



A construção do feminino e as mudanças na sociedade moderna

Ana Claudia Galhardo Palma¹

Maria Auxiliadora Ávila dos Santos Sá²

Resumo

As mudanças ocorridas nas últimas décadas estabeleceram uma nova forma de relacionamento entre os seres humanos. As mulheres estão cada vez mais deixando de pertencer à esfera privada do lar para ocuparem um lugar na sociedade que já não comporta mais exclusivamente figuras masculinas. Por meio deste trabalho procurou-se conceituar gênero e delinear o importante papel que as mulheres ocupam na sociedade moderna, principalmente em cargos de gestão nas organizações. Para tanto realizou-se um estudo bibliográfico que permitiu concluir que a construção de gênero é complexa e construída socialmente em função dos papéis atribuídos aos homens e mulheres em uma determinada sociedade. Estes papéis, com o tempo, se modificam e se reconstróem, em função de demandas e movimentos sociais. Atualmente há um redesenho do papel da mulher em função de suas ocupações, dos movimentos sociais, das pressões interacionais, enfim, de uma série de fatos que são propulsores de mudanças. Assim, torna-se importante estudar as mulheres em cargo de gestão. Importante ainda é estudar como as mulheres representam seus papéis, agem como líderes,

¹ Mestranda no Programa de Mestrado em Desenvolvimento Humano: Formação, Políticas e Práticas Sociais na Universidade de Taubaté. Gerente Administrativa no SENAC – Taubaté.

² Doutora em Educação: Psicologia da Educação na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professora no Programa de Mestrado em Desenvolvimento Humano: Formação, Políticas E Práticas Sociais na Universidade de Taubaté.

Recebimento: 15/05/2011 • Aceite: 23/08/2011

organizam seu cotidiano e o que as levou a assumir o papel de liderança nas organizações.

Palavras-chave: Construção do feminino. Sociedade moderna. Gestão feminina.

The construction of feminism and the change of modern society

Abstract

The changes in recent decades have established a new form of relationship between human beings. Women are increasingly leaving to belong to the private sphere of home to occupy a place in society that no longer behaves more exclusively male figures. Through this study we tried to conceptualize gender and outline the important role that women occupy in modern society, especially in management positions in organizations. To this end we carried out a bibliographic review which concluded that the construction of gender is complex and socially constructed according to the roles assigned to men and women in a given society. These papers, with time, are modified and reconstructed, due to demands and social movements. Currently there is a redesign of the role of women according to their occupations, social movements, pressure interaction, finally, a series of events that are driving change. Thus, it becomes important to study women in management position. Important is to study how women play their roles, act as leaders, organize their daily lives and what led them to assume the role of leadership in organizations.

Keywords: Construction of feminism. Modern society. Management women.

Introdução

De acordo com Bruschini (2007), a mulher vem ocupando, cada vez mais, espaços sociais, culturais, profissionais e políticos que tradicionalmente eram reservados aos homens. A conquista de direitos legais, inserção no espaço público e corporativo, modificações na esfera privada e enfraquecimento da hierarquia de gênero nas relações

conjugais são exemplos deste novo cenário. As transformações constantes, o aumento da competitividade, somados aos avanços tecnológicos, tornam os ambientes organizacionais mais complexos, dinâmicos e de interação com diversidades.

A condição feminina no Brasil tem melhorado, o maior nível de escolaridade superior é uma evidência importante da superação dos limites, pois há sociedades em que meninas não têm acesso à escola. Os avanços foram obtidos por meio de lutas sociais organizadas e também pelas transformações na subjetividade tanto de homens como de mulheres. As mulheres ocupam atualmente uma parcela bastante representativa do mercado de trabalho e do mundo organizacional.

Segundo Queiroz e colaboradores (2010), em seu estudo sobre a diversidade nas organizações, é importante que novos estudos analisem e busquem a compreensão sobre a interação e a convivência com características diversas nas organizações, que geram novas formas de relações e conflitos no espaço corporativo. Afirma ainda que é possível inferir que o conceito de diversidade adotado por uma empresa, seja formal ou informalmente, influencia o modelo de gestão adotado.

Assim, a partir da inserção da mulher no mercado de trabalho, e conseqüente aumento da diversidade, as relações e disputas de homens e mulheres por espaço, oportunidades, cargos e hierarquias ganham complexidade e novos contornos. No processo de construção de sua identidade profissional as mulheres buscam transpor barreiras culturais e estereótipos construídos pela sociedade. Portanto, quaisquer que sejam as causas, historicamente as mulheres agem de formas diferentes dos homens e a inserção da mão de obra feminina no mercado de trabalho desperta muitas discussões sobre as questões que envolvem as interações sociais neste ambiente, bem como a trajetória da mulher em cargos de gerência (BRUSCHINI, 2004; PRIORE, 2007).

O feminino na sociedade moderna: uma revisão

A revisão de artigos publicados sobre gênero e gestão feminina nos Anais do Encontro Nacional de Programas de Pós Graduação em Administração (ENANPAD) no período de 2000 a 2010, além de outros artigos relacionados ao tema, permitiram a presente reflexão sobre a construção do feminino e as mudanças na sociedade moderna.

Diferentes sociedades, em diferentes contextos possuem valores e crenças aos quais homens e mulheres estão relacionados de forma distinta. Historicamente, a civilização ocidental, assim como a grande maioria de outras culturas, baseou-se em sistemas filosóficos, sociais e políticos em que os homens- pela força, pressão direta ou através do ritual, da tradição, lei, linguagem, costumes etiqueta, educação e divisão do trabalho – determinam que papel as mulheres devem ou não desempenhar (PRIORE, 2007).

Nas sociedades ocidentais do século XIX, o homem era responsável pela atividade econômica exercida fora do lar; à mulher cabia o espaço doméstico, a responsabilidade pela educação dos filhos e a união da família. Confinadas ao espaço doméstico, o “mundo das mulheres” era baseado em relacionamentos locais e íntimos, como destaca Priore (2007, p.250):

O desenvolvimento das cidades e da vida urbana no século XIX influiu na disposição do espaço no interior da residência, tornando-a mais aconchegante; deixou ainda mais claros os limites do convívio e as distâncias sociais entre a nova classe e o povo, permitindo um processo de privatização da família marcado pela valorização da intimidade.

Convém não esquecer que a emergência da família burguesa, ao reforçar no imaginário a importância do amor familiar e do cuidado com o marido e com os filhos, redefine o papel feminino e ao mesmo tempo reserva para a mulher novas e absorventes atividades no interior do espaço

doméstico. Percebe-se o endosso desse papel por parte dos meios médicos, educativos e da imprensa na formulação de uma série de propostas que visavam “educar” a mulher para o seu papel de guardiã do lar e da família. A medicina, por exemplo, combatia severamente o ócio e sugeria que as mulheres se ocupassem ao máximo dos afazeres domésticos (PRIORE, 2007, p.230).

Quando eclodem a I e II Guerras Mundiais os homens vão para as frentes de batalha e as mulheres assumem as atividades familiares e foi neste contexto que muitas mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para assumir funções e trabalhos que eram realizados por seus maridos.

A Revolução Francesa trouxe mudanças fundamentais na história das mulheres, tanto na luta pela cidadania quanto nos questionamentos que surgiram sobre as relações entre os sexos, pois os direitos reivindicados às mulheres passaram a fazer parte dos direitos humanos universais. No século XIX já existiam movimentos de mulheres reivindicando direitos trabalhistas, igualdade da jornada de trabalho para homens e mulheres e direito ao voto (PINSKY & PINSKI, 2003).

Apesar dos obstáculos, a alfabetização de mulheres progrediu no século XIX, afetando significativamente a vida destas, que começaram a participar mais da cultura, ampliando seus horizontes. Foi longa a luta das mulheres por educação, pois muitas foram as resistências e barreiras que tiveram que enfrentar para chegar a um curso superior, por exemplo, e conseguir, enfim, um emprego qualificado.

A partir da revolução industrial, no século XIX boa parte da mão de obra feminina foi transferida para as fábricas, separando o trabalho doméstico do trabalho remunerado, fora do lar. As lutas entre homens e mulheres trabalhadores tem início, uma vez que os mesmos as acusavam de ocupar seus postos na produção fabril.

A reconstrução do papel social da mulher se deu no momento em que ela passou a buscar reconhecimento de sua cidadania e participação na definição de políticas públicas. Com isso surgiram os movimentos sociais e, dentre eles, surge o movimento das mulheres. A inserção da mulher na vida pública, isto é, sua participação na sociedade, partiu da necessidade de se ter melhores condições de trabalho. Estando inseridas no mercado de trabalho, havia necessidade de se ter um aparato social para a guarda dos filhos. Assim, tem início as reivindicações por creches, escolas que inicialmente eram ofertadas em poucos bairros e, principalmente nas igrejas (PRIORE, 2007).

No Brasil do século XIX já existiam registros do que se poderia chamar de um feminismo incipiente. Segundo Duarte (2003), sua principal representante é Dionísia de Faria Rocha, que usava o pseudônimo de Nísia Floresta Brasileira Augusta (1810-1885), nascida no Rio Grande do Norte, que residiu em Recife antes de se mudar para a Europa, e que teria sido uma das primeiras mulheres no Brasil a romper os limites do espaço privado e publicar textos na chamada “grande imprensa”.

Seu primeiro livro, intitulado “Direito das Mulheres e Injustiça dos Homens”, de 1832, é também o primeiro no Brasil a tratar do direito das mulheres à instrução e ao trabalho, e a exigir que elas fossem consideradas inteligentes e merecedoras de respeito. Inspirado nos famosos artigos dos Direitos da Mulher Cidadã, de Olympe de Gouges, e nas idéias de Mary Wollstonecraft sobre os preconceitos da sociedade patriarcal, é considerado como texto fundador do feminismo brasileiro (DUARTE, 2003).

São da mesma autora os livros: Conselhos à Minha Filha (1842), A Mulher (1849) e o Opúsculo Humanitário (1853). Neste último, a autora revela o quanto conhecia da história da mulher em diversos países, avalia escolas femininas de seu tempo, e ainda expõe um projeto educacional para tirar mulheres da ignorância e da ociosidade. Defende que o progresso de

uma sociedade deve ser avaliada pela importância atribuída às mulheres, como também inúmeros filósofos e pensadores, o que vem a reiterar sua sintonia com o pensamento mais avançado de seu tempo (DUARTE, 2003).

No Brasil do final do século XIX até a Primeira Guerra Mundial, o perfil feminino, pelo menos na ficção, foi marcado por uma série de transformações: avançava a idéia da Nova Mulher. Difundida pela Europa e América do Norte, esta idéia ainda encontrava grande resistência em terras brasileiras. Na medida em que as mulheres se inseriram nas profissões, e as primeiras foram docência e enfermagem, e ocupavam espaço significativo no mercado de trabalho, a Nova Mulher, educada e sexualmente livre da Europa, fez levantar, aqui no Brasil, o conservadorismo, que afirmava que tais ambições só trariam enfermidades, esterilidade e a degeneração da espécie (PRIORE, 2006).

Segundo PRIORE (2006), entre 1889 e 1900, médicos, jornalistas e políticos alarmados com a onda crescente do feminismo, uniram-se para condenar esta Nova Mulher e celebrar a anterior, voltada exclusivamente para o lar. Na Inglaterra, os médicos sustentavam que desenvolver o cérebro, para a mulher, implicava em não nutrir o útero e, por isso, se o fizesse, ela não poderia mais servir à reprodução da espécie. Os médicos fizeram ligações entre o que achavam serem epidemias e doenças nervosas – anorexia, neurastenia, histeria - com as “aspirações desmedidas das mulheres”.

O Século XX foi importante para o movimento feminista, já que teve muitas de suas reivindicações atendidas. As primeiras lutas pela emancipação e liberação das mulheres, conhecidas como primeira onda do feminismo, permitiram a participação política e a oposição aos governos autoritários do país. O ativismo feminista no Brasil de 1970 surge marcado pela conjuntura política da época e com uma estreita ligação com o contexto internacional em razão do exílio voluntário de

muitas ativistas políticas. Germinava no país um novo feminismo, incorporando questões ligadas à sexualidade, à saúde da mulher, à violência, além de temas relativos à atividade doméstica e à participação na política partidária (CIOMMO, 1999).

No entanto foi com a ECO92, realizada no Rio de Janeiro, que a literatura feminista no Brasil teve destaque e impulso, principalmente a partir de reflexões sobre gênero e meio ambiente e a estruturação de ações por parte dos movimentos feministas (CASTRO; ABRAMOVAY, 2005).

A Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e o Desenvolvimento (CNUMAD), mais conhecida pelos nomes ECO-92 e Rio 92, foi realizada do dia 3 ao dia 14 de junho de 1992 na cidade do Rio de Janeiro, seu objetivo principal já em 1992 era buscar meios de conciliar o desenvolvimento socioeconômico com a conservação e proteção dos ecossistemas da terra.

Não pode haver paz no planeta e nem proteção ao ambiente, conscientização ambiental, respeito à biodiversidade e à natureza, se a pobreza continuar existindo em tantas regiões e se a desigualdade social continuar crescente. A Carta da Terra propõe um espírito de cooperação mundial para restabelecer, proteger e conservar a saúde do Planeta Terra.

De fato, por sua participação expressiva, incluiu-se na Agenda 21 um capítulo especial sobre necessidades das mulheres e sua importância para um desenvolvimento sustentável.

Os avanços alcançados na jornada percorrida pelos movimentos das mulheres estão presentes em quase todos os segmentos da sociedade. Em razão disto os paradigmas que fundamentam e sustentam a igualdade entre os sexos passam por uma profunda transformação, sendo de grande importância o papel da mulher na conquista de uma nova identidade feminina, mais participativa e socialmente engajada (PRIORE, 2006).

Segundo D’Alonso (2008), o mercado de trabalho para a mulher estruturou-se, em suas origens, como uma extensão do trabalho doméstico. Dessa forma, algumas áreas foram mais privilegiadas, como saúde, educação e assistência social. A história da mulher no contexto organizacional, social e familiar vem sofrendo grandes transformações e cresce consideravelmente nas sociedades contemporâneas. Atualmente, e o trabalho informal, doméstico, passa a ser dividido com os homens. As mulheres estão ocupando postos no topo das grandes empresas, em organizações de tecnologia, nos ministérios, na política, em todos os segmentos societários.

Assim sendo, a partir destas transformações, as questões de gênero emergem em maior intensidade, visto que as organizações têm procurado por diversidade para formação de seus quadros de pessoal, para promover a criatividade e flexibilidade em seus produtos e processos (D’ALONSO, 2008).

O conceito de gênero foi trabalhado inicialmente pela Antropologia e pela Psicanálise, situando a construção das relações de gênero na definição das identidades masculina e feminina, como base para a existência de papéis sociais distintos e hierárquicos. Esse conceito coloca claramente o ser mulher e o ser homem como uma construção social, a partir do que é estabelecido como masculino e feminino e os papéis sociais destinados a cada um na sociedade em que vivem (GROSSI, 2004).

Para Silveira (2010), grande parte dos estudos sobre gênero está relacionada ao papel da mulher e este conceito originou-se a partir dos movimentos feministas. Dessa maneira, pode-se entender gênero como uma possibilidade concreta para apreendermos as relações entre homens e mulheres. Este conceito atravessa questões como raça, classe, credo, dentre outras, pressupondo mudanças, imagens, comportamentos, valores e representações que podem e devem ser observadas por várias

áreas do saber. As relações de gênero refletem concepções internalizadas por homens e mulheres (OLINTO, 1998).

O termo gênero, como define Scott (1990), é empregado para designar as relações sociais entre os sexos, significando assim uma maneira de indicar construções sociais. É uma maneira de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas dos homens e das mulheres.

Albuquerque Jr (2000) reconhece a pouca ênfase que a historiografia de gênero dedica ao masculino e “às experiências de ser homem”, considerando ser esta uma importante área para os estudos das relações sociais entre os sexos, desde que abordados pela perspectiva relacional que a perspectiva de gênero possibilita. O autor afirma que o gênero não é natural, sendo uma construção histórica e cultural, nem está preso completamente a uma ordem dominante de prescrições.

Isto nos remete a questões como: o que é definido como sendo masculino ou feminino em diversas situações? Como os discursos e as relações de gênero influenciam as organizações e como as organizações constroem o gênero? Talvez o aspecto mais importante seja que respostas definidas e finais não sejam possíveis. A diversidade é enfatizada. Classe social, raça, orientação sexual, idade, situação familiar, condições nacionais e regionais, estilo de vida e interesses pessoais podem ser vistos como fontes vitais de diferenciação (CHAFETZ, 1989).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos (DIEESE), as mulheres constituem 43% da população economicamente ativa, número que deve ser visto com cautela, pois, deste total, 44% estão ocupadas em atividades de baixa remuneração e sem perspectivas de evolução profissional: 18% são domésticas, 16% são autônomas e 10% não têm remuneração. Ou seja, quase metade das mulheres trabalhadoras atua como mão de obra desqualificada. A despeito de

apresentarem escolaridade média superior à dos homens (6,6 anos versus 6,3) e deterem 62% dos diplomas de nível superior, as mulheres recebem em média 70% dos rendimentos dos homens, ocupam apenas 9% dos cargos executivos e arcam com taxa de desocupação de 12%, enquanto o desemprego masculino é de 8%. Embora as mulheres respondam no Brasil por 43% da mão de obra empregada pelo mercado a porcentagem de mulheres que ocupam altos cargos executivos é muito inferior à dos homens, revelando a predominância masculina nestes postos (IBGE, 2009).

De acordo com estudos já realizados com mulheres executivas percebe-se que inúmeras mulheres fazem questão de se posicionarem como pessoas que rejeitam a idéia de que as obrigações femininas estão todas atreladas à rotina do lar e ao atendimento das necessidades do núcleo familiar; na prática, porém, as restrições impostas pelas exigências das tarefas domésticas parecem continuar sendo vistas pelas próprias mulheres como naturais, inevitáveis e mais prementes que uma carreira profissional, que exija independência em relação à família (BOSCARIN, GRZYBOVISKI e MIGOTT, 2001; SILVA, VILAS BOAS e BRITO 2001).

Os estudos também detectaram algumas queixas, insatisfações, inseguranças e angústias da mulher na vida profissional: a percepção de que o fato de ser casada e ter filhos resultaria em um maior nível de exigência e cobrança por parte de superiores hierárquicos (OLIVEIRA, OLIVEIRA e DALFIOR, 2000); decepção diante da desvalorização, pelo marido e pela família, das dificuldades impostas pela dupla jornada de trabalho (PAULA NETTO, CAPELLE e VILAS BOAS, 2001); a percepção de que não apenas os superiores em comando, mas também os clientes da empresa podem assumir atitudes machistas geradoras de situações de discriminação (VILAS BOAS, PAULA NETTO e BARROS, 2001); o imperativo de assumir o discurso e as atitudes impostas pelo modelo

masculino para obtenção e ascensão na carreira (OLIVEIRA, OLIVEIRA e DALFIOR, 2000).

Nos estudos realizados por Fontenelle-Mourão (2006 e 2007) com mulheres em topo de carreira, os resultados apontam que há uma representação social de gerenciamento feminino que está sendo construída pelas equipes que trabalham com mulheres.

Estas representações possuem elementos que são caracterizados pelas equipes como próprios do gerenciar feminino, como organização e flexibilidade. As gestoras também afirmam a existência de um “estilo feminino de gerenciar”, voltado para o trabalho em equipe e preocupação com o outro. As gerentes não apenas valorizam essa forma de gerenciamento como reconhecem a transposição para o ambiente de trabalho de um aprendizado do lar.

Respostas semelhantes também foram encontradas por Capelle, Guimarães, Doyle e Melo (2006) entre gerentes de uma mineradora. Segundo as autoras, as gerentes “encaram a feminilidade como uma vantagem e passam a explorá-la mais intensamente e a exaltá-la como tendência de conduta para todos aqueles que ocupam cargos gerenciais” (p.28).

No estudo realizado por Corsini e Souza Filho (2004) foram identificadas semelhanças e diferenças de representações sociais de equipes de empresas do setor público e privado. Foi observado que, na empresa pública, as relações são mais impessoais e orientadas para a busca de resultados (características consideradas masculinas), no estilo de gestão das mulheres.

As questões de gênero também não aparecem no conteúdo das entrevistas. Já na empresa privada os empregados apontam para o reconhecimento, a valorização da diversidade e a busca de negociações como características do gerenciamento feminino.

Em um estudo realizado com mulheres que ocupam cargos diretivos no esporte, por Gallego Noche (2004), a pesquisadora buscou identificar a existência de novos modelos de liderança, analisar papéis desempenhados e conhecer as competências das mulheres que praticam esportes e ocupam cargos de liderança.

Nas organizações universitárias destacamos um estudo realizado por Yáñez y Moreno (2009), que abordou a relação entre liderança de mulheres e seu papel na transformação de organizações universitárias, tendo como foco de estudo as mulheres que ocupam cargos de gestão em instituições universitárias espanholas.

O estudo conclui que as gestoras apresentam um estilo de liderança bastante flexível, tendo como base a utilização de variadas formas de gerenciar, não sendo possível identificar algo como sendo um modelo único de gerenciar feminino, ou estilo feminino de gestão, sendo possível apenas identificar traços comuns de liderança e algumas trajetórias profissionais similares na conquista do cargo de gestão. As conclusões destes diferentes estudos chamam à atenção por apresentarem semelhanças em suas conclusões, no que se refere às características tais como, organização, flexibilidade, busca de negociações e valorização da diversidade, levantadas como sendo próprias de um “estilo feminino de gestão”.

Para além das questões de gênero, conforme destaca Queiroz *et.al* (2010) é importante que as organizações pratiquem a diversidade como uma responsabilidade social compartilhada. Mas é necessário foco em muitas ações para o alcance deste conceito de gestão que parece se adequar ao cenário que se apresenta e que está em constante mudança no mundo corporativo.

Conclusão

A construção de gênero é complexa e construída socialmente em função dos papéis atribuídos aos homens e mulheres em uma determinada sociedade. Estes papéis, com o tempo, se modificam e se reconstróem, em função de demandas e movimentos sociais. Atualmente, há um redesenho do papel da mulher em função de suas ocupações, dos movimentos sociais, das pressões interacionais, enfim, de uma série de fatos que são propulsores de mudanças. Isto posto, nota-se que, apesar dos avanços, do desenvolvimento dos meios de comunicação, dos níveis de escolaridade altos das mulheres, ainda é, no Brasil e em boa parte do mundo, pequeno o número de mulheres que ocupam cargos privilegiados nas organizações, sejam elas públicas ou privadas. Assim, torna-se importante estudar as mulheres em cargo de gestão, como representam seus papéis, agem como líderes, organizam seu cotidiano e o que as levou a assumir o papel de liderança nas organizações.

Referências

- ALBUQUERQUE JR. D.M. Nordeste: uma invenção do falo: uma história do gênero masculino no Brasil (1920-1970). Campinas: Unicamp (mimeo.). 2000.
- BOSCARIN, R. GRZYBOVISKI, D. MIGOTT, A.M.B. Mulher, conhecimento e gestão empresarial: um estudo nas empresas familiares. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 2001. **Anais...**Campinas:ANPAD,2001.1 CD-ROM.
- BRUSCHINI, C. PUPPIN, B.A. Trabalho de Mulheres Executivas no Brasil, no **final** do Século XX. **Cadernos de Pesquisa**,v.34,n.121,p.105-138,jan./abril.2004.
- BRUSCHINI,C.Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos dez anos.**Cadernos de Pesquisa**,v.37,n.132,p.1-33,set/dez.2007
- CAPELLE, M.C.A. GUIMARÃES, T.B.C. DOYLE, ML.F.C.B. &MELO, M.C.O.L. (2006). A mulher gerente: estudo de caso numa companhia mineradora em Belo Horizonte/MG. www.gvsp.br/iberoamericana/papers/049_ACF687.pdf.>Acesso em 16 jul. 2010
- CASTRO, Mary Garcia; ABRAMOVAY, Miriam. Gênero e meio ambiente. 2.ed.rev.e ampl.- São Paulo:Cortez;Brasília:INESCO:UNICEF,2005.

CIOMMO, Regina Célia Di. Ecofeminismo e educação ambiental. São Paulo: UNIUBE, 1999.

CHAFETZ, J.S. Gender equality: toward a theory of change. In: WALLACE, R.(Ed.) Feminism and sociological theory. Newbury Park: Sage, p.101-118, 1989.

CORSINI, L. & SOUZA, E.A. FILHO (2004). Um estudo sobre as representações sociais de mulheres executivas: Estilos de comportamento e gestão. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 7,67-80.

D'ALONSO, Glauca de Lima. Trabalhadoras Brasileiras e a relação com o trabalho: Trajetórias e travessias. 2008. Disponível em: <http://www.psi.org.br/scielo>.> Acesso em: 23 set. 2010.

DUARTE, C.L. Feminismo e Literatura no Brasil. **Revista Estudos Avançados**. 17(49), 2003.

FONTENELLE-MOURÃO, T.M.(2006). Mulheres no topo de carreira: flexibilidade e persistência. Brasília, DF: Secretaria Especial de Políticas Públicas para Mulheres.

FONTENELLE-MOURÃO, T.M.(2007). Equipes gerenciadas por mulheres-representações sociais sobre gerenciamento feminino. Disponível em www.scielo.br/prc.> Acesso em 07 ago. 2010

GALLEGO NOCHE, B.(2004) **Andaluzas que abren caminos em el deporte**. Sevilla. Deputación de Córdoba.

GROSSI, M.(2004). Identidade e gênero. In: DANTAS, C.C. **Seminário das relações de Gênero**. Disponível em: > www.ufrgs.br/faced/geerds/redes>. Acesso em 17 jul. 2010.

IBGE. **Síntese de Indicadores** 2008. Rio de Janeiro: IBGE, 2009. Acesso em 17 jul. 2010.

IBGE. Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2009. Rio de Janeiro: IBGE, 2009 (**Série Estudos & Pesquisas, n.26**). Acesso em 17 jul. 2010.

OLINTO, M.T.A. Reflexões sobre o uso do conceito de gênero e/ou sexo na epidemiologia: um exemplo nos modelos hierarquizados de análise. 1998. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbepid/v1n2/06.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2010.

OLIVEIRA, N.; OLIVEIRA, R.C.M.; DALFIOR, S.R. Gênero e novas perspectivas de trabalho: um estudo junto a mulheres gerentes de atendimento no Banco do Brasil. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 2000. Anais.... Florianópolis: ANPAD, 2000. 1 CD-ROM.

PAULA NETTO, A.; CAPELLE, M. C. A.; VILAS BOAS, L. H. B. Na rua da amargura? O significado da perda do emprego para as mulheres. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 2001. **Anais...** Campinas: ANPAD, 2001. 1 CD-ROM.

PINSKI, Jaime. PINSKI, Carla Bassanelli (orgs). História da cidadania. São Paulo: Contexto, 2003.

PRIORE, M. D. História das mulheres no Brasil. 8. ed. São Paulo: Contexto, 2006.

QUEIROZ, G. M. H. FERREIRA, R. T.; MALTA, P. L.; FERNANDES, S. L. Diversidade nas organizações: construindo um olhar sobre a evolução da mulher no contexto organizacional. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 2010. Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENANPAD, 2010. 1 CD-ROM.

SANT'ANNA A. S.; CAMPOS Marly Sorel; VAZ L. S. Liderança: O que pensam os executivos brasileiros. In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. 2010. Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENANPAD, 2010. 1 CD-ROM

SCOTT, Joan W. Preface a gender and politics of history. **Cadernos Pagu**, no. 3, Campinas, /SP 1994.

SILVA A. L.; VILAS BOAS L. H. B.; BRITTO M. J. As representações sociais sobre a mulher: percepções de gênero em uma agência bancária. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. 25., 2001. Campinas. **Anais...** Campinas: ENANPAD, 2001. 1 CD-ROM

SILVEIRA, G. M. R. Diversidade de Gênero – Mulheres. 2010. Disponível em: <http://www.redhbrasil.net/.../mod_3_3.3.2diver_genero.mulheres_rosa.pdf> Acesso em: 21 jun. 2010.

VILLAS BOAS, L. H. B. PAULA NETTO, A. BARROS, L. C. Representações da diferenciação e assimetrias de gênero no espaço organizacional: um estudo no setor de vendas de veículos. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO, 2001. **Anais...** Campinas: ANPAD, 2001. 1 CD-ROM

YÁNEZ & MORENO. Mujeres agentes de cambio em La dirección de organizaciones universitarias. **Revista de Educación**, 348. janeiro-abril, 2009, PP. 331-353.