

**ANÁLISE DO EMPODERAMENTO FEMININO NO AMBIENTE CORPORATIVO NA  
PERCEPÇÃO DO CORPO DOCENTE EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO  
SUPERIOR LOCALIZADA NA ZONA DA MATA MINEIRA**

**Rodrigo Carlos de Oliveira Alves<sup>1</sup>  
Marta Regina Queiroz<sup>2</sup>  
Janine Lopes Carvalho<sup>3</sup>  
Cíntia Mendes de Assis<sup>4</sup>**

[cintiamendesassis@hotmail.com](mailto:cintiamendesassis@hotmail.com)

**ÁREA DE CONHECIMENTO:** Ciências da Saúde

**RESUMO**

O presente estudo pretende analisar, por meio de observações e aplicação de questionários, como a presença feminina é percebida em uma instituição de ensino superior na percepção do corpo docente da empresa. Trata-se de uma pesquisa quantitativa, como instrumento de coleta de dados foi utilizado um questionário com 12 perguntas, respondido por cerca de 32 pessoas, entre professores e coordenadores de curso, sendo 56% pessoas do sexo feminino e 44% do sexo masculino, e em seguidas analisadas suas respostas. A pesquisa privilegiou uma determinada instituição de ensino superior, localizada na zona da mata mineira. Pode-se concluir que a percepção em relação a presença feminina na instituição é definida como “ótima” por mais de 80% dos pesquisados e que se encontram na instituição mulheres em cargos gerenciais, além de serem a maioria na empresa, mesmo assim 50% dos pesquisados afirmaram haver maiores dificuldades para pessoas do sexo feminino “subir” na carreira, mostrando assim que apesar das conquistas feminina, ainda existe muito o que se conquistar para que a tão almejada igualdade de gênero seja alcançada.

**PALAVRAS-CHAVE:** Empoderamento; Mercado de Trabalho; Feminino, Masculino.

**1. INTRODUÇÃO**

Ser mulher no século XXI é distinto de ser mulher nos séculos anteriores, falando isso em relação aos conhecimentos e à formação que possui e não somente em aspectos comportamentais. Nesse sentido, a mulher vem se mostrando ainda mais preparada para o mercado de trabalho, quebrando

---

<sup>1</sup> Acadêmica do 7º Período do Curso de Psicologia da Faculdade Vértice - UNIVÉRTIX

<sup>2</sup> Acadêmico do 7º Período do Curso de Psicologia da Faculdade Vértice - UNIVÉRTIX

<sup>3</sup> Doutoranda em Educação pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Integrante do Núcleo de Pesquisa em Inclusão, Movimento e Ensino a Distância - NGIME/UFJF, coordenado pela professora Dr<sup>a</sup> Eliana Lúcia Ferreira. Mestre em Psicologia, Graduada em Psicologia. Professora e Coordenadora do Curso de Psicologia da Faculdade Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó.

<sup>4</sup> Psicóloga especialista Professora do Curso de Psicologia da Faculdade Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó.

preconceito e barreiras ao qual enfrentou-se e ao longo dos anos (SILVA; CARVALHO; SILVA, 2017).

Atualmente, milhares de mulheres consideradas “exemplos” a serem seguidos, se mostram e fazem práticas feministas em seus trabalhos, mulheres como Beyoncé, cantora norte americana, Michelle Obama, ex primeira dama dos Estados Unidos da América, isso mundialmente falando. No Brasil, podemos citar mulheres como Zica Assis, Laura Montes, Dilma Rousseff (primeira presidenta do Brasil) e outras diversas mulheres vieram a público lutar pela igualdade de direitos entre ambos os sexos, empoderando as outras mulheres a tomarem um posicionamento em suas vidas, tanto na área pessoal como profissional.

Para Sarbieri (2006) *apud* Proni e Proni (2018), no ambiente profissional a mulher se encontra presente em quase todas as profissões, em algumas como engenharia mecânica, transporte público, na carreira militar e muitas outras profissões que eram destinadas, principalmente para homens. A figura da mulher foi reconfigurada e passou a ser mais valorizada na construção de sua carreira profissional. Nota-se ainda que as mulheres estão conquistando maior respeito profissional e alcançando cargos de lideranças e comando, ainda que a presença masculina é predominante nas diretorias das empresas e em funções gerenciais, principalmente no setor privado.

Para Machado (2000) *apud* Proni e Proni (2018), apesar da nova imagem e da legislação trabalhista em vigor, muitas mulheres ainda sofrem discriminação no ambiente corporativo, pois ainda se vê algumas ocupações como tipicamente masculinas ou femininas devido a prevalência de uma cultura machista, herança de uma sociedade marcadamente patriarcal.

Esse trabalho tem por objetivo geral analisar, em uma instituição de ensino superior, localizada na Zona da Mata Mineira, como a presença feminina é vista no ambiente corporativo na percepção do corpo docente da instituição. Os objetivos específicos são: observar a porcentagem de mulheres que trabalham na instituição e a quantidade de cargos de chefias ocupados por pessoas do sexo feminino.

O tema se mostra relevante atualmente, pois mesmo com todos direitos de igualdade adquiridos, com muitas dificuldades ao longo da história, as mulheres ainda hoje, podem ser discriminadas e tratadas como inferiores, em vários contextos, inclusive no ambiente de trabalho.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 “BELA, RECATADA E DO LAR”<sup>5</sup> - A FIGURA DA MULHER AO LONGO DA HISTÓRIA

Essa perspectiva de igualdade e cidadania em ambos os gêneros nos remeter a Atenas, cidade influente, que foi considerada o berço da democracia grega no século V antes de Cristo, onde foi introduzido conceitos como o de *isonomia*, que significa igualdade perante a lei; *izegoria* que significa possuir o direito de se expressar; *izotemia* que seria a abolição das funções e cargos hereditários. Porém, esses “benefícios” eram válidos apenas para aqueles que tinham o perfil de cidadão ateniense e para ser considerado cidadão ateniense era necessário possuir algumas características como ser do sexo masculino e ser filho de mãe e pai ateniense. Estrangeiros, mulheres, crianças e escravos não eram cidadãos. O direito de votar era concedido exclusivamente àqueles que eram considerados cidadãos (TEIXEIRA, 2015).

Segundo Coulanges (2006) nas sociedades antigas, apenas o pai possuía o princípio misterioso de ser a centelha da vida, que era transmitido, tão somente, de pai para filho. Depois da morte do marido, a mulher deixava de ter parte no culto e cerimônias, banquetes fúnebres, tendo menos ou nenhuma participação na sociedade.

As mulheres brasileiras viveram, desde a época da colonização, num período denominado jesuítico, em que a força masculina era a única que prevalecia dentro e fora de casa. A mulher, os filhos, todos eram mantidos em uma rígida disciplina, sob o comando do pater-famílias, onde o sentimento da autoridade e o princípio da hierarquia acentuavam as diferenças de idade, tornando enorme a distância social entre o menino e o homem, entre os filhos e os pais (AZEVEDO, 1976, p. 112).

Conforme Teixeira (2015) a Constituição de 1988 trouxe junto com a nova edição, a ideia e a expectativa de igualdade definitiva entre homens e mulheres, tanto em direitos como em obrigações, definiu os direitos sociais, conforme consta o Art. 5º, I, da Constituição Federal, entretanto não buscou entender a melhoria das relações dentro da sociedade.

---

<sup>5</sup>Frase escrita como título da reportagem publicada pela revista Veja, em 2016, apresentando Marcela Temer, mulher do ex vice-presidente, Michel Temer.

Após a chamada Revolução Feminista da década de 1960, a imagem social da mulher se alterou muito. Algum tempo atrás era inaceitável a mulher ter direitos, como estudar, trabalhar fora do lar, votar, etc. Direitos que no mundo atual, parece tão normais. Mesmo que esses direitos são vistos como conquistas femininas (ou feministas), considera-se, que são fruto de conjunturas históricas específicas também (MORAES, 2012).

Segundo Rago (1995-6, p. 22) *apud* Moraes (2012), sendo exemplo disso a presença da Mulher no ambiente de trabalho, historicamente, ganhou legitimidade no momento em que a situação econômica das famílias não permite ao homem sustentar sozinho a casa. Devido a isso, discussões a respeito das condições de trabalho do proletariado feminino (operárias, costureiras) só se intensificaram junto aos movimentos feministas “à medida mesmo em que as transformações sociais e os acontecimentos políticos, como a primeira guerra mundial, forçaram a entrada cada vez maior das mulheres no mundo público”.

Apesar dos movimentos pela igualdade entres ambos os gêneros terem sidos cada vem mais difundindo em nossa sociedade, a luta ainda é constante para o reconhecimento igualitário. Essa conquista por uma igualdade de direitos ocorre ao pôr anos vencendo o preconceito, nada vem do acaso.

Segundo Martini e Souza (2015) de certa forma a igreja cristã, acaba fortalecendo o patriarcado cultural que se encontra presente na sociedade. Com seus dogmas e pregações, muitas vezes os líderes religiosos baseiam-se em capítulos e versículos bíblicos, faziam e fazem até hoje suas práticas, baseada no evangelho, trazendo textos que menciona a mulher como frágil, submissa ao deve obediência ao marido.

Segundo as feministas, empoderamento do gênero feminino, é o processo da conquista da autonomia. Tratando, ao mesmo tempo, de um instrumento/meio e um fim em si próprio. O empoderamento de mulheres vem para as tornarem livres da submissão que se vincula ao gênero feminino, da opressão patriarcal. Conforme as feministas latino americanas, o intuito do empoderamento das mulheres é, acabar com o a ordem patriarcal que sustenta a opressão de gênero, que atualmente se encontra presente em nossa sociedade para que assim as mulheres assumam maior controle sobre seus “corpos” e suas “vidas (SARDENBERG,2009).

Segundo Silva, Carvalho e Silva (2017) ser mulher no século XXI é distinto de ser mulher nos séculos anteriores, falando isso em relação aos conhecimentos e à

formação que possui e não somente em aspectos comportamentais. Nesse sentido, a mulher vem se mostrando preparada para o mercado de trabalho, assumindo um papel importante, quebrando preconceito e barreiras ao qual enfrentou durante diversos anos, alcançando assim seu espaço, conquistado a igualdade e confirmando ter capacidade para gerenciamento e liderança tanto quanto os homens (NOGUEIRA, 2010).

### **3. METODOLOGIA**

O presente trabalho visa analisar, em uma instituição de ensino superior, localizada na Zona da Mata Mineira, como a presença feminina é vista no ambiente corporativo na percepção do corpo docente da empresa.

A instituição em que o estudo foi realizado se localiza em uma cidade do interior de Minas Gerais, com aproximadamente 18.914 habitantes (IBGE, 2017). Atualmente conta com mais de 10 anos de funcionamento oferecendo 13 cursos de graduação presencial, todos autorizados pelo MEC.

Trata-se de uma pesquisa tanto quantitativa. A pesquisa quantitativa se centra na objetividade, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recorrendo assim à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, etc. (FONSECA, 2002).

Foi realizada uma revisão bibliográfica em vários bancos de dados eletrônicos, caracterizando assim a pesquisa como pesquisa bibliográfica. Para Fonseca (2002) a pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de *web sites*.

Como técnicas de coleta de dados foi utilizado um questionário com 12 perguntas, respondido por cerca de 32 pessoas, entre professores e coordenadores de curso, sendo 17 pessoas do sexo feminino e 15 do sexo masculino, e em seguida analisada suas respostas, dando o caráter de também pesquisa de levantamento de dados, definida por Gil (2008) como a interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Os dados foram coletados no mês de junho de 2019.

Para que seja realizada a entrevista em qualquer situação de interação empírica, alguns passos devem ser seguidos, sendo eles: apresentação, menção do interesse da pesquisa, apresentação de credencial, explicação dos motivos da

pesquisa, justificativa da escolha do entrevistado, garantia de anonimato e sigilo e apresentação do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE).

#### **4. RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Através do levantamento de dados pode-se responder uns dos objetivos deste trabalho; qual a porcentagem de mulheres que trabalham na instituição. Dos 194 colaboradores cerca de 109 são do sexo feminino e 85 do sexo masculino, em porcentagem temos 56% são colaboradoras mulheres e 44% dos colaboradores homens.

As observações feitas e o levantamento de dado, afirmam uma presença maior da mulher no ambiente corporativo. Nesse sentido, Silva, Carvalho e Silva (2017) afirmam que a mulher vem se mostrando preparada para o mercado de trabalho, assumindo um papel importante, quebrando preconceito e barreiras ao qual enfrentou-se e ao longo dos anos, alcançando assim seu espaço, conquistado a igualdade e confirmando ter capacidade para gerenciamento e liderança tanto quanto os homens.

Outra indagação do trabalho que foi respondida através do levantamento de dados e observações foi a quantidade de cargos de chefias ocupados por pessoas do sexo feminino. A instituição conta com dezoito cargos de chefias, entre chefes de setores e coordenadores de curso de graduação, sem incluir o mantenedor. Desde dezoito cargos, onze são ocupados por pessoas do sexo feminino e sete ocupados por pessoas do sexo masculino.

Conforme abordado no referencial teórico a presença da mulher no ambiente corporativo aumentou significativamente e esse aumento se reflete também em cargos de chefias/liderança das empresas. Na instituição em estudo nota-se que 58% dos cargos diretivos são ocupados por pessoas do sexo feminino, o que comprovam que as mulheres estão preparadas para exercer papéis de lideranças, com competência e maestria.

Segundo pesquisa da consultoria Grant Thornton, que ouviu altos executivos de 12,5 mil empresas em 44 países, o número de mulheres em cargos de liderança aumentou. Participaram 300 entidades brasileiras. Mundialmente falando, mulheres ocupam 24% dos cargos de liderança que incluem presidentes, vice-presidentes e diretoras, já no Brasil elas ocupam 23% destes cargos (PAULA, 2013).

De acordo com o questionário aplicado e as observações feitas, a presença feminina na instituição em análise é vista de forma positiva tanto pela percepção das colaboradoras do sexo feminino, quanto para os colaboradores do sexo masculino.

Pode-se perceber que para o público feminino, a presença de pessoas do sexo feminino na instituição é vista por 88% como “ótima”, já para 12% caracteriza-se como “boa”. Essas porcentagens podem ser justificadas, devido ao reconhecimento das mulheres de que apesar das conquistas durante todo o processo histórico da mulher, ainda assim precisa-se conquistar bastante para atingir a tão almejada “igualdade de gênero”.

Já na percepção do público masculino 100% das respostas definiram a presença feminina na instituição como “Ótima”, o que pode ser explicado, devido a porcentagem elevada de mulheres que trabalham na instituição.

De modo geral, a presença feminina na instituição foi definida como “Ótima” (94%), o que nos leva a analisar que a instituição é uma instituição de ensino superior e em algumas áreas como da saúde e educação, a presença feminina é notória de uma forma maior, por serem profissões que, no século passado, era “destinada” para “elas”, mesmo não havendo essa distinção de forma visível como era, ainda sim, em algumas situações prevalece esse retrógrado pensamento. Cabe ressaltar também que na instituição em estudo, não se considera o gênero para se tornar um colaborador, mas sim se a pessoa, independente do sexo, possui as características necessárias para ocupar tal cargo.

Segundo Guerra (2002, p. 37) *apud* Nogueira (2010), é importante destacar a relevância da conquista das mulheres em segmentos que não a empregavam a um tempo atrás, como, por exemplo, nas Forças Armadas, em que elas estão ingressando como oficiais, cargos antes conferidos apenas ao sexo masculino.

Uma das perguntas contida no questionário era “Pode-se dizer que para as mulheres ainda é mais difícil subir na carreira do que para os homens?”

Com as respostas obtidas para essa indagação percebe-se que 53% das mulheres acreditam sim que mulheres encontram maiores dificuldades para subir na carreira, quando comparadas aos homens. Já 53% do público masculino acredita não haver dificuldades para pessoas do sexo feminino “subir” na carreira, havendo uma igualdade de oportunidades. Analisando o resultado do público alvo em geral, 50% responderam “sim”, que realmente mulheres encontram maiores dificuldades para

subir na carreira quando comparadas aos homens e 50% respondeu “não”, acreditando na igual oportunidade.

Como essa pergunta era também de cunho qualitativo, abrindo margem para se justificar as respectivas respostas, as justificativas que mais apareceram em pessoas do sexo feminino que afirmaram haver dificuldades para as mulheres “subir” na carreira, quando comparadas aos homens foram: preconceito, machismo, desigualdade salarial, oportunidades diferenciadas para os sexos, “Mulher tem que se esforçar mais e mostrar mais resultados para obter reconhecimento e promoção na carreira”, discorreu uma participante e a respeito do comportamento social das mulheres, sendo “avaliadas”, por seus comportamentos fora do ambiente de trabalho.

Segundo Proni e Proni (2018) a discriminação vem gerando condições desiguais, apesar de muitas mulheres ocuparem profissões de alta qualificação e *status* sociais. A classe feminina ainda enfrenta dificuldades que são consideradas invisíveis, os chamados “teto de vidro”, que resultam em conflitos para as mulheres subir na carreira e exercerem cargos de destaques e de maior responsabilidade, mesmo com as conquistas históricas do movimento feminista. Essa dificuldade se relacionada com a necessidade de conciliar vida profissional e vida familiar.

Já as pessoas do sexo feminino, que acreditam não haver dificuldades para subir na carreira, em relação aos homens, citaram argumentos como: possibilidades iguais para subir na carreira, a mulher gradativamente tem conquistado seu espaço, na área de atuação e na instituição que trabalha não existe distinção de gênero, porém acreditam haver isso em outras empresas.

Como já mencionado antes, algumas profissões são vistas como profissões para as “Mulheres” e outras profissões para “Homens”, então algumas participantes da pesquisas afirmaram não “haver dificuldades para subir na carreira”, quando comparadas as oportunidades oferecidas a pessoas do sexo masculino, por estarem trabalhando em uma instituição de ensino, porém algumas docentes de cursos como medicina veterinária, engenharia civil e engenharia mecânica afirmaram encontrar uma certa “resistência” para atuarem em suas respectivas áreas, “resistências” que mulheres que atuam em cursos como administração, enfermagem, psicologia e etc., provavelmente não encontraram e isso pode ser explicado devido a uma tradição machista, que vinculava (e muitas vezes ainda associam) pessoas do sexo feminino como “frágeis”.

Pessoas do sexo masculino que afirmaram a existência de maiores dificuldades para as mulheres “subir” na carreira, usaram justificativas variadas, dentre elas; dificuldade de conciliar os papéis sociais (atividades domésticas no lar e trabalho fora de casa), dificuldades das mulheres para serem inseridas em algumas profissões, barreiras econômicas, culturas e sociais, entre outros.

Em contrapartida, o público masculino que alegou não haver dificuldades para as mulheres elevarem sua carreira, usaram argumentos afirmando que sexo não é um definidor de competência, mulheres são mais organizadas e práticas, sendo muitas vezes a escolha ideal para cargos gerenciais, oportunidades iguais e mulheres ocupam cargos de destaques e são a maioria dentro da instituição e etc.

Indagados sobre “As principais barreiras encontradas para a entrada e permanência das mulheres no mercado de trabalho”, os pesquisados de modo geral, responderam, além das barreiras sociais como: machismo, sociedade patriarcal, outras barreiras como; desigualdade salarial, assédio sexual, dupla jornada de trabalho (casa e trabalho fora do lar), licença maternidade, muitas vezes as mulheres tem ido contra elas mesmas e não se sentem “suficientes” para ocuparem determinados cargos.

Diversas empresas acham que a variedade de papéis é um fator negativo, ao qual impede as mulheres de executarem o seu trabalho, por inteiro. Várias mulheres acabam renunciando seus projetos de vida (casamentos, laços afetivos), outras adiam ou retardam o sonho da maternidade pelas carreiras, por algumas empresas definirem isso como um empecilho para a ascensão profissional. Já outras empresas acreditam que a capacidade feminina de desempenhar diversos papéis ao mesmo tempo como uma característica positiva para a gestão (SINA, 2005).

Sobre a mulher não se sentir “suficiente”, “capaz” e ocupar determinados cargos, Ferrari (2013) afirma que historicamente as mulheres foram tão repressadas, humilhadas e tratadas com inferiores perante o a sociedade que isso já se interiorizou nelas. “A mulher interiorizou esta repressão e seu processo de inferiorização é histórico cultural”, sendo que o “resultado é sua baixa autoestima, o que a coloca como servidora/escrava do outro e a faz auto sabotar seu potencial”.

Outra questão levantada com o questionário foi a respeito da desigualdade salarial para as mulheres em relação aos homens, ocupando os mesmos cargos dentro da instituição em estudo.

Fazendo a análise das respostas percebe-se que a porcentagem do público feminino que acredita existir desigualdade salarial entre os gêneros dentro da instituição em estudo (81%) é maior do que a do público masculino que acredita (7%). No aparato geral cerca de 87% afirma não ter desigualdade salarial, contra 13% que dizem existir sim desigualdade salarial entre os gêneros.

Conforme Bruschini e Puppini (2004) *apud* Silva; Carvalho; Silva, (2017) afirmam que no Brasil mulheres ganham menos que os homens, ainda que exercem a mesma função, em média, o correspondente a 71% do salário dos homens. Essa diferença é mais patente nas funções menos qualificadas. No topo, elas quase alcançam os homens. Comparando por cor, as mulheres brancas ganham destaque nas organizações, em que a possibilidade de obter salários maiores e melhores condições de trabalho é mais elevado do que para as negras.

E por fim, no questionário havia uma pergunta com a seguinte alegação: “Você contrataria uma mulher para ocupar um cargo de chefia dentro de uma empresa?”

Observa-se pelos resultados das respostas que uma das frases escritas por um dos pesquisado do sexo masculino é verdadeira “percebo muitas mulheres indo contra elas mesmas”, cerca de 6% das mulheres pesquisadas afirmaram que não contrataria uma mulher para ocupar um cargo de chefia em uma empresa, o que acaba indo contra alguns dos princípios feministas, que lutam por igualdade de direitos entre os gêneros e união da força feminina. Já o público masculino 7% afirmaram não contratar uma mulher para ocupar um cargo de chefia em uma empresa. Na análise geral cerca de 6% afirmaram que não contrataria uma mulher para ocupar o cargo de chefia de uma empresa, contra o 94% restante que afirmaram contratar sim uma mulher para ocupar um cargo gerencial, o que remete a frase escrita por outro pesquisado do sexo masculino “Mulheres são mais organizadas e práticas e desse modo dedicam-se mais a execução das funções, muitas vezes são a escolha ideal para cargos gerenciais”, mostrando dessa maneira o reconhecimento e a importância da mão de obra feminino em nossa sociedade, que apesar de algumas práticas machistas, tem-se alterado a forma de ver a figura da mulher.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conclui-se, que a presença feminina na instituição de ensino superior em análise é percebida, em sua maioria como “ótima”, vê-se mulheres ocupando cargos gerenciais e sendo a maior quantidade de pessoas dentro da empresa. Claro que ainda existe diferenças no acesso e permanência de mulheres em relação aos homens no mercado de trabalho, o preconceito, mesmo que de forma “sutil”, mascarado com os chamados “tetos de vidro”, como foi mencionado no referencial teórico, ainda persistem. Entretanto as mulheres têm se mostrado capazes e cada vez mais dispostas a ocuparem “lugares”, que historicamente lhes foram negados, quebrado paradigmas no mercado de trabalho, deixando para trás o estigma de ser um sexo frágil, incapaz ou inferior.

Mesmo que ainda exista a desigualdade de gênero no ambiente corporativo e em outros mais, muitos já se foi conquistado, historicamente falando e essas conquistas só irão aumentar, visto que as mulheres estão cada vez mais empoderadas e engajadas a conquistar respeito e serem vistas como iguais perante a sociedade.

Em sintase, que todas mulheres nunca se esqueçam o quanto são fortes e capazes e jamais se submetam a submissão ao qual sua imagem já foi vinculada em décadas passadas, que sempre busquem e lutem pela igualdade de gênero, não somente no ambiente de trabalho, mas em todos os demais, procurando sempre o respeito com as quais merecem ser tratadas, afinal, como diz a cantora norte americana e ícone feminista, Beyoncé “*Who run the world ? Girl!*” ou seja “Quem domina o mundo? As Garotas!

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, G. F. **Who run the world? Girls! O polêmico feminismo em Beyoncé Knowles.** Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/6397/1/AFerreira.pdf>. Acesso em: 18.abril.2019

AZEVEDO, F. de. **A transmissão da cultura.** 5ª ed. São Paulo, Melhoramentos; Brasília,1976.

Bíblia de Promessas. 8ª ed. King' s Cross. São Paulo, 2014.

Castro, J. C. da S; Braz, A. de F.; Freitas, D. M. de. Empreendedorismo feminino: um estudo de caso realizado na câmara da mulher empreendedora de viçosa-mg. In: **Empreendedorismo, Gestão e Negócios**, v. 8, n. 8, p. 515-542., 2019. Disponível em:

<http://www.fatece.edu.br/arquivos/arquivos%20revistas/empreendedorismo/volume8/Juliana%20Cunha%20da%20Silva%20Castro;%20Andreza%20de%20Freitas%20Br az;%20Daiane%20Miranda%20de%20Freitas.pdf>. Acesso em: 03.jun. 2019

COULANGES, F. de. **A Cidade Antiga**. São Paulo: Editora das Américas S.A. - Edameris, 1961

DUBY, G.; PERROT, M. **História das mulheres no Ocidente: o século XIX**. Porto: Edições Afrontamento, 1994. V. 4.

FERRARI, R. **O Empoderamento da Mulher**. 2013. Disponível em: <http://www.fap.sc.gov.br/noticias/empoderamento.pdf>. Acesso em: 18. abril.2019

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais** / - 8' ed. - Rio de Janeiro: Record, 2004.

HEFFEL, C. K. M; SILVA, V da; LONDERO, J. C. A construção da autonomia feminina: O empoderamento pelo capital social. *In: XXI Colóquio Nacional Representações de Gênero e Sexualidade*, 2016, Campina Grande-PB. Anais [...]. Campina Grande-PB: [s. n.], 2016.

LOMBARDI, M. R. **Perseverança e resistência: a Engenharia como profissão feminina**. 2005. 292 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação. Campinas, 2005.

MARTINI, M. T; SOUZA, F. **Mulher do século XXI: conquistas e desafios do lar ao lar**. Santa Catarina. 2015. Disponível em: <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2016/02/Mary-Terezinha-Martini.pdf>. Acesso em: 18. abril.2019

NOGUEIRA, D. A. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. 2010. 45f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, Assis, 2010. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0911301355.pdf>. Acesso em: 01 junho. 2019.

OLIVEIRA, L. P. R. de; CASSAB, L. A. O movimento feminista: algumas considerações bibliográficas. *In: III Simpósio Gênero e Políticas Públicas. Universidade Estadual de Londrina*, 2014. Disponível em: [http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/GT10\\_La%C3%ADs%20Paula%20Rodrigues%20de%20Oliveira%20e%20Latif%20Cassab.pdf](http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/GT10_La%C3%ADs%20Paula%20Rodrigues%20de%20Oliveira%20e%20Latif%20Cassab.pdf). Acesso em: 18. abril.2019  
Paula, A. B. de. **A participação de mulheres em cargos de chefias**. Porto Alegre, 2013. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/94982/000915109.pdf?sequence=1>. Acesso em: 02. jun. 2019

PRONI, T. T. da R. W; PRONI, M. W. **Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, p. 1-21, 13 abr. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v26n1/1806-9584-ref-26-01-e41780.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2019.

RANGEL, P. L. N; COELHO, P. F; TEIXEIRA, V. R. A questão de gênero no movimento funk: empoderamento feminino. In: **Anais do XXI Congresso Nacional de Linguística e Filologia: Textos Completos**. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: [http://www.filologia.org.br/xxi\\_cnlf/cnlf/tomo2/Cad\\_CNLF\\_XXI\\_Textos\\_completos\\_TOMO\\_2.pdf](http://www.filologia.org.br/xxi_cnlf/cnlf/tomo2/Cad_CNLF_XXI_Textos_completos_TOMO_2.pdf). Acesso em: 19. abril.2019

ROCHA-COUTINHO, M. L. Dos contos de fadas aos super-heróis: mulheres e homens brasileiros reconfiguram identidades. **Psicologia Clínica**, 12 (2), 2000, p 65-82

SADENBERG, C. M. B; COSTA, A. A. A. (Orgs). **Feminismo, ciências e tecnologia**. Salvador, REDOR/NEIM-FFCH/UFBA, p.11-21, 2002.

SARDENBERG, C. M. B. **Liberal vs Liberating Empowerment: Conceptualising Women's Empowerment from a Latin American Feminist Perspective**. Brighton: IDS: Pathways of Women's Empowerment, Pathways Working Paper 7, July 2009.

SILVA, C. R. R. da; CARVALHO, P. M. de; SILVA, E. L. da. Liderança feminina: a imagem da mulher atual no mercado corporativo das organizações brasileiras. In: **Educação, Gestão e Sociedade: revista da Faculdade Eça de Queirós**, Ano 7, número 25, 2017. Disponível em: [http://uniesp.edu.br/sites/\\_biblioteca/revistas/20170509163857.pdf](http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170509163857.pdf). Acesso em: 19. abril.2019

SOUZA, M. I. de. "Bela, recatada e do lar": os desdobramentos midiáticos de uma pequena frase. **Revista: Veredas atemática**, V.21 nº 2. 2017. Disponível em: [http://www.ufjf.br/revistaveredas/files/2018/04/Artigo\\_3\\_Veredas20172.pdf](http://www.ufjf.br/revistaveredas/files/2018/04/Artigo_3_Veredas20172.pdf). Acesso em: 18. abril.2019

TEIXEIRA, L. D. L. Gênero, cidadania e questão social: o empoderamento feminino a partir dos programas sociais. In: **14º CONGRESSO DE HISTÓRIA DA EDUCAÇÃO NO CEARÁ**, 2015, Ceará- Brasil. Disponível em: <https://docplayer.com.br/8237621-Genero-cidadania-e-questao-social-o-empoderamento-feminino-a-partir-dos-programas-sociais-palavras-chaves-genero-questao-social-empoderamento.html>. Acesso: 09. abril.2019