mulheres R\$ 3.078,76 (Três Mil e Setenta e Oito Reais e Setenta e Seis Centavos).	<i>Masculino</i>	<i>Feminino</i>
Metalurgia	R\$ 2.948,24	R\$ 3.044,35
Manutenção, reparação e instalação de máquinas e equipamentos	R\$ 2.705,67	R\$ 2.032,22
Fabricação de outros equipamentos de transporte.	R\$ 3.656,30	R\$ 1.878,31
Fabricação de máquinas e equipamentos.	R\$ 2.804,12	R\$ 1.844,90
Fabricação de Produtos de Metal	R\$ 2.947,53	R\$ 2.482,38
Fabricação de veículos automotores	R\$ 4.250,15	R\$ 3.078,76
Fabricação de Máquinas (aparelhos e Materiais elétricos)	R\$ 6.635,08	R\$ 5.690,67
Fabricação de Equipamentos de Informática	R\$ 1.917,38	R\$ 1.718,29

**Tabela 5.** Remuneração média de acordo com o sexo.

**Fonte:** RAIS e CAGED, M.T.E – Elaboração: SS Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos, DIEESE, com base nos valores de 2010 corrigidos pelo INPC de julho de 2012.

Conforme Schwab, (2012) O Brasil está em 62º em nível de igualdade entre os sexos. O Brasil subiu 20 posições no nível de igualdade entre homens e mulheres, mas ainda está longe de liderar o ranking. O Relatório Global de Desigualdade entre os Gêneros 2012, publicado pelo World Economic Forum, mostra que o país saiu da 82ª posição para a 62ª colocação.

O avanço, segundo o relatório, se deve as melhorias na educação primária e no percentual de mulheres em cargos ministeriais (de 7% para 27%). A posse da presidente Dilma Rousseff também aumentou a pontuação brasileira.

Infelizmente nem sempre os avanços são conquistado, conforme cita no Boletim da Mulher Metalúrgica (2012) a presidente Dilma Rousseff, deixou um projeto de lei que determina a equiparação salarial entre homens e mulheres que ocupam a mesma função, no

dia Internacional da mulher, a presidente desistiu de sancionar o projeto e o devolveu ao Senado para que seja discutido.

## **2.5 A Mulher Empreendedora.**

Chiavenato, (2008), cita que o empreendedor é a pessoa que inicia e/ou opera um negócio para realizar uma idéia ou projeto pessoal assumindo riscos e responsabilidade e inovando continuamente. Essa definição envolve não apenas os fundadores da empresa, mas os membros da segunda ou terceira geração de empresas familiares e os gerentes e proprietários, que compram empresas já existentes.

Mas o espírito empreendedor está também presente em todas as pessoas que, mesmo sem fundarem uma empresa ou iniciarem seus próprios negócios estão preocupadas e focalizadas em assumir riscos e inovar continuamente. (CHIAVENATO, 2008. p 3)

O empreendedorismo é o processo dinâmico de gerar mais riqueza. A riqueza é criada por indivíduos que assumem os principais riscos em termos de patrimônio, tempo e/ou comprometimento com a carreira ou que provêm valor para algum produto ou serviço. Hisrich. R. D.; Peters, M. P. de ; Shepherd, D, A (2009)

O empreendedorismo é o envolvimento de pessoas e processos que, em conjunto, levam á transformação de idéias em oportunidades, ou seja é aquele que destrói a ordem econômica existente pela introdução de novos produtos e serviços, pela criação de novas formas de organização ou pela exploração de novos recursos e materiais. Dornelas. J. C. A ( 2005)

Os empreendedores são heróis populares no mundo dos negócios. Fornecem empregos, introduzem inovação e incentivam o crescimento econômico. Não são simplesmente provedores de mercadorias ou de serviços, mas fontes de energia que assumem riscos em uma economia em mudança, transformação e crescimento. (CHIAVENATO, 2008. p 4)

### 2.5.1 Tipos de Empreendedor.

Conforme estudos realizados por (DORNELAS, 2007) a seguir são apresentados e definidos vários tipos de empreendedores:

#### Tipo 1 – O Empreendedor Nato (Mitológico)

Geralmente são os mais conhecidos e aclamados. Suas histórias são brilhantes e, muitas vezes, começaram do nada e criaram grandes impérios. Começam a trabalhar muito jovens, e adquirem habilidade de negociação e de vendas. Em países ocidentais, esses empreendedores natos são, em sua maioria, imigrantes ou seus pais e avós o foram. São visionários, otimistas, estão à frente do seu tempo e comprometem-se 100% para realizar seus sonhos. Suas referências e exemplos a seguir são os valores familiares e religiosos, e eles mesmos acabam por se tornar uma grande referência. Se você perguntar a um empreendedor nato quem ele admira será comum lembrar a figura paterna/materna ou algum familiar mais próximo ou, em alguns casos, não haver algum exemplo específico para citar. Exemplos: Bill Gates, Andrew Carnegie, Sílvio Santos, Irineu Evangelista de Souza (Barão de Mauá) etc.

#### Tipo 2 — O Empreendedor que Aprende (Inesperado)

Este tipo de empreendedor tem sido muito comum. É normalmente uma pessoa que, quando menos esperava, se deparou com uma oportunidade de negócio e tomou a decisão de mudar o que fazia na vida para se dedicar ao negócio próprio. É o caso clássico de quando a oportunidade bate à porta. É uma pessoa que nunca pensou em ser empreendedor, que antes de se tornar um via a alternativa de carreira em grandes empresas como a única possível. O momento de disparo ou de tomada de decisão ocorre quando alguém o convida para fazer parte de uma sociedade ou ainda quando ele próprio percebe que pode criar um negócio próprio. Geralmente demora um pouco para tomar a decisão de mudar de carreira, a não ser que esteja em situação de perder o emprego ou já tenha sido demitido. Antes de se tornar empreendedor, acreditava que não gostava de assumir riscos. Tem de aprender a lidar com as novas situações e se envolver em todas as atividades de um negócio próprio. Quem está pensando em uma alternativa à aposentadoria muitas vezes se encaixa nesse tipo.

#### Tipo 3 — O Empreendedor Serial (Cria Novos Negócios)

O empreendedor serial é aquele apaixonado não apenas pelas empresas que cria, mas principalmente pelo ato de empreender. É uma pessoa que não se contenta em criar um negócio e ficar à frente dele até que se torne uma grande corporação. Como geralmente é uma pessoa dinâmica, prefere os desafios e a adrenalina envolvidos na criação de algo novo a assumir uma postura de executivo que lidera grandes equipes. Normalmente está atento a tudo o que ocorre ao seu redor e adora conversar com as pessoas, participar de eventos, associações, fazer networking. Para esse tipo de empreendedor, a expressão “tempo é dinheiro” cai como uma luva. Geralmente tem uma habilidade incrível de montar equipes, motivar o time, captar recursos para o início do negócio e colocar a empresa em funcionamento. Sua habilidade maior é acreditar nas oportunidades e não descansar enquanto não as vir implementadas. Ao concluir um desafio, precisa de outros para se manter motivado. Às vezes se envolve em vários negócios ao mesmo tempo e não é incomum ter várias histórias de fracasso. Mas estas servem de estímulo para a superação do próximo desafio.

#### Tipo 4 — O Empreendedor Corporativo

O empreendedor corporativo tem ficado mais em evidência nos últimos anos, devido à necessidade das grandes organizações de se renovar, inovar e criar novos negócios. São geralmente executivos muito competentes, com capacidade gerencial e conhecimento de ferramentas administrativas. Trabalham de olho nos resultados para crescer no mundo corporativo. Assumem riscos e têm o desafio de lidar com a falta de autonomia, já que nunca terão o caminho 100% livre para agir. Isso faz com que desenvolvam estratégias avançadas de negociação. São hábeis comunicadores e vendedores de suas idéias. Desenvolvem seu networking dentro e fora da organização. Convencem as pessoas a fazerem parte de seu time, mas sabem reconhecer o empenho da equipe. Sabem se autopromover e são ambiciosos. Não se contentam em ganhar o que ganham e adoram planos com metas ousadas e recompensas variáveis. Se saírem da corporação para criar o próprio negócio podem ter problemas no início, já que estão acostumados com as regalias e o acesso a recursos do mundo corporativo.

#### Tipo 5 — O Empreendedor Social

O empreendedor social tem como missão de vida construir um mundo melhor para as pessoas. Envolve-se em causas humanitárias com comprometimento singular. Tem um desejo imenso de mudar o mundo criando oportunidades para aqueles que não têm acesso a elas.

Suas características são similares às dos demais empreendedores, mas a diferença é que se realizam vendo seus projetos trazerem resultados para os outros e não para si próprios. Os empreendedores sociais são um fenômeno mundial e, principalmente em países em desenvolvimento, como o Brasil, têm um papel social extremamente importante, já que através de suas ações e das organizações que criam preenchem lacunas deixadas pelo poder público. De todos os tipos de empreendedores é o único que não busca desenvolver um patrimônio financeiro, ou seja, não tem como um de seus objetivos ganhar dinheiro. Prefere compartilhar seus recursos e contribuir para o desenvolvimento das pessoas.

#### Tipo 6 — O Empreendedor por Necessidade

O empreendedor por necessidade cria o próprio negócio porque não tem alternativa. Geralmente não tem acesso ao mercado de trabalho ou foi demitido. Não resta outra opção a não ser trabalhar por conta própria. Geralmente se envolve em negócios informais, desenvolvendo tarefas simples, prestando serviços e conseguindo como resultado pouco retorno financeiro. É um grande problema social para os países em desenvolvimento, pois apesar de ter iniciativa, trabalhar arduamente e buscar de todas as formas a sua subsistência e a dos seus familiares, não contribui para o desenvolvimento econômico. Na verdade, os empreendedores por necessidade são vítimas do modelo capitalista atual, pois não têm acesso a recursos, à educação e às mínimas condições para empreender de maneira estruturada. Suas iniciativas empreendedoras são simples, pouco inovadoras, geralmente não contribuem com impostos e outras taxas, e acabam por inflar as estatísticas empreendedoras de países em desenvolvimento, como o Brasil. Sua existência em grande quantidade é um problema social que, no caso brasileiro, ainda está longe de ser resolvido.

#### Tipo 7 — O Empreendedor Herdeiro (Sucessão Familiar)

O empreendedor herdeiro recebe logo cedo a missão de levar à frente o legado de sua família. Empresas familiares fazem parte da estrutura empresarial de todos os países, e muitos impérios foram construídos nos últimos anos por famílias empreendedoras, que mostraram habilidade de passar o bastão a cada nova geração. Mais recentemente, porém, tem ocorrido a chamada profissionalização da gestão de empresas familiares, através da contratação de executivos de mercado para a administração da empresa e da criação de uma estrutura de governança corporativa, com os herdeiros opinando no conselho de administração e não necessariamente assumindo

cargos executivos na empresa. O desafio do empreendedor herdeiro é multiplicar o patrimônio recebido. Isso tem sido cada vez mais difícil. O empreendedor herdeiro aprende a arte de empreender com exemplos da família, e geralmente segue seus passos. Muitos começam bem cedo a entender como o negócio funciona e a assumir responsabilidades na organização, e acabam por assumir cargos de direção ainda jovens. Alguns têm senso de independência e desejo de inovar, de mudar as regras do jogo. Outros são conservadores e preferem não mexer no que tem dado certo. Esses extremos, na verdade, mostram que existem variações no perfil do empreendedor herdeiro. Mais recentemente, os próprios herdeiros e suas famílias, preocupados com o futuro de seus negócios, têm optado por buscar mais apoio externo, através de cursos de especialização, MBA, programas especiais voltados para empresas familiares, com o objetivo de não tomar decisões apenas com base na experiência e na história de sucesso das gerações anteriores.

#### Tipo 8 — O “Normal” (Planejado)

Toda teoria sobre o empreendedor de sucesso sempre apresenta o planejamento como uma das mais importantes atividades desenvolvidas pelos empreendedores. E isso tem sido comprovado nos últimos anos, já que o planejamento aumenta a probabilidade de um negócio ser bem sucedido e, em consequência, leva mais empreendedores a usarem essa técnica para garantir melhores resultados. O empreendedor que “faz a lição de casa”, que busca minimizar riscos, que se preocupa com os próximos passos do negócio, que tem uma visão de futuro clara e que trabalha em função de metas é o empreendedor aqui definido como o “normal” ou planejado. “Normal” do ponto de vista do que se espera de um empreendedor, mas não necessariamente do que se encontra nas estatísticas gerais sobre a criação de negócios (a maioria dos empreendedores ainda não se encaixa na categoria “normal”). Então, o empreendedor normal seria o mais completo do ponto de vista da definição de empreendedor e o que a teria como referência a ser seguida, mas que na prática ainda não representa uma quantidade considerável de empreendedores. No entanto, ao se analisar apenas empreendedores bem sucedidos, o planejamento aparece como uma atividade bem comum nesse universo específico, apesar de muitos dos bem-sucedidos também não se encaixarem nessa categoria.

A característica do espírito empreendedor na verdade o empreendedor é a pessoa que consegue fazer as coisas acontecerem, pois é dotado de sensibilidade para os negócios, tino financeiro e capacidade de identificar oportunidades. Com esse arsenal, transforma idéias em

realidade, para benefício próprio e para benefício da comunidade, por ter criatividade e um alto nível de energia, o empreendedor demonstra imaginação e perseverança, aspecto que, combina adequadamente, o habilitam a transformar uma idéia simples e mal estruturada em algo concreto e bem sucedido no mercado. Chiavenato, (2008), p4

Segundo Chiavenato, (2008) continuamente, milhares de pessoas desde jovens e pessoas adultas e de todas as classes sociais inauguram novos negócios por conta própria e agregam a liderança dinâmica que conduz ao desenvolvimento econômico e no progresso das nações. É essa força vital que faz pulsar o coração da economia.

O empreendedorismo feminino tem crescido em todo o mundo nas últimas décadas e as brasileiras estão entre as mais empreendedoras do mundo. Estudo da Global Entrepreneurship Monitor (GEM) em 2010 mostra que as mulheres são metade dos empreendedores brasileiros (49,3%), o que representa 10,4 milhões de mulheres no comandando suas empresas. (GEM, 2010)

O aumento da participação feminina na vida econômica do país está intimamente ligado ao avanço delas na formação educacional e também nas mudanças na estrutura familiar, Hoje as famílias possuem menor número de filhos e novos valores relativos à inserção da mulher na sociedade. (Portal Brasil, 2010).

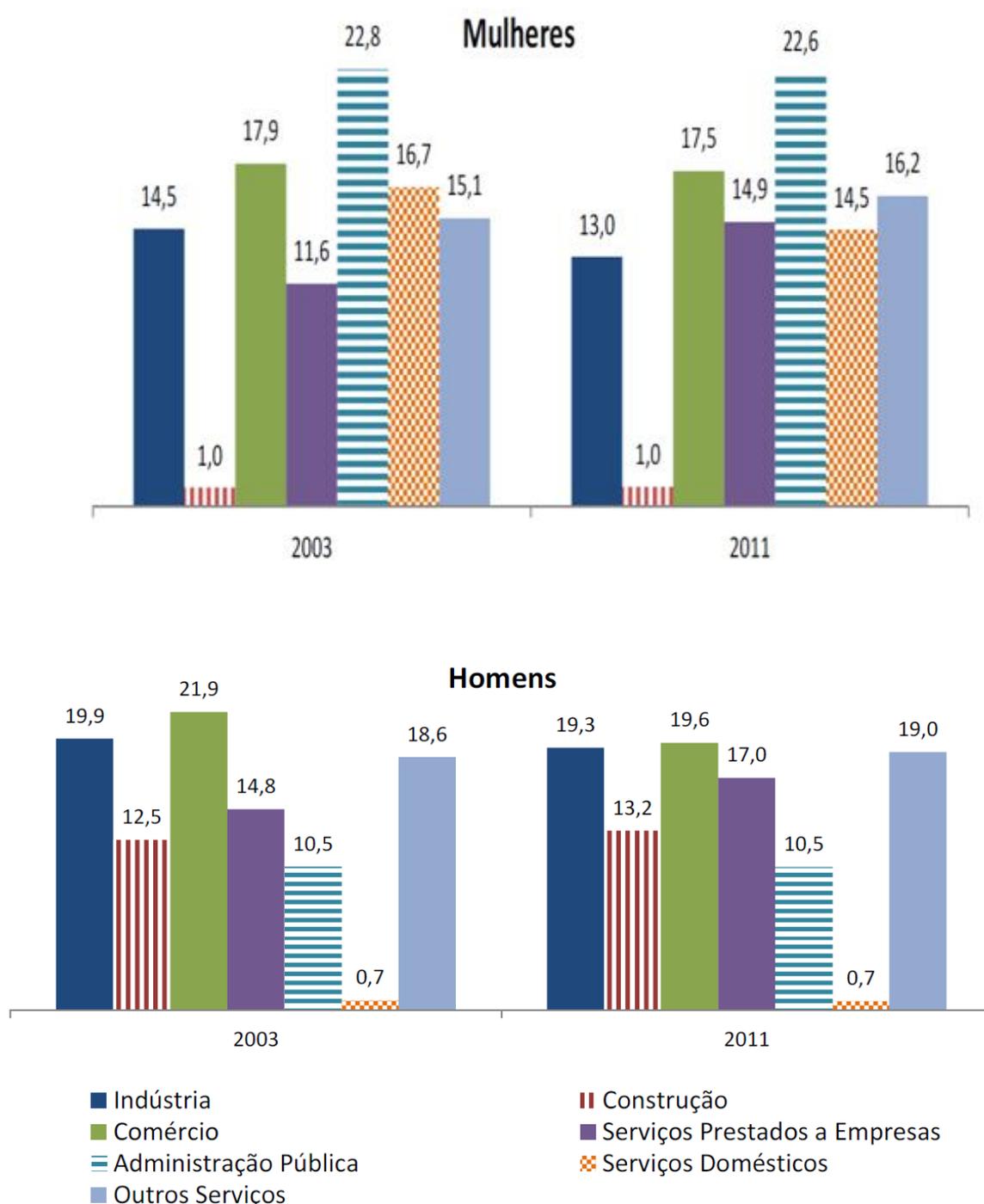
O papel do empreendedorismo no desenvolvimento econômico envolve mais do que apenas o aumento de produção e de renda per capita, envolve iniciar e constituir mudanças na estrutura do negocio e da sociedade. Tais mudanças são acompanhadas pelo crescimento e por maior produção, o que permite que mais riqueza seja dividida, o que facilita a mudança e desenvolvimento. Hisrich. R. D.; Peters, M. P. de ; Shepherd, D, A (2009)

O crescimento econômico coloca a inovação como o fator mais importante, não só no desenvolvimento de novos produtos (ou serviços) para o mercado, como também no estímulo ao interesse em investir nos novos empreendimentos. Esse novo investimento funciona na demanda e na oferta, ou seja, em ambos os lados da equação do crescimento; o novo capital criado expande a capacidade de crescimento (lado da oferta), e os novos gastos utilizam a nova capacidade e a produção (lado da demanda). Hisrich. R. D.; Peters, M. P. de ; Shepherd, D, A (2009)

Os empreendimentos criados pelas mulheres, apresentam taxa de sobrevivência maior. São negócios menores e tendem a estar no setor de serviços, como aponta levantamento feito pelo Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade (IBQP) para a

pesquisa GEM (2010). Em 33% dos casos mulheres preferem atividades ligadas ao comércio varejista, 20% investem em alimentação, e 12% em indústria de transformação.

O gráfico a seguir mostra a participação da mulheres por agrupamento de atividade econômica.



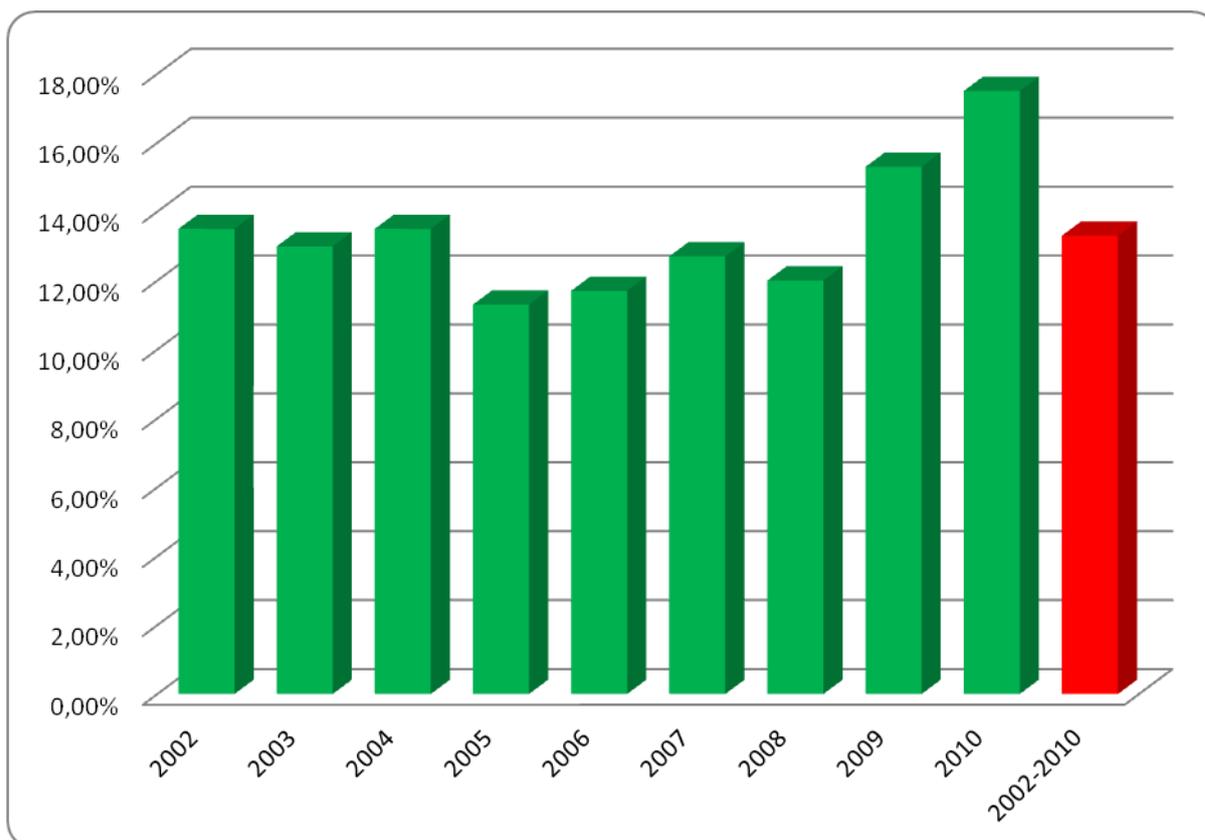
**FONTE:** IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.

**Figura 3:** Distribuição da população ocupada, por grupamentos de atividade, segundo o Sexo (%) – (2003 e 2011).

O gráfico mostra a distribuição da população ocupada feminina e masculina nos diversos setores de atividade em 2003 e 2011. O crescimento da população ocupada nos serviços prestados à empresas refletiu-se no crescimento da presença de homens e mulheres nessa atividade. De 2003 para 2011, o crescimento foi de 3,2 pontos percentuais (de 11,6% para 14,9%) entre as mulheres e de 2,3 pontos percentuais entre os homens (de 14,8% para 17,0%). Nos outros serviços, as mulheres também apresentaram crescimento no período: 1,2 ponto percentual (de 15,1% para 16,2%), contra 0,38 ponto percentual (de 18,6% para 19,0% dos homens). O predomínio da presença feminina na administração pública manteve-se estável nesses 8 anos, seguido pela a ocupação das mulheres no comércio. Por outro lado, caiu o percentual de mulheres ocupadas nos serviços domésticos, de 16,7% para 14,5%: queda de 2,2 pontos percentuais. Em 2003, dos homens ocupados, 21,9% estavam no comércio, caindo para 19,6% em 2011. A população ocupada masculina manteve-se praticamente estável na indústria e nos outros serviços.

Segundo a GEM (Global Intrepreneurship Monitor), estudo do IBQP (Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade), pela primeira vez na história, o número de mulheres donas de empreendimento superou o dos homens. O Brasil conquistou a sétima posição no ranking mundial de empreendedores.

Segundo pesquisa da Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2010), o Brasil possui a maior taxa de Empreendedores em Estágio Inicial (TEA) em 2010 (17,5%), quando comparado aos 59 países que participaram da pesquisa. A TEA média brasileira de 2002 a 2010 é de 13,38%. TEA é a proporção de pessoas na faixa etária entre 18 e 64 anos na condição de empreendedores de negócios nascentes, ou seja, com menos de 42 (quarenta e dois) meses de existência. Os dados demonstram a vocação empreendedora dos brasileiros, que já somam 21,1 milhões de empreendedores.

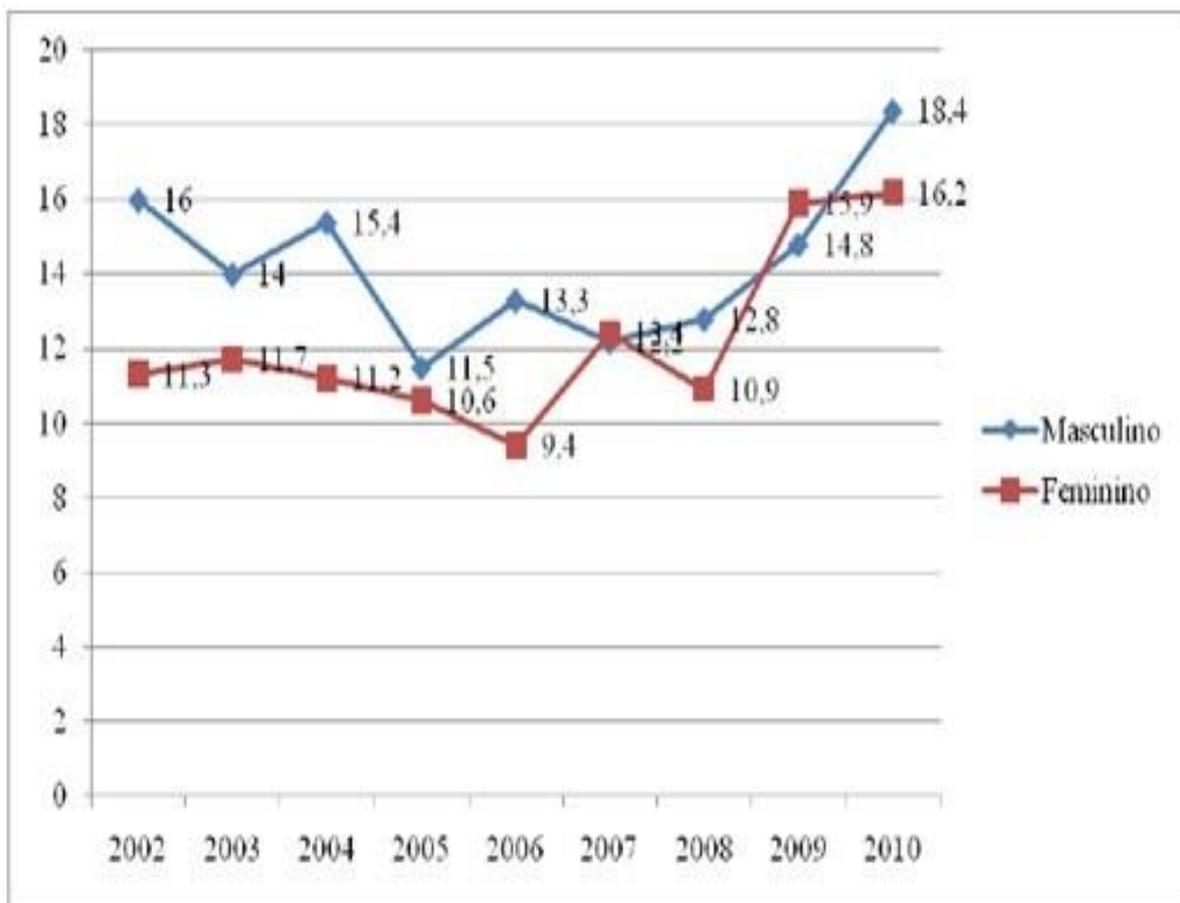


2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2002-2010 Média
13,50 %	12,99 %	13,50 %	11,30 %	11,70%	12,70%	12,00 %	15,30 %	17,50 %	13,30%

**Figura 4:** Evolução da taxa de empreendedorismo iniciais (TEA) Brasil 2002-2010.

**Fonte:** GEM (Global Entrepreneurship Monitor) (2002 a 2010).

A mulher brasileira é historicamente uma das que mais empreende no mundo. Atualmente entre os empreendedores iniciais, 50,7% são homens e 49,3% mulheres. Veja no gráfico a seguir as taxas de empreendedorismo feminino e masculino nos últimos anos:



**Figura 5:** Taxa de empreendedorismo feminino e masculino.

**Fonte:** GEM (Global Entrepreneurship Monitor) Brasil (2002 a 2010).

O empreendedorismo tem sido apontado como altamente relevante para o crescimento econômico, a produtividade, a inovação e o emprego. Nos últimos anos mostra a grande importância para a geração de empregos no País e, segundo IBGE, empresas brasileiras de alto crescimento foram responsáveis pela geração de 2,9 milhões de novos postos de trabalho.

### 3 CONCLUSÃO

Após o levantamento bibliográfico feito, concluímos que a mulher vem conquistando seu espaço no mercado de trabalho, e essa luta vem desde antigamente. Foram àquelas mulheres que no passado fizeram greves, lutaram e conquistaram lugares de destaques, que proporcionam hoje as melhores condições sociais e profissionais.

Nos dias atuais temos várias leis que defendem os direitos das mulheres como, por exemplo, a licença a maternidade, possibilitando-as, serem profissionais e também cumprir seu papel de constituir sua família. Além de profissionais a elas também são atribuídas às responsabilidades familiar e social, da qual ela se divide para atender e suprir todas as necessidades.

Hoje a mulher representa 30% de participação no mercado de trabalho. Para a economia é muito importante, pois o surgimento de novas empreendedoras no mercado faz com que o Brasil conquiste vários lugares de destaque alcançando pontos positivos e crescimento na economia.

Com a participação no mercado dominado pelos homens, elas contribuem para o lado mais humano nas tomadas de decisões. Pois sem perder suas características fundamentais de atenção, dedicação e cuidado elas os influenciam dia a dia.

Com todos esses exemplos de mulheres que superaram seus desafios e conseguiram chegar ao sucesso, com certeza muitas outras irão surgir e com essa soma poderão diminuir a desigualdade de cargos e salários enfrentados ainda hoje por elas.

Como sugestão para trabalhos futuros registra-se a consideração de estudiosos atuais afirmam que estamos vivendo a segunda grande revolução feminina. A primeira foi à entrada no mercado de trabalho, a segunda tornar-se empreendedora, dando ao mundo dos negócios novas características, princípios e valores.

## REFERÊNCIAS

BLAY, E. A. **08 de Março conquista e controvérsias**. Abril de 2004, Disponível em <http://www.piratininga.org.br/artigos/2004/01/blay-8demarco.html>. Acesso em 20/11/2012.

BERTOLINI, L. B. A, **Relações entre o Trabalho da Mulher e a Dinâmica Familiar**. 2 ed. São Paulo: Vetor, 2002.

BOMFIM, R. **A importância do feminismo para a emancipação da mulher**. 2009. Disponível em <http://www.letraefel.com>. Acesso em 15 de Outubro de 2012.

CALIL, L. E. S. **História do Direito do Trabalho da Mulher**: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século. Ed. São Paulo: Tânia Bastos Chiaradia, 2000.

Central Sindical e Popular. **Boletim da Mulher Metalúrgica**. Órgão informativo do sindicato dos metalúrgico de São José dos Campos, Caçapava, Jacareí, Santa Branca e Igaratá, Agosto 2012.

CHIAVENATO, I. **Empreendedorismo**: Dando asas ao espírito empreendedor. 2 ed. São Paulo, 2008.

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo na Prática**: Mitos e verdade do empreendedor de sucesso. 1 ed. São Paulo. 2007.

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo**: Transformando Idéias em Negócios. 2 ed. São Paulo. 2005.

FONTENELE, T.M., **Mulheres no topo da carreira**: Flexibilidade e Persistência. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006.

GEM. **Global Intrepreneurship Monitor**. Disponível em: <http://www.gemconsortium.org/>.

Hisrich, R. D.; Peters, M. P. de ; Shepherd, D, A. **Empreendedorismo**. 7 ed. São Paulo, 2009.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em 08/11/2012.

IBQP: **Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade**. Disponível em: <http://www.ibqp.org.br/gem/>

PANTALEÃO, S. F. **Licença a Maternidade 180 dias vigência a partir de 2010**. 2010. Disponivem em: [http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/lic\\_matern\\_180dias.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/lic_matern_180dias.htm). Acesso em 21 de Outubro de 2012.

PINTAGUY, J. O feminismo Hoje. Revista Veja, Ano 34, nº. 48. São Paulo, 2006.

Portal Brasil. **Empreendedorismo Feminino**. 2010. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/secoes/mulher/atuacao-feminina/avanco-da-mulher>. Acesso em 20 novembro 2012.

PRIORE, M. D. **História das Mulheres no Brasil**. São Paulo, 2002.

ROBBINS, S. P. **Administração Mudanças e Perspectivas**. São Paulo, 2005.

SCHWAB, K. **Brasil está em 62º em nível de igualdade entre os sexos**. 2012. Disponível em <http://epocanegocios.globo.com/Informacao/Resultados/noticia/2012/10/brasil-esta-em-62-em-nivel-de-igualdade-entre-sexos.html>. Acesso em 09/11/2012

SILVA, R. M. **Evolução Histórica da Mulher na Legislação Civil**. 2010. Disponível em <http://www.mundovestibular.com.br>. Acesso em 20 de Outubro de 2012.

ZILLI, Susan Mara. **Mulher, discriminação e direito do trabalho**. Revista Observatório Social, São Paulo, 2004.