

AS MARCAS DO GÊNERO NA CARREIRA DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI)

GENDER BRANDS IN THE INDIVIDUAL MICRO ENTREPRENEUR'S CAREER (MEI)

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

Alexandre Dal Molin Wissmann, PPGA/EA/UFRGS, Brasil, alewissmann@hotmail.com

Jair Jeremias Junior, UNILA/UFRGS, Brasil, jair.jeremias.j@gmail.com

Jhony Pereira Moraes, FADERGS/UFRGS, Brasil, jhonymoraes@hotmail.com.br

Arthur Gehrke Martins Andrade, PPGA/EA/UFRGS, Brasil, arthurgehrkemartinsandrade@gmail.com

Resumo

O estudo, a partir do aporte teórico de carreiras, teve como objetivo analisar um conjunto de Microempreendedores Individuais (MEI) e destacar, sob o enfoque do marcador social de gênero, diferenças relacionadas ao trabalho neste contexto. A pesquisa classifica-se como exploratória-descritiva, faz uso de entrevista semi-estruturada e observação como técnicas para a coleta dos dados e análise de conteúdo como técnica de análise. Foram entrevistados 56 MEIs na cidade de Rio Grande-RS. Os resultados identificaram tendências e estruturas dentro do conjunto social analisado. Evidenciou-se que são as mulheres que estão mais próximas das atividades domésticas e de cuidado, do trabalho em regime parcial e da descontinuidade em sua carreira, o que sugere maiores esforços para adaptação à novas atividades. Ao mesmo tempo as ocupações de menor complexidade, ligadas à trajetórias generificadas e somadas ao trabalho em casa, o preconceito e a informalidade decorrente desta conjuntura, impactam diretamente nos baixos níveis de rendimentos no universo feminino e também ocasionam o predomínio de atividades profissionais solitárias.

Palavras-chave: Carreira; Gênero; Microempreendedor Individual; MEI; Microempreendedorismo.

Abstract

The study, based on the theoretical support of careers, aimed to analyze a set of Individual Microentrepreneurs (MEI) and highlight, under the focus of the social gender marker, differences related to work in this context. The research is classified as exploratory-descriptive, makes use of semi-structured interviews and observation as techniques for data collection and content analysis as an analysis technique. 56 MEIs were interviewed in the city of Rio Grande-RS. The results identified trends and structures within the analyzed social group. It was evident that it is women who are closest to domestic and care activities, work on a part-time basis and discontinuity in their career, which suggests greater efforts to adapt to new activities. At the same time, less complex occupations, linked to generalized trajectories and added to working at home, prejudice and informality resulting from this situation, directly impact low levels of income in the female universe and also cause the predominance of solitary professional activities.

Keywords: Career; Gender; Individual Microentrepreneur; MEI; Microentrepreneurship.

1. INTRODUÇÃO

Diversos são os caminhos que buscam diminuir as desigualdades em um campo social, porém, também é verdade, que poucos são efetivos. Aos pesquisadores com este intuito, cabem as incursões visando contribuir na demarcação das distâncias existentes. Na esfera das ciências sociais, um dos recursos é a utilização da categoria analítica de gênero (Rios & Sotero, 2019). O uso consciente deste conceito pode sublinhar e questionar realidades em diferentes áreas.

No mercado de trabalho, embora existam avanços conquistados pelas mulheres nas últimas décadas, sobretudo nas taxas de educação, Santos (2017) argumenta que a introdução de políticas públicas e a intensa inserção feminina ainda não foram suficientes para reduzir o distanciamento histórico neste contexto de forma significativa. Além do avanço vagaroso, a autora chama a atenção para análises que apontam resultados contrários em termos de qualidade do trabalho. Questões como as relações de emprego, a atividade exercida e os rendimentos marcam estes resultados negativos.

Por sua vez, o conceito de carreira a partir de sua constituição teórica interdisciplinar oferece uma campo de análise onde estão presentes elementos como a construção histórica, a perspectiva de tempo, os elementos objetivos e subjetivos e as interações existentes entre os envolvidos (Moore, Gunz & Hall, 2007). Em conjunto, a concepção de carreira proporciona a exploração de grupos sociais periféricos e novos contextos (Hughes, 1937).

Tendo em vista a preexistência no âmbito dos estudos sobre carreiras de trabalhos que focam suas análises na situação das mulheres em condições economicamente mais favorecidas ou, ainda, em níveis organizacionais elevados (Prasad, D'Abate & Prasad, 2007; Sullivan & Maniero, 2008; Lima et al., 2013), se faz importante incluímos na análise grupos de mulheres em condições sociais e econômicas que apresentam maior vulnerabilidade, indo além do perfil da mulher executiva, explorado em estudos prévios.

Nesse caso, cabe destaque para a figura do Microempreendedor Individual (MEI). A partir da criação de sua figura jurídica em 2008, o número de indivíduos que busca o enquadramento para formalizar sua atividade de trabalho só aumenta. Em julho de 2020, o número de MEIs em todo o País já ultrapassou a marca de dez milhões de pessoas, mostrando sua notoriedade, além de seu impacto econômico e social (Portal do Empreendedor, 2020).

Atualmente o MEI caracteriza-se do seguinte modo: possui um faturamento anual de até R\$ 81.000,00; pode dispor de, no máximo, um empregado com remuneração de um salário mínimo ou piso da categoria; sua tributação gira em torno de R\$ 50,00 mensais, variando minimamente conforme a atividade exercida; além de estar autorizado a exercer apenas atividades econômicas previstas em sua constituição (Portal do Empreendedor, 2020).

Embora o conjunto social seja heterogêneo se tratando de atividades desempenhadas, algumas características são traços comuns entre estes trabalhadores. O relatório divulgado pelo SEBRAE (2016) oferece uma noção do seu perfil: são, em sua maioria, trabalhadores que criaram sua empresa por necessidade de obter trabalho e renda; em geral, não possuem todo o conhecimento necessário para a organização de seu negócio e, mesmo assim, não costumam procurar ajuda para se desenvolverem; a maior parte não tem o ensino médio completo, além de não gerarem nenhuma inovação em seus produtos e serviços. As ocupações desempenhadas – caracterizadas muitas vezes como “bicos” ou atividades precárias – e a renda de, em média, dois ou três salários, também revela sua condição econômica de vulnerabilidade.

Diante destas perspectivas e entendendo o conceito de gênero por meio da abordagem de Lauretis (1994) como uma construção histórica, onde todo elemento cultural é um registro e serve para a compreensão do processo de criação do gênero e de sua reprodução, o estudo irá

analisar características de um grupo de MEIs, articulando elementos de sua carreira à categoria analítica de gênero. Isto posto, o estudo, a partir do aporte teórico de carreiras, tem como objetivo analisar um conjunto de microempreendedores individuais e destacar, sob o enfoque da categoria de gênero, diferenças relacionados ao trabalho neste contexto.

Atentando ao propósito, o estudo está dividido em seis seções e estruturou-se da seguinte maneira: o primeiro capítulo corresponde à introdução, trazendo a contextualização do assunto e o objetivo do trabalho; as interlocuções entre o conceito de carreira e gênero compreendem o tema do segundo capítulo; o terceiro capítulo dedica-se a retratar o gênero como uma categoria de análise; a quarta parte exhibe a metodologia empregada no estudo; a quinta seção apresenta os dados, tratando das marcas do gênero na carreira dos microempreendedores; por fim, a sexta parte apresenta as considerações finais do trabalho.

2. CARREIRA E GÊNERO: POSSÍVEIS INTERLOCUÇÕES

Os estudos de carreira podem ser divididos em dois modelos: o tradicional, predominante até a década de 1970 e retratado pelo homem pertencente ao grupo socialmente dominante, pela estabilidade de emprego e ascensão vertical de carreira na organização de forma linear; e o moderno, que por sua vez, considera homens e mulheres, pertencentes a grupos sociais variados, em um ambiente caracterizado pela progressão descontínua e pela instabilidade funcional (Chanlat, 1995).

Dentre as vertentes contemporâneas de carreira, o movimento das Carreiras em Contexto é uma das concepções teóricas que responde às transformações do mercado de trabalho. Gunz, Mayrhofer e Tolbert (2011), ao observarem os elementos do contexto contemporâneo, apontam para a reformulação dos padrões de carreira dentro da sociedade. Os autores destacam a importância de estruturas conceituais que permitam a integração entre fenômenos sociais e políticos e suas descrições e explicações sobre carreiras individuais ou padrões de carreira de um grupo maior. Nesse sentido, Mayrhofer, Meyer, e Steyrer (2007) propõem um modelo para observar o contexto de carreira que estabelece quatro níveis que envolvem a carreira do indivíduo: do trabalho; de origem; social e cultural; e global. Em um modelo casca de cebola, cada um dos níveis apresenta uma série de elementos investigativos e que influem de alguma maneira na carreira. O nível contextual apresenta como variáveis os mercados de trabalho externos, as novas formas de trabalho e organização e as relações sociais; o contexto de origem é composto pela origem social e de classe, a socialização educacional, a história individual de trabalho e o contexto da vida atual; o contexto global envolve as dinâmicas da globalização; e no contexto social e cultural, apontam-se os fatores de etnia, demografia, comunidade e gênero.

Mayrhofer, Meyer, e Steyrer (2007) argumentam que a carreira é localizada na intersecção da história da sociedade e na biografia individual. Assim, é necessário observar este cruzamento ao longo da vida do indivíduo, somando as dimensões macro e micro e a perspectiva temporal. Além disso, reforçam a ideia de que quanto maior o número de informações sobre o contexto de um determinado indivíduo, maior o poder explicativo do objeto em análise. Ao observar o campo desta maneira, os elementos não podem ser observados de modo individual, ao contrário, seu poder explicativo está na congregação destes fatores. Partindo deste prisma, Gunz, Mayrhofer e Tolbert (2011) reforçam a ideia de que as carreiras, bem como as organizações e instituições, são produtos das estruturas sociais. Ao mesmo tempo, elas também tem o poder de reestruturação deste ambiente, reproduzindo ou alterando estas estruturas.

Ainda assim, embora as teorias contemporâneas busquem inserir aspectos contextuais associados ao trabalho, segundo Prasad, D'Abate e Prasad (2007) as mulheres seguem sendo um grupo marginalizado dentro dos estudos de carreiras. Tendo em vista a ideia de gênero, as mulheres, ao constituírem um grupo, formam também uma identidade coletiva diferente dos

grupos hegemônicos, e, portanto, constituído como grupo subalterno, uma vez que estão, teoricamente, em desacordo com as práticas e características dos grupos dominantes.

Este direcionamento reforça padrões e contribui para a reprodução de estruturas sociais. No que se refere às ocupações, este reforço indireto produzido pelos atores sociais afeta a natureza e limita as possíveis atividades dos indivíduos. Uma vez que a trajetória está condicionada à uma estrutura de representações, as carreiras são generificadas (Young, Valach & Collin, 2002). Dessa maneira, não só as carreiras estão marcadas, mas a identidade profissional da pessoa também estará condicionada às estruturas sociais.

Operando através do caráter histórico da categoria de gênero e da discussão sobre carreiras, é preciso considerar a bagagem identitária de determinados grupos (Hall, 1976). Conjuntos sociais, como mulheres e negros, trazem consigo representações que além de marcarem suas trajetórias, impõem barreiras que dificultam o alcance de oportunidades iguais aos de grupos hegemônicos. No universo feminino, em especial, dois elementos se entrelaçam às atividades cotidianas, os cuidados conferidos pelas mulheres a entes próximos e os afazeres domésticos (Hewlett, 2002). Sobre o primeiro, parece haver uma norma cultural e socialmente determinada que aloca a função de cuidado e proteção, em geral, ao grupo. O comportamento visto como “tradicional”, pode ser considerado, utilizando a narrativa de gênero, como um conceito normativo construído ao longo do tempo e que é naturalizado entre os sujeitos (Alves, 2018).

No que diz respeito a segunda barreira, os dados do IBGE (2018) oferecem um quadro sobre a quantidade de horas semanais que homens e mulheres dedicam a estes afazeres e também aos cuidados com entes da família. Os dados mostram como esta divisão ainda é significativa nacionalmente: em todas as segmentações propostas na pesquisa (cônjuge, companheira, ocupada e não ocupada), a proporção e a intensidade com que realizam estas tarefas é maior entre as mulheres. Na média geral, as mulheres dedicam 21,3 horas semanais à estas tarefas, enquanto os homens 10,9 horas. Estes padrões, socialmente instituídos, muitas vezes, levam mulheres à uma descontinuidade em suas trajetórias profissionais.

Maruani e Meron (2016) ao estudarem a descontinuidade das carreiras femininas, argumentam que muitas mulheres encontram no trabalho em tempo parcial uma possibilidade para conciliar suas atividades. Entretanto, para as autoras isto significa uma regressão social, principalmente para mulheres de classes econômicas menos favorecidas. Elas justificam explicando que pelas suas posições de fragilidade social, estas mulheres, geralmente precisam se submeter a ocupações precárias em busca de trabalho e renda.

Outro elemento a ser destacado são os efeitos da relação sobre a ocupação desempenhada e o gênero da pessoa. Corrochano (2013) ao analisar a trajetória de jovens trabalhadores, evidencia a ligação entre ocupações precárias e experiências danosas, como exploração, humilhação e assédio sexual, especialmente no caso de mulheres. Embora estas situações não sejam exclusivas de contextos de maior vulnerabilidade social, elementos como classe, raça, gênero, localidade e status da ocupação podem agravar estes eventos. Em paralelo, o trabalho de Closs e Rocha-de-Oliveira (2015) sugere que as mulheres enfrentam limitadores dentro de sua atividade profissional. Na pesquisa dos autores, os relatos das mulheres entrevistadas demonstram a dificuldade em manter uma rede de relacionamentos no trabalho, principalmente em função do preconceito que limita a atividade apenas ao horário comercial e a lugares profissionais, ao contrário dos homens que marcam jantares de trabalho em bares e restaurantes.

Há uma natureza interdisciplinar entre gênero e carreira (Fraga, Gemelli & Rocha-de-Oliveira, 2019). É importante considerar que, no campo da carreira, atravessamentos de gênero, sexualidade, etnia e classe são esferas da vida social que não podem ser negligenciadas em uma análise de trajetórias pessoais e profissionais, haja vista que as esferas que organizam a vida

social, tais como o mundo do trabalho, o sistema de ensino e a política são sexualmente segmentadas. Entretanto, estudos nacionais na área da Administração mostram certa neutralidade em discussões que engendram as temáticas de carreira e gênero (Fraga, Gemelli & Rocha-de-Oliveira, 2019). Sendo assim, discussões sobre gênero, em que pese as subjetividades (interações individual-coletivo), os dilemas e conflitos dos papéis e status sociais e suas vivências; e análises sobre contextos e coletividades (dado que o foco permanece no curso do individual) são necessárias e possibilitam novos olhares ao campo da carreira na Administração (Fraga, Gemelli & Rocha-de-Oliveira, 2019). Diante deste cenário, onde diferentes papéis e condições de trabalho estão ligados à figura feminina e à sua carreira, forma-se um quadro desigual que gera maiores dificuldades e cria condições menos favoráveis para o desempenho de certas ocupações, fato esse que gera a necessidade de se avançar na discussão sobre as diferenças de gênero, o que buscamos construir a partir do enquadramento do microempreendedor individual.

3. GÊNERO: UMA CATEGORIA DE ANÁLISE

No cerne do conceito e partindo da fundamentação das primeiras articulações feministas, a noção de gênero sempre buscou contestar a naturalização das diferenças que reproduzem desigualdades entre homens e mulheres em diversos campos. Seu caráter é de luta e transformação social de realidades determinadas por longos períodos históricos. Nesse sentido, as discussões não buscam apenas explicar a realidade de sistemas sociais-históricos desiguais hierarquicamente entre homens e mulheres, mas contribuir para mudanças ao nível prático (Haraway, 2004). As discussões iniciais buscavam demarcar a distinção entre sexo, elemento fixo e alocado na natureza, e gênero, resultado da cultura, logo, variável. Esta base permitiu aos estudos a fuga de recortes temporais de distintas realidades, levando as análises para dentro de um cenário temporal, social e cultural, ou seja, determinante para a construção dos espaços e das pessoas (Piscitelli, 2009).

Ao partir de uma base contextual, onde o gênero está inserido em um amplo espaço de relações intercambiáveis, adotamos a perspectiva de Lauretis (1994) que posiciona o conceito, entendendo-o como processo e produto da história, uma construção em constante movimento inserida em diversas esferas sociais. No entendimento da autora, esta construção, ocorre, sobretudo, através de representações. Sua argumentação é de que pelo fato de estar inserido em um campo social, o sujeito traz consigo o pertencimento a classes, grupos ou categorias específicas; à estas categorias, invariavelmente, são atribuídas, mesmo que de modo geral e inconsciente, qualidades e significados que marcam seus representantes; traços como a identidade do grupo, status, prestígio ou posição social são atribuídos durante este processo; portanto, quando o sujeito está inserido dentro de um grupo, supõem-se que ele possua determinadas qualidades.

O enfoque proposto por Scott (1995) caminha na mesma direção e oferece elementos constitutivos do conceito de gênero a partir de sua formação dentro de relações sociais baseadas nas diferenças entre os sexos. Para a autora o conceito engloba quatro elementos inter-relacionados: os (i) símbolos culturalmente disponíveis; os (ii) conceitos normativos – provenientes de esferas como a educação, ciência, política e religião – que geram interpretações dos significados e delimitam a oposição binária entre homem e mulher; a (iii) relação entre gênero e instituições ou organizações sociais, que implica na ampliação da análise, uma vez que o gênero é construído em diferentes espaços; e a (iv) construção da identidade subjetiva e generificada do sujeito pelo processo de enculturação.

Outro papel importante das discussões que envolvem a categoria de gênero é (re)trabalhar sua construção histórica, isto é, para que as representações de homens e mulheres sejam alteradas, primeiro é preciso desconstruí-las. Sendo assim, a construção do gênero também se faz por

meio de sua desconstrução (Lauretis, 1994). Portanto, esta pesquisa considera o gênero a partir de sua natureza processual, social, histórica e situacional, considerando suas dinâmicas entre indivíduo, organizações e sociedade, além de entendê-lo como uma categoria com o poder de transformar uma determinada realidade desigual.

Portanto, no âmbito das carreiras as marcações de gênero refletem, histórica e socialmente, a produção e o padrão de masculinidades e feminilidades, que referem-se às atitudes socialmente construídas e associadas a homens e mulheres. De igual forma, tais adjetivações dispersam-se às profissões e ao exercício profissional, reforçando a divisão sexual do trabalho (Fraga, Gemelli & Rocha-de-Oliveira, 2019).

É relevante salientar que no bojo das discussões de gênero produzidas neste estudo persegue-se o conceito de gênero enquanto constituição das relações sociais e que é baseado nas diferenças entre os sexos. Nesse caso, o gênero pode ser compreendido como uma identidade, um papel ou como uma classificação dos corpos (Fraga, Gemelli & Rocha-de-Oliveira, 2019).

No âmbito dos estudos organizacionais, as discussões de gênero estão em interface com outras áreas do conhecimento, como sociologia, história, educação, filosofia e psicologia. Nesse sentido, o senso histórico foi importante para o entendimento e para a conceituação na área, dado os desdobramentos da divisão sexual do trabalho sobre a equidade socioeconômica e política entre homens e mulheres (Fraga, Antunes & Rocha-de-Oliveira, 2020).

4. METODOLOGIA

Em busca do objetivo, a pesquisa parte de uma abordagem qualitativa, buscando entender as dinâmicas envolvendo sujeitos e estruturas sociais a partir de seu intercambiamento. O estudo classifica-se como exploratório-descritivo, visando a investigação e diagnóstico de fenômenos sociais (Gil, 2002).

Outra característica do estudo foi a pesquisa de campo, possibilitando o contato direto aos microempreendedores individuais. A coleta e o contato inicial com os sujeitos da pesquisa foi favorecido por uma base de dados obtida junto à Universidade Federal do Rio Grande (FURG), que continha grande parcela do total da população de MEIs do município de Rio Grande, na zona sul do estado do Rio Grande do Sul, local da investigação. A coleta ocorreu através do método bola de neve, onde os entrevistados iniciais indicavam possíveis microempreendedores localizados próximos de seu empreendimento (Dewes, 2013).

Foram entrevistados 56 MEIs ao longo de seis meses. Cada entrevista durou cerca de 40 minutos e foi realizada no próprio local de trabalho dos sujeitos, permitindo a inserção e uma interação maior ao contexto dos trabalhadores. Principalmente pelo fato de que em alguns casos, pessoas ligadas ao MEI que estavam presentes no momento da entrevista, sobretudo familiares, também contribuíram com os relatos. As conversas partiram de um roteiro de entrevista semi-estruturado, oferecendo liberdade na narrativa ao mesmo tempo que fixava pontos a serem abordados. As entrevistas foram gravadas, transcritas e exploradas mediante a técnica da análise de conteúdo (Bardin, 2011). À entrevista somaram-se as técnicas de observação e os diários de campo, utilizadas para, respectivamente, apreender pontos contextuais e registrar as percepções do pesquisador durante a coleta (Oliveira, 2014).

Fragmentos das entrevistas são apresentados durante a análise dos dados e exibem o sexo da pessoa acompanhado pelo número da entrevista, a título de exemplo o código M29 se refere a uma mulher que foi a vigésima nona entrevistada.

É importante frisar que os dados utilizados nesta análise foram coletados no primeiro semestre de 2017 e inicialmente não tiveram o objetivo de traçar qualquer discussão sobre diferenças de gênero. O levantamento fazia parte de um estudo sobre as qualificações do MEI. Entretanto, a

participação dos pesquisadores em espaços que se propunham ao debate do conceito de gênero, somada à crescente discussão do tema em um contexto político de deslegitimação dos discursos representativos levou os pesquisadores a análise dos dados à luz desta categoria. Eis que a base apresentou-se rica em conteúdo para demarcar estruturas e avançar na discussão proposta.

5. AS MARCAS DO GÊNERO NA CARREIRA DO MICROEMPREENDEDOR

Esta seção apresenta e discute os elementos pertencentes a carreira dos entrevistados vistos sob a categoria analítica do gênero. A exposição é feita por meio de gráficos, tabelas e figuras que ilustram os dados quantitativamente, além de ser complementada por trechos dos depoimentos dos sujeitos pesquisados. Ao mesmo tempo a discussão é sustentada pela base teórica, em especial nos elementos que compõem a discussão de gênero.

O primeiro elemento a ser retratado é o segmento de trabalho dos entrevistados, a partir do Gráfico 1 é possível observar que a maior parte deles concentra suas atividades no comércio ou serviço, ao passo que poucos atuam em atividades industriais. Nota-se que existe um número maior de mulheres atuando no comércio, enquanto os homens são maioria entre aqueles que trabalham na prestação de serviços.

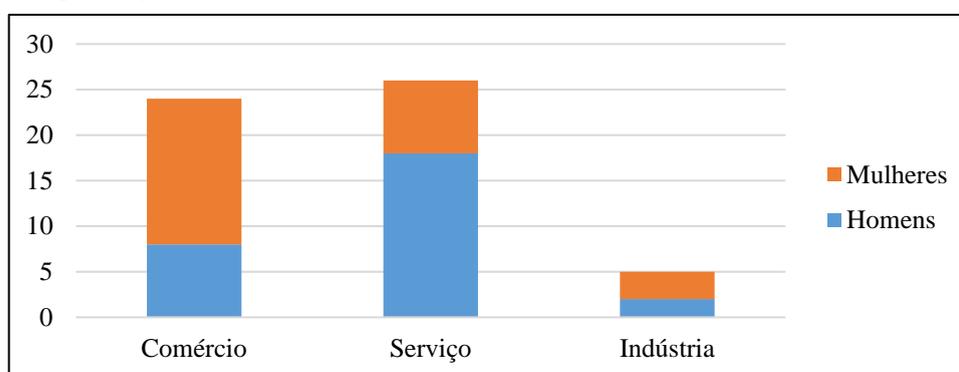


Gráfico 1 – Segmento da atividade

Na sequência, as Tabelas 1 e 2 demarcam o gênero e detalham a principal atividade dos entrevistados por meio da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). A Tabela 1 apresenta a situação ocupacional das mulheres e é possível notar que dentre as cinco atividades de maior frequência, quatro concentram-se no comércio: bazar, comércio de artigos do vestuário, brechó e lanchonetes.

CNAE	QUANTIDADE
9602-5/01 – Cabeleireiros	6
4789-0/99 – Bazar	5
4781-4/00 – Comércio varejista de artigos do vestuário	4
4785-7/99 – Brechó	3
5611-2/03 – Lanchonetes	2
1411-8/01 – Costureira	1
9511-8/00 – Reparação de computadores	1
1813-0/01 – Impressão de material para uso publicitário	1
0122-9/00 – Floricultura	1
4712-1/00 – Minimercado	1
7990-2/00 – Serviços de turismo	1
2542-0/00 – Serralheria	1
Total:	28

Tabela 1 – Atividades das mulheres pesquisadas

É importante observar que as atividades desempenhadas pelos MEIs, sobretudo aqueles que atuam no comércio – onde predominam as mulheres – na maior parte das vezes, necessitam um **baixo nível de conhecimento prévio e pouco capital econômico para o início das atividades.**

O comércio de artigos do vestuário, característico deste enquadramento, exemplifica este ponto. Negócios nesta área possuem um alto nível de adesão entre este conjunto social e podem ser iniciados sem conhecimentos específicos e de gestão, além de admitirem uma flexibilidade quanto ao local da atividade, isto é, podem ser abertos, por exemplo, na garagem de uma residência.

Esta natureza descrita vai ao encontro de um empreendimento aberto por necessidade, tendo maior potencial de tornar os sujeitos e seus negócios vulneráveis. Ao analisar os dados referentes ao perfil do MEI no Brasil, no que se refere às suas atividades econômicas, percebe-se que a ocupação com maior número de sujeitos – possuindo expressivo distanciamento para a segunda atividade – é justamente o comércio de artigos do vestuário (Sebrae, 2017). Os dados revelam que quase 10% do total de MEIs no Brasil atuam nesta área e praticamente 80% destes são mulheres. Isto pode indicar um perfil de empreendimento de maior vulnerabilidade entre as mulheres, o que será discutido e complementado por outros dados na sequência.

A situação é diferente entre os homens, a Tabela 2 mostra que das cinco atividades mais frequentes, quatro classificam-se como serviço: cabeleireiros, mecânica de veículos, serviços de pintura em veículos e reparação de computadores. Nota-se que, diferente das mulheres, algumas das principais ocupações neste caso requerem, inicialmente, níveis mínimos de conhecimento específico, caso dos serviços automotivos e em computadores, além de necessitarem de locais adequados para as atividades, caso da pintura em automóveis.

CNAE	QUANTIDADE
4712-1/00 – Minimercado	4
9602-5/01 – Cabeleireiros	3
4520-0/01 – Mecânica de veículos	3
4520-0/02 – Serviços de pintura em veículos	2
9511-8/00 – Reparação de computadores	2
9529-1/04 – Reparação de bicicletas	2
9609-2/08 – Petshop	2
4520-0/05 – Serviços de lavagem de veículos	2
2542-0/00 – Serralheria	1
4785-7/99 – Brechó	1
4930-2/04 – Transporte de mudanças	1
4781-4/00 – Comércio varejista de roupas	1
9529-1/02 – Chaveiro	1
5611-2/03 – Lanchonetes	1
5611-2/01 – Restaurantes	1
1813-0/01 – Impressão de material para uso publicitário	1
Total:	28

Tabela 2 – Atividades dos homens pesquisados

Os dados apresentam uma estrutura ocupacional diretamente condicionada a uma estrutura de representações que projetam os indivíduos para determinadas carreiras e contribuem para a construção da identidade subjetiva e generificada por meio do processo de enculturação (Scott, 1995). As entrevistas revelam a influência das estruturas sociais através de suas representações nos interesses dos sujeitos sobre suas noções de trabalho (Lauretis, 1994), conforme demonstrado nos excertos abaixo.

M40: “A minha identificação com o trabalho é muito alta, sempre brinquei de ser cabelereira quando era criança, e logo cedo parti fazer cursos e trabalhar na área”.

M47: “Quem me ensinou foi minha mãe, sempre estive junto na rotina dela, e como sempre comprava coisas junto com ela desde pequena, fui pegando o jeito”.

O caso da Entrevistada 47 é emblemático. Pelo seu contato desde pequena na atividade da mãe, ela seguiu os mesmos passos e hoje cada uma possui seu brechó de roupas usadas. Além de

reproduzir a trajetória, o interessante é que o próximo capítulo da história da família pode ser o mesmo. Hoje a microempreendedora possui uma filha de dois anos de idade que a acompanha no trabalho, sendo este o motivo – busca de flexibilidade de horários demanda pelos cuidados à filha – para ela ter aberto o negócio na garagem de sua casa. É possível observar vestígios sobre a influência do gênero na descontinuidade de carreira e as motivações para abertura do MEI, entretanto, vamos aprofundar esse assunto na sequência. Por ora é interessante notar a reprodução das estruturas de representação na carreira dos microempreendedores.

Avançando na análise, os dados referentes ao nível de escolaridade e a faixa etária dos sujeitos não apresentam diferenças significativas. O primeiro marcador mostra que, embora exista um equilíbrio na formação escolar, a maior parcela dos respondentes apresenta o nível médio completo. O segundo traz uma proporção maior de sujeitos acima dos 35 anos, ao mesmo tempo que os jovens figuram a minoria entre os entrevistados.

Já ao verificar o Gráfico 2 é evidente o papel do marcador social de gênero. Antes de analisar estas diferenças, é importante notar a maior concentração de MEIs entre aqueles que recebem até três mil reais em média ao mês, somados eles representam quase dois terços (63%) da amostra. Salienta-se que estes valores referem-se ao faturamento bruto do sujeito, portanto, o ganho líquido destes trabalhadores tende a ser menor. Este dado é fundamental para a compreensão da natureza dos negócios desempenhados pelo conjunto social: atividades com um baixo nível de complexidade e em muitos casos ligadas a ocupações precárias. O que aponta à vulnerabilidade social e a eventos discriminatórios, sobretudo entre as mulheres (Corrochano, 2013; Maruani & Meron, 2016).

Ao observar este grupo – que recebe até três mil reais por mês – na amostra, é marcante a presença feminina: praticamente 67% são mulheres. Chama a atenção que dentre aqueles que faturam até mil reais, elas compõem quase a totalidade da parcela. Em termos gerais, a presença das mulheres nas categorias decresce à medida que a renda mensal aumenta. Por conseguinte, os homens correspondem aos maiores ganhos da pesquisa.

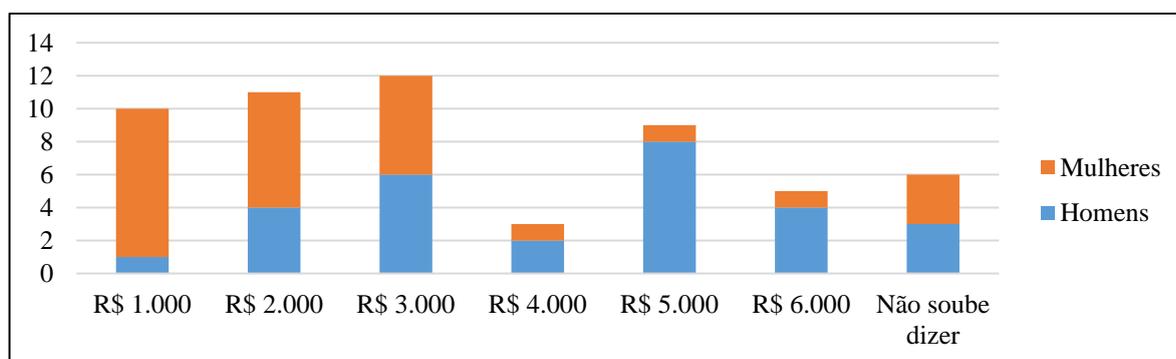


Gráfico 2 – Faturamento médio mensal

A tendência retratada pode ter relação com o tipo de atividade desempenhada. Lembramos que as mulheres atuam, no geral, em ocupações ligadas ao comércio de produtos de baixo valor agregado, caso do comércio de artigos do vestuário. Além disto, a média de rendimentos das mulheres pode estar atrelada ao trabalho em tempo parcial e a descontinuidade da em suas trajetórias profissionais.

Sobre este segundo elemento, por intermédio dos relatos também foi possível verificar se as atividades desempenhadas no momento da pesquisa estavam relacionadas às suas ocupações anteriores ao registro como MEI. O Gráfico 3 mostra que, na maioria das vezes, os sujeitos permanecem em sua área de atuação, sendo que os homens compõe a maioria deste grupo. Já

no grupo composto pelos trabalhadores que tiveram alteração em sua área de trabalho, a ampla maioria são mulheres.

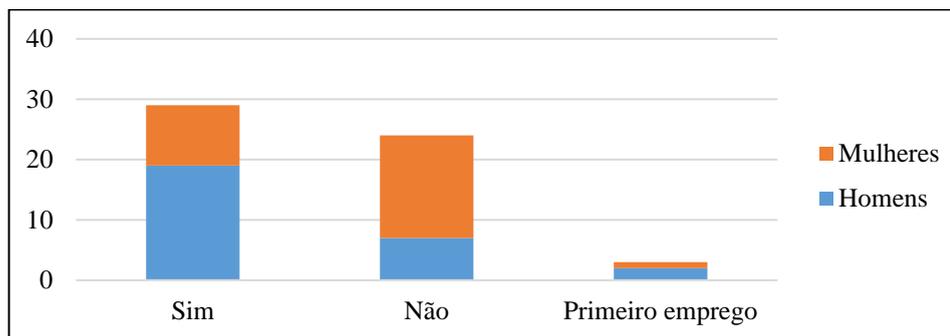


Gráfico 3 – Atividade na mesma área das ocupações anteriores

Os dados sugerem que as mulheres apresentam índices maiores de mudança em suas carreiras em comparação aos homens. Embora o dado em si não sustente uma tendência, ao cruzarmos este cenário com a motivação do sujeito para a abertura do MEI, um modelo começa a ser desenhado.

Ao analisar esta variável, é importante lembrar que é característica comum deste conjunto social a abertura de negócios por necessidade em detrimento de oportunidades (Sebrae, 2016). O mesmo padrão está presente na pesquisa, apenas cerca de 10% dos sujeitos afirmaram que encontraram uma oportunidade antes de abrirem seus negócios. Na contramão deste primeiro grupo estão aqueles que abriram o enquadramento por necessidade. E ao examinar qual a natureza desta ação, nota-se uma variedade de razões, que nem sempre estão centradas no fator econômico.

Uma das principais razões que levam ao enquadramento é a flexibilidade que o modelo de trabalho proporciona. Sendo que esta característica pode configurar-se tanto como um desejo do trabalhador como uma necessidade de sua vida. Ao aprofundar a análise nos relatos dos entrevistados buscando qual a natureza desta necessidade, foi possível identificar duas principais correntes: a necessidade de cuidar de entes próximos e o maior tempo para atividades domésticas. A Tabela 3 intersecciona o gênero e estas duas motivações para a abertura do negócio.

HOMENS	ATIVIDADES DOMÉSTICAS E DE CUIDADO FORAM MOTIVOS PARA A ABERTURA DO MEI?	MULHERES
2	Sim	13
26	Não	15
28	Total	28

Tabela 3 – Relação entre gênero e as atividades domésticas e de cuidado

Os dados apontam para um movimento migratório maior de mulheres se dirigindo às atividades de MEI em razão das atividades domésticas e de cuidados com entes próximos. Ao mesmo tempo nota-se que a frequência deste movimento entre os homens é pequena. Os trechos a seguir ilustram esta movimentação:

M#20: “Por necessidade de cuidar do meu filho eu sai do meu emprego e procurei algo que me rendesse uma renda e que eu pudesse fazer o meu horário”.

M#35: “Eu era restauradora de móveis, mas agora preciso cuidar da mãe, então é o que eu vi que poderia fazer, ter um comércio pequenininho”.

Os números e as declarações apontam que as atividades domésticas e de cuidado são bagagens identitárias deste grupo social (Hall, 1976). Ao mesmo tempo, a conjunção entre os dados que

indicam o maior número de mulheres alterando a área de sua ocupação e o grupo majoritariamente feminino abrindo seu empreendimento por necessidade de conciliar atividades domésticas e de cuidado ao trabalho mostra que as mulheres encontram no MEI uma forma de permanecer em alguma atividade produtiva, apesar disto representar, em muitos casos, uma descontinuidade na sua carreira.

Outro elemento a ser considerado neste caso é o local das atividades de trabalho. O Gráfico 4 exhibe a frequência de empreendimentos que localizam-se no local de residência dos sujeitos. Nota-se que existe um número maior de empreendimentos que não localizam-se dentro da residência do trabalhador, embora atuar em casa seja comum entre os microempreendedores que buscam a viabilidade do negócio. Os dados justificam tal afirmação mostrando que uma parcela significativa dos sujeitos exerce suas atividades em algum espaço dentro ou em anexo à sua casa. Destes, há um número maior de mulheres (70%) exercendo suas atividades de trabalho na residência.

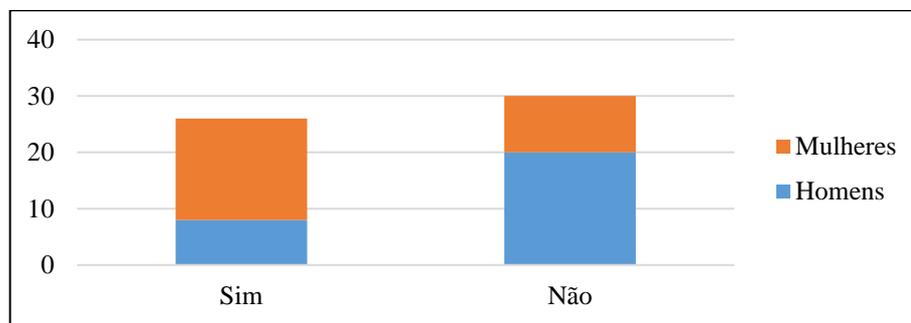


Gráfico 4 – Empreendimento na residência

Além do cenário já identificado – proximidade das mulheres às atividades domésticas e de cuidado, descontinuidade na sua carreira, atividades de menor complexidade e ligadas aos menores rendimentos – a divisão entre residência e trabalho abriga outros dois elementos ao universo feminino que corporificam a discussão: **o trabalho profissional em tempo parcial e a informalidade** dos negócios. Os relatos a seguir expõem estas características:

M#16: “Quando eu tive minha filha, eu tinha que ter um meio de poder trabalhar em casa e acompanhar ela, por isso abri a loja. E abro somente de tarde, pois é difícil trabalhar um turno integral e pagar um salário para alguém cuidar da criança, então não adianta, melhor trabalhar em casa, ganhar menos e não pagar nada”.

M#54: “Um dos pontos negativos de morar no próprio local de trabalho é que tu não consegue separar as coisas (...). Acho que cria um clima que tu não sabe muito o que é serviço e o que é casa, aí tu está atendendo um cliente, e entra teu filho e vira uma caneca de refri, quem gosta de entrar num comércio assim?”.

O recorte do primeiro depoimento exprime as condições que levaram a entrevistada a optar pela atividade profissional em tempo parcial. A justificativa ocorre a partir da inviabilidade em equilibrar uma baixa remuneração aliado ao trabalho em tempo integral com a terceirização das atividades de cuidado. Eis que a opção encontrada é o trabalho em casa, que embora ofereça baixos rendimentos, possibilita compatibilizar as atividades profissionais com as demais requeridas pela filha.

O segundo comentário aponta para a presença da informalidade como característica dos empreendimentos. Embora este padrão seja facilmente encontrado no microempreendedorismo de modo geral, a característica destaca-se entre os negócios que compartilham do mesmo ambiente que a residência, sobretudo aqueles que não possuem fronteiras físicas e somam crianças ao contexto profissional. Em particular, no caso das mulheres que se dividem entre atividades, a informalidade é propriedade significativa. As observações permitiram visualizar situações inusitadas como a relatada – refrigerante derramado pela criança sobre o balcão de atendimento durante a entrevista – e outras corriqueiras, como brinquedos espalhados pelo chão

do local e produtos misturados com objetos particulares da casa. Por conseguinte, a falta de profissionalização não permite aos negócios seu desenvolvimento.

Sob o enfoque temporal da carreira, visualizando a relação entre passado e presente na carreira dos sujeitos, podemos examinar qual era o modelo de ocupação anterior deste trabalhador e quais são suas atuais relações de trabalho como MEI, subdividindo os dados através da categoria de gênero. A Figura 1 apresenta um retrato sobre esta situação, no quadrante acima é descrita a situação dos homens e logo abaixo verifica-se a conjuntura entre as mulheres.

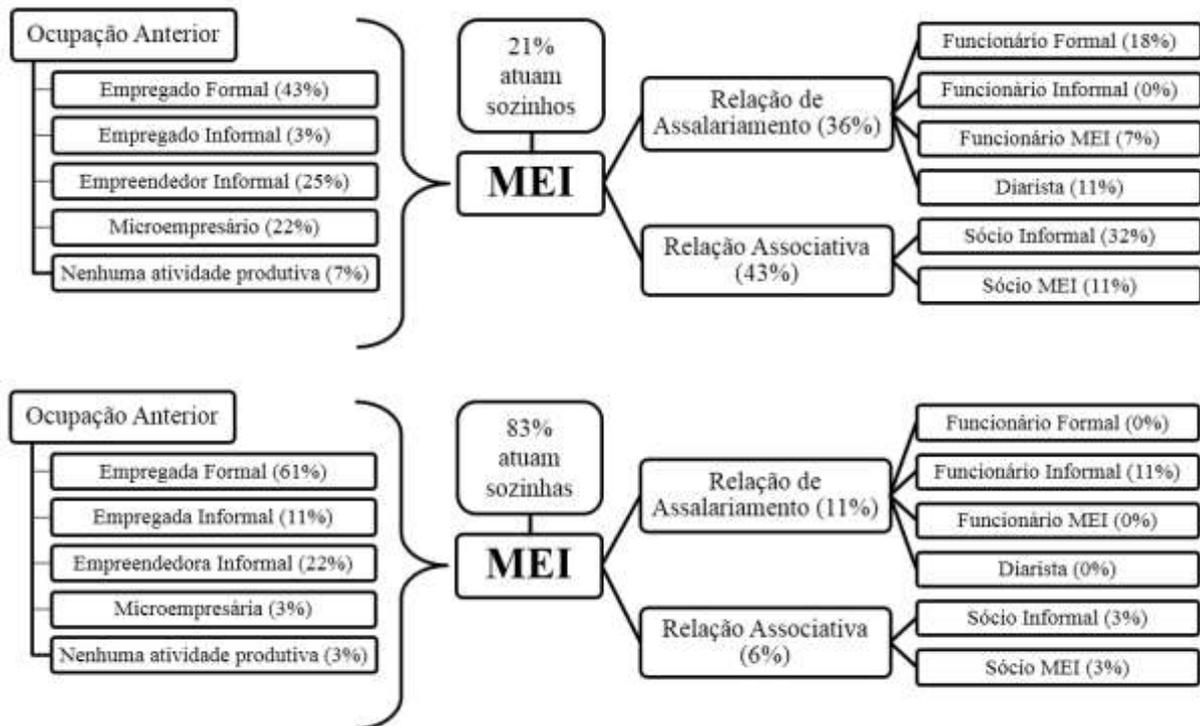


Figura 1 – Ocupação anterior e relações de trabalho dos homens e mulheres

Inicialmente chama a atenção as frequências das ocupações anteriores destes trabalhadores. Nota-se que o emprego formal é a principal via de chegada ao microempreendedorismo, fenômeno que se acentua nos últimos anos (Sebrae, 2017). Também são expressivos os números de empreendedores informais que registram seu negócio – um dos grandes objetivos desta política pública – e aqueles que migraram da Microempresa para o enquadramento do MEI. Este último sugere um efeito rebote, ao invés de expandirem seus negócios e contribuírem para uma maior arrecadação de tributos, os sujeitos enxugam seus negócios – propositadamente ou não – ou ocultam valores arrecadados em busca de uma menor carga tributária.

Atentando para estes números, traços importantes diferenciam o fenômeno entre homens e mulheres. Entre os homens, embora o emprego formal seja caracterizado como a principal ocupação anterior (43%), as outras categorias trazem números que equilibram as frequências das atividades anteriores. Ao mesmo tempo as mulheres originam-se majoritariamente de posições do emprego formal (61%). Em meio ao quadro de flexibilização das relações de trabalho e enxugamento dos postos formais, sugere-se que as mulheres podem estar mais vulneráveis a estes fenômenos, como também estão mais próximas de outros elementos que serão discutidos na sequência.

Ao enquadrarem-se como MEI os sujeitos podem atuar sozinhos ou criarem relações de trabalho, que neste caso foram divididas em duas categorias: assalariamento e associativa. A primeira é subdividida em quatro categorias e ocorre quando o MEI atua em conjunto com um

funcionário formal, funcionário informal, diarista ou funcionário registrado também como MEI. Este último caso é um exemplo de como o enquadramento do MEI vem sendo utilizado para flexibilizar as relações trabalhistas, fugindo de imposto e reduzindo a qualidade do trabalho (Wissmann & Leal, 2018). Já a relação associativa é identificada quando o MEI possui outro MEI como sócio ou possui um sócio informal, uma vez que não é permitida associação legal entre estes sujeitos.

É em meio a esta variedade de relações que outro traço distintivo entre homens e mulheres pode ser visto. Nota-se que as mulheres, em sua grande maioria atuam sozinhas em seus empreendimentos, isto é, não possuem sócio, tampouco funcionários. De modo geral, seus negócios são conduzidos sem o auxílio nem o apoio de outros indivíduos. Os homens apresentam um panorama diferente, além de poucos atuarem sozinhos, as relações de trabalho apresentam-se de formas diversas. Notam-se relações expressivas tanto de assalariamento como associativas, com exceção de funcionários informais, todas as outras formas de relação foram constatadas nos empreendimentos.

Nesse caso, o quadro sugere que as mulheres possuem um número menor de relacionamentos dentro de sua atividade em função do trabalho estar ligado à outras rotinas, como as atividades domésticas e de cuidados. Como também pode estar entrelaçado a outro componente frequentemente visto no universo feminino: o **preconceito**. Tanto em panorama amplo e social como alocado nas relações íntimas e familiares, o preconceito pode limitar o trabalho desenvolvido pelas mulheres no que se refere aos horários de trabalho e aos relacionamentos nutridos em suas atividades. Este retrato, onde as mulheres atuam sobretudo de modo individual também pode ser uma forma de evitar experiências danosas, como o assédio moral e sexual (Corrochano, 2013; Closs & Rocha-de-Oliveira, 2015).

O último depoimento a ser destacado evidencia as estruturas de preconceito e de representação, existentes tanto no nível individual como alocados nas relações sociais:

Sócia e esposa do H#52: “as vezes chega um cliente, e meu marido está ali atrás e eu aqui na bancada, o cliente chega e nem fala comigo, parece que sou invisível, fala direto com ele, me dá uma raiva. H#52: Mas é o que eu digo pra ela, é natural, se fosse uma loja de lingerie as mulheres entrariam pra falar com ela, não com um barbado igual eu, aqui mesma coisa, os homens chegam e falam comigo porque é uma ferragem”.

Os dados permitiram visualizar tendências e estruturas dentro do conjunto social analisado. Entre as mulheres existe uma proximidade maior com as atividades domésticas e de cuidado, que muitas vezes provoca a descontinuidade em sua carreira, o trabalho em regime parcial e o maior movimento migratório do emprego formal para o microempreendedorismo neste grupo. Além de um menor tempo para as atividades profissionais, as mulheres, no geral, não permanecem em suas áreas ao abrirem um negócio como MEI, o que sugere um maior nível de adaptação à nova atividade.

Ao mesmo tempo as ocupações de menor complexidade e geralmente ligadas à trajetórias generificadas somadas ao trabalho em casa, o preconceito e suas derivações e a informalidade decorrente desta conjuntura impactam diretamente nos baixos níveis de rendimentos mensais no universo feminino e também ocasionam o predomínio de atividades profissionais solitárias.

Paralelamente, os homens ligados ao microempreendedorismo, enquadram-se de modo diferente. Embora detenham muitas vezes circunstâncias semelhantes, sobretudo em suas condições precárias de trabalho ou em atividades pouco complexas, os homens apresentam tendências contrárias ao retrato feminino. Eles dificilmente alteram o percurso de sua trajetória profissional em função de atividades domésticas ou de cuidados e geralmente permanecem, ao enquadrarem-se como MEI, na mesma área de ocupação anterior, havendo uma continuidade em sua carreira. Neste caso, sugere-se que o caminho linear permite um maior desenvolvimento.

Conjuntamente, o trabalho em tempo integral, o maior índice de homens trabalhando fora de casa e a maior amplitude de relações de trabalhos observada entre eles, permite dizer que, dentre outras conclusões possíveis, a ausência de preconceito autoriza a flutuação dos homens em suas carreiras entre diferentes ambientes e com diferentes atores, o que repercute também nos maiores rendimentos mensais do grupo pesquisado.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise, a partir do aporte teórico de carreiras e sob o enfoque da categoria de gênero, permitiu destacar diferenças significativas em aspectos relacionados ao trabalho no âmbito do microempreendedorismo, retratando um cenário de desigualdades neste contexto.

À nível individual e de grupo podemos notar trajetórias marcadas por condicionantes representacionais e carregadas de uma bagagem identitária que limita a possibilidade de continuidade na carreira, bem como aparenta restringir os relacionamentos no âmbito profissional. Por outro lado, à nível organizacional é possível observar o maior movimento de mulheres migrando ao enquadramento do MEI, apontando para raízes de menor profundidade no trabalho se comparado ao grupo masculino. Esse olhar possibilita afirmar que as carreiras ainda são fortemente generificadas, como também é visível a reprodução desta estrutura.

A pesquisa além de oferecer indícios sobre as diferenças de gênero no contexto do MEI, buscou incentivar a apresentação e construção de dados que observam o gênero, não como uma simples divisão do sexo, mas como um demarcador social. Nesse sentido, é primordial que órgãos públicos, bem como as instituições não governamentais, sobretudo o SEBRAE que é um dos principais responsáveis pela atividade empreendedora no Brasil, absorvam a necessidade desta discussão. Por tal caminho, pesquisadores e Estado poderão reunir e concentrar esforços na criação de estratégias que busquem eliminar as diferenças e produzir um equilíbrio social.

Ao espaço teórico a investigação contribuiu para a interdisciplinaridade no campo de carreiras e para a construção da categoria analítica do gênero neste contexto. Primeiro, ao fugir do mainstream que enfatiza carreiras de mulheres de classe média e alta, sobretudo as executivas, o trabalho permite visualizar a partir dos contrastes existentes as carreiras contemporâneas de mulheres e homens em um contexto de trabalho marcado, muitas vezes, pela vulnerabilidade econômica e social. Por outro lado, a visualização do gênero a partir dos elementos relacionados ao trabalho e carreira permitiu a criação de subsídios para o avanço das pesquisas que tenham a intenção de seguir as discussões sobre a diferenças existentes neste campo.

É importante que a política pública do MEI, fundada em alicerces neoliberais, considere que o poder de agência do indivíduo não é suficiente para transpor as barreiras de sua posição social. Ideias como a de autonomia, emancipação, empoderamento e flexibilidade apenas podem se justificar a partir do momento que exista uma estrutura que contribua para o desenvolvimento social e econômico do indivíduo. No caso das mulheres, a reflexão sobre tal cenário torna-se ainda mais necessária em função dos elementos estruturais identificados na pesquisa.

Como agenda de pesquisa propomos quatro temas principais. O primeiro refere-se a (i) estudos quantitativos que possam construir um retrato sólido das diferenças entre homens e mulheres no âmbito do microempreendedorismo, bem como a extensão da análise para diferentes áreas geográficas. Pesquisas quantitativas, por lançarem mão de amostras maiores possibilitariam traçar paralelos como, por exemplo, a relação da maternidade e a posterior inserção no mercado de trabalho, por meio do enquadramento do MEI. Sugere-se ainda, que as análises sejam

segmentadas por regiões dada a extensão e as diferenças culturais do Brasil, que pode apresentar diferentes padrões entre territórios.

Em paralelo (ii) pesquisas que incorporem outros marcadores sociais, como composição familiar, raça e sexualidade, podem identificar outros elementos que compõem a discussão e fortalecer as práticas em busca de maior igualdade dentro do enquadramento jurídico. Na discussão sobre carreiras, (iii) propostas que alarguem a discussão temporal e consigam obter um panorama extenso da trajetória do indivíduo sobre seu passado, presente e futuro, do mesmo modo que temas identificando o intercâmbio existente entre MEI e contexto, explorando seus relacionamentos e ações, podem enriquecer a discussão de carreira em uma área até agora escassa de pesquisas. Por fim, (iv) estudos que avaliem a percepção de sucesso na carreira das mulheres inseridas no microempreendedorismo, visto que apesar da continuidade do trabalho por necessidade, há uma tendência na busca por conciliação entre trabalho e contexto ampliado de vida.

REFERÊNCIAS

- Alves, C. M. L. (2018). *Entre histórias e memórias: produções de gênero em narrativas de mulheres residentes no Abrigo São Vicente de Paulo* (Tese de Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Universidade Federal do Maranhão, São Luis, Brasil.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Chanlat, J. F. (1995). Quais carreiras e para qual sociedade? (I). *Revista de administração de Empresas*, 35(6), 67-75.
- Closs, L. Q., & Rocha-de-Oliveira, S. (2015). História de vida e trajetórias profissionais: estudo com executivos brasileiros. *Revista de Administração Contemporânea*, 19(4), 525-543.
- Corrochano, M. C. (2013). Jovens trabalhadores: expectativas de acesso ao ensino superior. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior*, 18(1), 23-44.
- de Oliveira, R. D. C. M. (2014). (Entre) linhas de uma pesquisa: o diário de campo como dispositivo de (in)formação na/da abordagem (Auto) biográfica. *Revista Brasileira de Educação de Jovens e Adultos*, 2(4), 69-87.
- Dewes, O. J. (2013). *Amostragem em Bola de Neve e Respondent-Driven Sampling: uma descrição de métodos* (Trabalho de Conclusão de Curso). Instituto de Matemática, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil.
- dos Santos, Y. G. (2017). Gênero, trabalho e cuidado: continuidades e discontinuidades. *Cadernos de Pesquisa*, 47(164), 740-744.
- Fraga, A. M., Antunes, E. D. D., & Rocha-de-Oliveira, S. (2020). O/A Profissional: As Interfaces de Gênero, Carreira e Expatriação na Construção de Trajetórias de Mulheres Expatriadas. *Brazilian Business Review*, 17(2), 193-210.
- Fraga, A. M., Gemelli, C. E., & Rocha-de-Oliveira, S. (2019). Cenário das publicações científicas em carreira e gênero. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 13(3), 158-178.
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar Projetos de Pesquisa*. São Paulo: Atlas.
- Gunz, H., Mayrhofer, W., & Tolbert, P. (2011). Career as a social and political phenomenon in the globalized economy. *Organization Studies*, 32(12), 1613-1620.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Pacific Paradise: Goodyer Company.

- Haraway, D. (2004). “Gênero” para um dicionário marxista: a política sexual de uma palavra. *Cadernos pagu*, (22), 201-246.
- Hewlett, S. A. (2002). *Creating a life: professional women and the quest for children*. New York: Hyperion.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2018). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua*. Recuperado de <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/5429#resultado>.
- Lauretis, T. (1994). A tecnologia do gênero. In H. B. de Hollanda (Org), *Tendências e impasses: o feminismo como crítica da cultura*. Rio de Janeiro: Rocco.
- Lima, G. S., Neto, A. C., Lima, M. S., Tanure, B., & Versiani, F. (2013). O teto de vidro das executivas brasileiras. *Revista Pretexto*, 14(4), 65-80.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 106-123.
- Maruani, M., & Meron, M. (2016). Como contar o trabalho das mulheres? França 1901-2011. In A. R. de P. Abreu, H. Hirata & M. R. Lombardi (Orgs.), *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. São Paulo: Boitempo.
- Mayrhofer, W., Meyer, M., & Steyrer, J. (2007). Contextual issues in the study of careers. *Handbook of career studies*, 215-240.
- Piscitelli, A. (2009). Gênero: a história de um conceito. In H. B. de Almeida & J. Szwako (Orgs.). *Diferenças, igualdade*. São Paulo: Berlendis & Vertecchia.
- Portal do Empreendedor. (2020). *Estatísticas*. Brasília. Recuperado de <http://www.portaldoempreendedor.gov.br>.
- Prasad, P., D'Abate, C., & Prasad, A. (2007). Organization challenges at the Periphery. Career issues for the Socially Marginalized. In H. Gunz & M. Peiperl (Eds.). *Handbook of Career Studies*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Rios, F., & Sotero, E. (2019). Apresentação: Gênero em perspectiva interseccional. *Plural*, 26(1), 1-10.
- Scott, J. (1995). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*, 20(2), 71-99.
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. (2016). *Perfil do Microempreendedor Individual*, Brasília. Recuperado de <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Perfil%20do%20MEI%202015.pdf>.
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. (2017). *Perfil do Microempreendedor Individual*, Brasília. Recuperado de http://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2018/03/Perfil-do-Microempreendedor-Individual_2017-v10.pdf.
- Sullivan, S. E., & Mainiero, L. (2008). Using the kaleidoscope career model to understand the changing patterns of women's careers: Designing HRD programs that attract and retain women. *Advances in Developing Human Resources*, 10(1), 32-49.
- Wissmann, A. D. M., & Leal, A. P. (2018). Experiências de Microempreendedorismo Individual (MEI) na ótica das Relações de Trabalho no município de Rio Grande-RS. *Revista Livre de Sustentabilidade e Empreendedorismo*, 3(2), 5-19.
- Young, R. A., Valach, L., & Collin, A. (2002). A contextualist explanation of career. *Career choice and development*, 4, 206-252.