

## **RELAÇÕES DE GÊNERO EM ORGANIZAÇÕES DIRIGIDAS POR MULHERES: PODER OU VIOLÊNCIA SIMBÓLICA?**

**EVELLYN DANIELLY ZABOTTI**

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ (UNIOESTE)

evellyndz@gmail.com

**JOSÉ LUIZ BORSATTO JUNIOR**

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ (UNIOESTE)

junior.borsatto@yahoo.com.br

**DELCI GRAPEGIA DAL VESCO**

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ (UNIOESTE)

delcigrape@msn.com

**SILVANA ANITA WALTER**

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ (UNIOESTE)

silvanaanita.walter@gmail.com

# RELAÇÕES DE GÊNERO EM ORGANIZAÇÕES DIRIGIDAS POR MULHERES: PODER OU VIOLÊNCIA SIMBÓLICA?

## 1 INTRODUÇÃO

A definição de gênero refere-se aos significados socialmente construídos pelos indivíduos. Não remete ao biológico do ser humano, mas sim às diversas práticas sociais alocadas ao longo da história. Então, a partir de um contexto relacional e situacional da diferenciação sexual – este aspecto, sim, biológico – e da construção social, cultural e histórica desta diferenciação, tem-se o conceito de gênero (CAPPELLE; MELO; BRITO; BRITO, 2004). Apesar disto, Bourdieu (1999) chama a atenção para a naturalização das características biológicas das pessoas como um aspecto que mascara e justifica a definição arbitrária de gênero que predomina na sociedade.

As desigualdades de gênero derivam das diversas práticas sociais e da construção social dos corpos, conforme aponta Bourdieu (1999). O autor, em sua obra, analisa a relação indivíduo-sociedade e, a partir das práticas humanas, o mundo social pode ser analisado. Deste modo, a divisão clara entre gênero masculino e feminino, os papéis atribuídos a cada gênero, assim como as desigualdades oriundas das relações de gêneros são naturalizadas e tidas como normais, a partir do contexto social que se reproduz.

No contexto organizacional não é diferente. Como parte da sociedade, diversas assimetrias existem nas relações de gênero típicas de empresas. Por exemplo, funções específicas são atribuídas a homens e mulheres – destaque para as funções gerenciais, geralmente atribuídas ao masculino e para as funções de suporte, atribuídas ao feminino, incluindo serviços de zeladoria –, diferenciação salarial por gênero é um fato presente nesta realidade social, e a figura dos mais diversos tipos de assédio são cotidianos.

A partir deste cenário, o qual revela que a relação binária masculino-feminino configura-se como uma visão parcial das relações de gênero, o referencial analítico apresentado por Bourdieu (1989) mostra-se adequado para se analisar as relações de gênero e poder no contexto organizacional. Os conceitos bourdieusianos de campo, capital e *habitus* possibilitam o entendimento do meio social representado pelas organizações.

Ross-Smith e Huppatz (2010) mostram em sua pesquisa, realizada a partir do referencial analítico de Bourdieu, que as posições masculinas são privilegiadas no campo organizacional, conforme a perspectiva binária que atribui mais capital aos homens nas organizações, em detrimento das mulheres. Tal situação, que ocorre e é legitimada pelo *habitus*, eleva o poder dos homens e reduz o poder das mulheres nas organizações. Assim, conforme Bourdieu (1999), a desigualdade de gênero e suas implicações nas relações de poder são tidas como ordem social, e o dominante busca, continuamente, manter a posição privilegiada no campo.

Deste modo, Sang e Powell (2012) entendem que o *habitus* produz e reproduz as desigualdades de gênero no campo organizacional, por meio da incorporação ao meio social de características atribuídas especificamente a homens e mulheres. Cappelle, Melo, Brito e Brito (2004) afirmam que gênero pode ser considerado como uma forma de expressão das relações de poder no campo organizacional e que tal abordagem tem sido pouco explorada em tal campo.

Neste sentido, a questão que norteia este estudo é: como se configuram as relações de gênero (poder ou violência simbólica) em empresas dirigidas por mulheres associadas ao núcleo empresarial da mulher de uma associação comercial e industrial (Associação Alfa)? Assim, o objetivo central deste estudo consiste em compreender as relações de gênero sob a perspectiva bourdieusiana de poder ou violência simbólica em empresas dirigidas por mulheres associadas ao núcleo da mulher em uma associação comercial e industrial (Associação Alfa).

Para tanto, investigou-se mulheres proprietárias e dirigentes de empresas, associadas ao núcleo empresarial da mulher de uma associação comercial e industrial. Realizou-se pesquisa

abordagem qualitativa, por meio de pesquisa documental, observação participante e entrevistas em profundidade. Para direcionar a análise, o aparato analítico de Bourdieu (1989) foi utilizado. Este estudo implica em contribuições sobre como mulheres proprietárias, dominantes de seu campo, experienciam o campo organizacional, diante da desigualdade de gênero naturalizada no meio social.

O estudo busca duas contribuições principais ao conhecimento. Primeiro, o alinhamento da teoria bourdieusiana e o mapeamento da realidade ao apresentar o traço subjacente das distinções de gênero, poder e violência simbólica, no campo organizacional. Segundo, com base na teoria bourdieusiana de poder, argumenta-se que os traços individuais das gestoras combinam-se para moldarem-se à estrutura dominante de poder masculino para minimizar (“camuflar”) a violência simbólica, uma característica de nível social (isto é, desejo de poder).

Portanto, o produto desta pesquisa oferece às gestoras das empresas investigadas um entendimento de seus papéis na gestão das empresas como fonte de poder e restrição à violência simbólica, mais do que isso, na medida em que se aprofunda, compreende-se por meio das entrevistas o *modus operandi* empregado no campo organizacional, constituindo-se também numa consciência e reflexão sobre a gestão das mulheres em busca de maximizar às mulheres os direitos e oportunidades avaliáveis para homens. E, conseqüentemente elevar o estoque de capital das mulheres frente a dominação do estoque de capital dos homens.

Este artigo está estruturado em outras seis seções, além desta introdução. Inicialmente, uma revisão sobre a obra de Bourdieu é oferecida, como introdução aos conceitos utilizados ao longo da pesquisa. Na sequência, a terceira seção contextualiza as questões de gênero no campo organizacional. A conexão entre gênero e poder na perspectiva de Bourdieu encontra-se na quarta seção. Na sequência, tem-se o delineamento metodológico adotado na pesquisa. A sexta seção apresenta a análise e discussão da realidade investigada. Por fim, as considerações finais são apresentadas.

## **2 O PODER SIMBÓLICO DE BOURDIEU**

Essencialmente, o referencial analítico de Bourdieu integra a teoria da estrutura social (o campo), a teoria das relações de poder (as várias formas de capital) e a teoria do indivíduo (*habitus*) (DOBBIN, 2008). Fundamenta-se na relação indivíduo-sociedade (BOURDIEU, 1989); seu modelo de análise ilustra a arquitetura do mundo social, o qual é sustentado pelas práticas humanas e analisado a partir de tais práticas (THIRY-CHERQUES, 2006).

O conceito de campo remete à estruturação social. Qualquer campo pode ser contextualizado não pelas relações concretas entre seus ocupantes, mas entre as posições sociais mantidas conforme a configuração do espaço social (BOURDIEU, 1989). Tais posições constituem estruturas temporárias de relação de poder e os participantes do campo assumem suas posições conforme seus recursos, as formas de capital (THIRY-CHERQUES, 2006).

Os campos surgem em decorrência de processos de diferenciação social, constituem um microcosmo autônomo no mundo social. Dessa forma, a existência de um campo concentra-se em torno de interesses específicos, que são seus próprios objetos e o seu princípio de compreensão. De forma exemplificada, os campos são considerados estruturas sociais, com características, regras e configurações próprias. Portanto, pode-se afirmar a existência de campos artísticos, políticos, religiosos, científicos em que solicita aos agentes investimentos econômicos e psicológicos (THIRY-CHERQUES, 2006).

O capital é uma noção interdependente da noção de campo, visto que o capital não existe senão em função do campo. Envolve diferentes tipos de recursos, os quais podem ser de cunho econômico, cultural, social ou simbólico, tangíveis ou intangíveis (BOURDIEU, 1989). Malsch, Gendron e Grazinni (2011) salientam que os agentes estão posicionados no campo de

acordo com o seu volume de capital e utilizam-no como uma ferramenta-chave – arma, restrição ou suporte – para ascensão no campo.

A distribuição de capital no campo é desigual. Dessa forma, os campos configuram-se em um espaço de luta e disputa por interesses e capital, em que o indivíduo que possui o maior capital denomina-se dominante, o qual exerce violência simbólica sobre os demais ao agir para a manutenção do capital e conservação do *status quo* (BOURDIEU, 1989).

O *habitus* é formado e produzido ao longo da vida do indivíduo (saber prático), incluindo socialização e educação formal que predisõem os agentes a agirem e reagirem de certa forma em determinadas situações, de acordo com o montante de capital possuído (BOURDIEU, 1989). Além das estruturas objetivas, existentes em cada campo específico, existem as estruturas subjetivas, incorporadas ao *habitus* dos atores sociais (CAPPELLE; MELO; BRITO, 2005). Deste modo, Thiry-Cherques (2006) afirma que o *habitus* é adquirido mediante a interação social e, ao mesmo tempo, é o classificador e o organizador desta interação, condicionante e condicionador das ações humanas. Além disso, encontra-se entre o inconsciente-condicionado e o intencional-calculado. Cada campo reproduz e possui seu *habitus* específico (BOURDIEU, 1989).

### 3 GÊNERO NO CAMPO ORGANIZACIONAL

Na literatura, a definição de gênero inicia-se pela distinção de sexo. Nesse contexto, a distinção entre sexo e gênero é colocada de forma que sexo se refere ao aspecto biológico, ao passo que gênero refere-se aos significados socialmente construídos. (CAPPELLE; SILVA; VILAS BOAS; BRITO, 2002; CRAMER; DE PAULA NETO; SILVA, 2002).

Souza, Corvino e Lopes (2013) afirmam que gênero não é determinado pelo biológico, mas constituído pelas diversas práticas sociais localizadas no tempo e espaço. As relações de gênero associadas à noção de prática social, possibilita a periodização histórica dessas relações, a qual é capaz de evidenciar as formas que a interação social entre homens e mulheres adquire ao longo do tempo (CAPPELLE *et al.* 2004).

Nessa perspectiva, gênero configura-se como uma posição contextual e histórica, até mesmo relacional e situacional, resultado da diferenciação sexual e da construção social, cultural e histórica dessa diferenciação. Por outro lado, Bourdieu (1999) afirma que, apesar da ênfase no caráter social das diferenças entre homens e mulheres, não se despreza a ideia que a construção dos gêneros envolve o corpo. Tal afirmação, na visão do autor, baseia-se na existência de um processo contínuo e histórico de reprodução, cujas práticas e estratégias determinam a construção social dos corpos. Esse trabalho coletivo de socialização do biológico simultâneo ao de biologização do social, perpetuado por indivíduos e instituições, resulta em aparências biológicas reais incutidas nos corpos e mentes que mascaram a arbitrária divisão dos gêneros nas sociedades (BOURDIEU, 1999).

Da mesma forma que gênero é um conceito socialmente concebido, as atribuições de responsabilidades e funções específicas a homens e mulheres também o são (MEDEIROS; VALADÃO JR., 2011). Assim, Foucault (1972) aponta a configuração maniqueísta dessa concepção da realidade ao afirmar que as pesquisas que “consideram gênero uma categoria que procura destacar a construção do ‘outro’ a partir da definição de ‘um’”. Deste modo, estudos sobre gênero que se preocupam com contextos que envolvem o debate de significados e a constante presença de oposições entre feminino e masculino são parciais e pautados em uma realidade dualística que incompatível com a realidade.

O ambiente organizacional configura-se conforme as características particulares de seus membros e dos contextos histórico, social e cultural. Tal contexto amplo está disposto ao longo da linha do tempo e Eccel e Grisci (2011) apontam algumas assimetrias de gênero no ambiente organizacional: algumas ocupações são entendidas como universalmente masculinas, o homem

é percebido como se fosse feito para o trabalho e o gerenciamento é entendido como algo propriamente masculino.

A partir da inserção das mulheres no mercado de trabalho, as relações de trabalho entre a mão-de-obra masculina e feminina emergiram. Embora, a maioria das empresas prega a igualdade de condições e oportunidades para ambos os sexos no ambiente organizacional, existe uma clara evidência com relação à desigualdade da participação da mulher no mercado de trabalho. Tais desigualdades estão presentes nos âmbitos salariais, possibilidade de crescimento na carreira, oportunidades de exercer determinadas funções, enfim, o trabalho da mulher ainda sofre limitações (CRAMER; DE PAULA NETO; SILVA, 2002).

A inserção feminina nas organizações produz mudanças nas configurações de poder do espaço organizacional (CAPPELLE; MELO; BRITO, 2002), pois promove mudanças no sentido de reduzir a equidistância entre os papéis específicos das mulheres e homens no âmbito organizacional. Tal divisão é arbitrária e socialmente concebida. Neste sentido, Bourdieu (1999) argumenta que os indivíduos e instituições perpetuam a socialização do biológico simultaneamente à biologização do social, ou seja, a figura do sexo – característica biológica – é transposta para a esfera social como mecanismo divisor.

#### **4 RELAÇÕES DE GÊNERO E O PODER SIMBÓLICO DE BOURDIEU NO CAMPO ORGANIZACIONAL**

Ross-Smith e Huppatz (2010) sugerem que as disposições masculinas, em comparação com as disposições femininas, são privilegiadas no campo organizacional. Isso significa dizer que os homens estão mais bem posicionados no campo organizacional, conforme a perspectiva dualística que atribui mais capital aos membros masculinos das organizações.

Sang e Powell (2012) salientam a utilidade do referencial analítico de Bourdieu para a compreensão da produção e reprodução das relações de gênero, por meio dos conceitos de *habitus* e capital. As figuras sociais do homem e da mulher e as características de masculinidade e feminilidade atribuídas, respectivamente, a tais figuras, são incorporadas e reproduzidas (SANG; POWELL, 2012). Percebe-se, a partir disto, a constituição do *habitus*, que cria distinções, as incorpora no meio social e as exibe como fio condutor da desigualdade de gênero.

Entende-se que tal *habitus* incorporado no meio social eleva o estoque de capital dos homens e precariza o capital das mulheres. Deste modo e de forma genérica, o campo se configura com os homens dispostos em posições estratégicas, de privilégio; o capital adquirido por meio do *habitus* promove a desigualdade de gênero, serve como arma para garantir a posição de dominância e cria barreiras.

Além do *habitus*, entende-se que o capital também é um mecanismo de promoção da distinção de gêneros. Everett (2002) esclarece que o capital simbólico como a coligação de recursos e a soma da aquisição individual de cultura simbólica (diplomas, títulos, afiliações), os quais são mobilizados para acumular significado, valor e poder. Capital simbólico, no caso de um jogo social, no qual há claramente vencedores e perdedores, resulta em violência simbólica, uma forma de penalizar aqueles que perdem no jogo.

Em conformidade, define-se gênero como capital e violência simbólicos, os quais são experienciados por homens e mulheres em várias intensidades, dependendo da natureza do contexto e relações na busca/perseguição do *status* de elite nos círculos corporativos (YAMAK; ERGUR; ÖZBILGIN, M; ALAKAVUKLAR, 2016). A legitimidade subjacente incorporada da divisão sexual do trabalho emerge de um reconhecimento universal da violência simbólica por ambos dominados e dominantes (BOURDIEU, 1999). Dessa forma, entende-se que a posição no campo é definida pelo capital, o qual foi adquirido pelo *habitus* da divisão sexual do trabalho. Gênero configura-se como uma forma de capital em que pode ser utilizado para produzir violência simbólica.

Em tais situações, aqueles que ocupam posições de dominação podem se sentir compelidos a defenderem tais posições, amplificando e afirmando/reivindicando o valor de qualquer capital simbólico que tipifica seus *habitus*, ou, alternativamente, modifica a ordem social (EVERETT, 2002). Ainda, para Bourdieu, portanto, resistência é um processo automático que é manifestado nesta luta contínua (Dick, 2008). Ou seja, a desigualdade de gênero é tida como ordem social, por conta dos processos de normalização do *habitus*; tal situação legitima a percepção da desigualdade de gênero como ordem social, ainda que de natureza dual e excludente. Da mesma forma, a resistência se configura como uma luta contínua, pois diz respeito ao movimento de oposição à ordem social.

Neste sentido, Webb *et al.* (2002) e Yamak *et al.* (2016) argumentam que as relações de gênero tenderam historicamente a serem constituídas de violência simbólica a qual negou às mulheres direitos e oportunidades avaliáveis para homens. Por exemplo, Steil (1997) apresenta as barreiras relativas à ascensão profissional enfrentadas por mulheres, conhecidas como fenômeno do teto de vidro.

Seguindo essa perspectiva, Cappelle *et al.* (2004, p. 7), afirmam que “deve-se abordar o gênero como uma forma de expressão das relações de poder no espaço organizacional, analisando as condições de sua emergência e os jogos de interesses que as envolvem”.

Para tanto, o referencial analítico apresentado por Bourdieu (1989) mostra-se adequado para a análise das perspectivas de gênero e poder, assim como de suas implicações nas relações sociais existentes nas interações entre os indivíduos.

## 5 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Em consonância com a problematização apresentada, adotou-se a abordagem qualitativa de pesquisa (DENZIN; LINCOLN, 2006). Tal abordagem é pertinente, visto que se investigou um fenômeno amplo a partir do ponto de vista dos sujeitos inseridos no meio social.

Tem-se como objeto de investigação as empresas filiadas a uma associação comercial e industrial localizada no estado do Paraná, denominada como “Associação Alfa” para preservar o anonimato e o sigilo da mesma. Todas as empresas participantes da pesquisa estão vinculadas ao núcleo da mulher empreendedora. Tal núcleo multissetorial foi criado com o intuito de fortalecer atuação feminina do empresariado no município da Associação Alfa. Constituído em maio de 2016, o núcleo da mulher da Associação Alfa concentra 12 empresas, todas dirigidas por mulheres e pertencentes aos segmentos de confecção e artigos para crianças, pisos e acabamentos cerâmicos, materiais para construção, perfumaria, engenharia civil, imobiliária, assessoria em recursos humanos, *petshop*, contabilidade e *personal organizer*.

Adotaram-se as seguintes estratégias de pesquisa: a) observação participante (GODOY, 1995; SERVA; JAIME JR., 1995) nas reuniões do núcleo da mulher da Associação Alfa, inclusive na reunião inaugural, para a identificação dos motivos de constituição de tal órgão, seus componentes, plano de ação e planejamento futuro; b) pesquisa documental nos documentos de constituição, planejamento e atividades do núcleo; e c) entrevistas qualitativas (WARREN, 2002), para que os participantes da pesquisa sirvam de fontes de significados no que tange as relações de gênero e poder no contexto da presente pesquisa.

Foram realizadas nove entrevistas semiestruturadas, conforme o roteiro de entrevistas apresentado no Quadro 1. A utilização de um roteiro semiestruturado permitiu a exploração das nuances percebidas nos relatos das entrevistadas. Assim, as entrevistas semiestruturadas possibilitaram um detalhamento maior das respostas obtidas nas questões constantes no roteiro, assim como novas perguntas foram realizadas, conforme as oportunidades surgidas ao longo da entrevista.

**Quadro 1 – Categorias de análise e roteiro de entrevistas**

Categorias de Análise	Perguntas
<b>Campo</b>	<b>1) De onde veio a escolha da profissão de empreendedora?</b> a) Possui experiência anterior no ramo? b) Qual foi a motivação para escolha do empreendedorismo? c) A escolha foi relacionada com a resistência ao dominante e/ou o fenômeno teto de vidro, baixos salários, etc.? d) Empreendedorismo é uma forma de resistência? e) Sentiu limitações para ingressar e/ou acessar alguns espaços? f) Como é o ambiente para homens e para mulheres? Há diferença? E as práticas são diferentes?
<b>Habitus</b>	<b>2) No exercício profissional, houve ocorrência de movimentos de resistência (barreiras e preconceitos)?</b> a) Quais foram eles? b) Quais foram as estratégias de subversão? c) A rede relacional e aliança proporcionada pelo núcleo é um ponto de resistência? d) Há necessidade de alianças masculinas? e) Como é a relação com homens no exercício da profissão?
	<b>3) No dia a dia, quais são as dificuldades do empreendedorismo para as mulheres?</b> a) Recebem muitas brincadeiras, cantadas ou convites? Como lidam com isso? b) Quais são as outras dificuldades?
	<b>4) Porque sentiram a necessidade de constituir o núcleo da mulher?</b> a) Como foi a recepção da [nome da associação]? (Resistência ou legitimação?)
<b>Capital</b>	<b>5) Como é o processo de formação e de adquirir conhecimento para o exercício da profissão?</b> a) Sentem que precisam estudar mais que os homens? b) O porte da organização facilita os contatos e conquistas? c) Como considera sua posição no empreendedorismo cascavelense?
<b>Troféu</b>	<b>6) Qual é o retorno/recompensa mais importante e significativo do exercício do empreendedorismo?</b>
<b>Dominante</b>	<b>7) Na gestão da sua empresa, o que ela fez de diferente com relação ao meio? O que mudou com a gestão feminina?</b> a) Sentiu alguma limitação ou barreira ao exercer a gestão dentro da empresa? b) A sua gestão mudou a estrutura organizacional/estrutural da organização c) As práticas de gestão da sua empresa difere das práticas de gestão do meio? Em que? Quais são?

Fonte: os autores (2016).

As questões que compõem o roteiro de entrevista foram criadas com base no referencial analítico de Bourdieu (1989) e abrangem as categorias de análise campo, *habitus*, capital, troféu e dominante, todas conectadas às questões de gênero no campo organizacional.

Do total de entrevistas realizadas, uma foi descartada, pois a pessoa que participa do núcleo e concedeu a entrevista não é proprietária da empresa. O tempo total das entrevistas totalizou 05h 07min, o que resultou em 172 páginas transcritas. Para a compreensão das especificidades do meio social analisado, as características de suas participantes, o contexto social em que estão inseridas e a composição das relações de gênero e poder que permeiam as interações nesse meio, utilizou-se o referencial analítico de Bourdieu (1989). Assim foi possível investigar a existência de poder e/ou violência simbólica nas empresas objeto de estudo.

As observações participante e entrevistas foram analisadas com a metodologia da Análise do Discurso, conforme o modelo proposto por Sherrard (1991). A utilização do *software* Atlas.ti 7 auxiliou na codificação das categorias de análise e na operacionalização da

análise do discurso. A autora afirma que a análise do discurso pode ser conduzida de forma mais fundamentada por meio do uso de conceitos linguísticos, e propõe o conceito bourdiesiano de *habitus* como uma interface linguística e social.

Utilizou-se o modelo de Sherrard (1991) pois o *habitus* é gerador de metáforas, emerge do mundo social do indivíduo, é conectado ao seu contexto e expressa todo o seu comportamento, incluindo o discurso. Cada indivíduo possui repertório próprio, o que denota variedade e variabilidade de repertórios, conforme cada pessoa. Neste sentido, o discurso como *habitus* cerca essa diversidade de repertórios e a explica com consistência, conectado completamente com o mundo social do indivíduo (SHERRARD, 1991).

## 6 PODER OU VIOLÊNCIA SIMBÓLICA? A REALIDADE DE MULHERES EMPRESÁRIAS

A divisão sexual do trabalho se estende ao campo empresarial, conforme a percepção da maioria das entrevistadas. Tal situação foi relatada de diversas maneiras nas indagações sobre a configuração do campo empresarial. Num contexto macro, a figura do empresário do sexo masculino como dominante emergiu nas entrevistas. Isso causa a sensação de não pertencimento ao ambiente empresarial. Enquanto a Entrevistada 4, uma contadora que também trabalha com sistemas de informação deixou claro que sua área de atuação é predominantemente masculina, a Entrevistada 8, uma *personal organizer*, relatou não sofrer preconceito porque atua em um segmento principalmente feminino.

“Vivo no meio masculino sempre porque o meio de contador é assim, o meio de informática é assim, o meio empresarial é masculino” (Entrevistada 4).

“Não porque é uma área bem feminina né, então assim eu não senti nenhum preconceito” (Entrevistada 8).

A Entrevistada 08 atuou em um campo tido como tipicamente masculino – empresa de transporte – antes de se tornar *personal organizer*. Situações como busca por conhecimento além ao que os homens buscam, demonstrações de machismo e desobediência de ordens diretas emitidas por ela são fatores que levaram tal empresária a mudar totalmente seus negócios.

“A mulher sim, porque eu vim de uma área que geralmente é dominada pelos homens, então a gente sempre tem que estar um passo à frente, sempre tem que estar. [...] pelo menos na minha área era muito machismo. Nossa! Demais.” “A os motoristas, era incrível. Os motoristas se você falasse “a” pra eles, porque era uma mulher, era um cúmulo.” “Não tenho mais porque, por isso que quis mudar totalmente de ramo, eu falei ‘chega de me estressar’” (Entrevistada 8).

O campo empresarial não aparenta ser acolhedor para as empresárias mulheres. A sensação de não pertencimento a tal meio social se deve exatamente ao preconceito que impera principalmente em setores percebidos como predominantemente masculinos. A partir desta configuração sexista, a atuação da empresária mulher é dificultada diante da demarcação de territórios masculinos e femininos socialmente percebida no campo empresarial. Embora as características inerentes aos empresários não sejam sexualmente distintas, a diferenciação sexual produz uma hierarquia de dominantes do meio empresarial e naturalizou a mulher abaixo do empresário do sexo masculino. Em outras palavras, as empresárias mulheres detêm menos poder que seus pares homens. Nesta linha, a mudança de profissão é uma estratégia de resistência em oposição à ordem social dominante.

Apesar do contexto adverso, algumas mulheres ingressaram ao campo empresarial devido a influências masculinas. No caso das Entrevistadas 2 e 6 os maridos foram determinantes na iniciativa de empreender. A Entrevistada 2, mesmo indecisa, assumiu seu *Pet*



*Shop*, sem essencialmente optar por tal atividade econômica. De forma similar, diante do descontentamento promovido pelas atividades domésticas, a Entrevistada 6 aceitou abrir uma loja de materiais para construção, sonho do marido. Ambas demonstraram insatisfação em suas falas, o que implica em violência simbólica, pelas possibilidades de escolhas reduzidas aos ideais dos parceiros.

“Através do meu marido [...] não que seria o ramo que eu escolheria, depois que eu já entrei nessa, eu vi que não era o que ... porque eu ... se fosse pra mim escolher o ramo eu escolheria o quê? Coisas mais assim, uma loja de roupa, ou de calçado ou de, de, mais limpinha, **mais coisas de mulher**” (Entrevistada 2).

“Então em 2001 eu falei *pro* meu marido ‘eu tô cansada de trabalhar em casa’ eu me achava inútil trabalhar em casa. Falei eu quero trabalhar alguma coisa, aí eu falei que eu quis abrir a loja que era um sonho dele, aí eu falei então vamos abrir a loja *pra* nós, falei então tá, você abre eu cuido” (Entrevistada 6).

Por outro lado, a escolha da área de atuação constitui-se como uma forma de resistência à ordem social dominante. Embora a Entrevistada 6 não escolheu deliberadamente o ramo de sua empresa, tal escolha contribuiu para ela se afastar da rotina do trabalho doméstico. Conforme já mencionado, a Entrevistada 8 mudou de atividade empresarial após experiências desgastantes com homens em sua antiga transportadora. Além deste motivo, trocar de ramo possibilitou uma agenda mais flexível e proximidade maior com a família, conforme relato abaixo.

“Então, assim, eu queria eu fazer a minha agenda, então um dos fatores que levou a eu encontrar essa nova profissão foi isso, que eu consigo fazer a minha agenda e daí eu consegui ficar com a minha filha né, porque praticamente eu não vi ela crescer, sempre ficou na mão de empregada” (Entrevistada 8).

Percebe-se que assumir uma atividade empresarial é uma estratégia de subversão. Ainda que essa estratégia possa ser vista como tal, algumas implicações essenciais surgem: a) influência masculina marcante na escolha da atividade, b) a empresária está sujeita a violências simbólicas apenas pelo fato de ser mulher, e c) a mulher possui menos poder que os homens no campo empresarial. Nota-se que o empresário homem é o dominante que predomina no campo empresarial. Ademais, tal dominância, além de afetar a configuração do campo e como as relações sociais que lá acontecem, também afeta o ingresso ao próprio campo, seja por meio de violência simbólica exercida pelos homens, em busca de medidas de subversão a tal dominância, seja para facilitar o desempenho das atividades domésticas atribuídas à mulher.

Mediante a esse cenário, a associação comercial promoveu a criação de um núcleo multisetorial composto exclusivamente por mulheres, com o objetivo de inserir mais mulheres para participarem ativamente das atividades do campo empresarial. Tais atividades, são principalmente ligadas ao capital social.

As primeiras ações de constituição do núcleo da mulher da associação comercial pesquisada iniciaram-se no mês de maio de 2016. Por meio da observação participante, constatou-se que o principal interesse das mulheres empresárias foi a capacitação e também a ampliação de relacionamentos. Na análise documental, percebe-se que o objetivo do núcleo está alinhado com tal percepção: “promover o fortalecimento dos negócios e a integração de mulheres empreendedoras, por meio de ações efetivas.”

Essas ações efetivas estão pautadas em dois focos estratégicos: fortalecimento dos negócios e integração das mulheres. As ações planejadas para o ano de 2016 foram quatro treinamentos alinhados com as necessidades levantadas. Também, o grupo será apresentado na quinta empresarial, reunião na qual se fazem presentes todos os empresários associados e são discutidos assuntos diversos.

A Entrevistada 7 afirma que o objetivo de participar do núcleo baseia-se na busca de “conhecimento e relacionamento”, ainda amplia a discussão ao argumentar que “uma forma de superar o preconceito é com conhecimento”. As mesmas palavras foram citadas pela Entrevistada 5, em que a ampliação de conhecimento e dos relacionamentos são os principais objetivos. Na mesma linha, temos o relato de duas empresárias:

“Adoro assistir palestra, se eu tô...vou lá no YouTube ou eu converso, ou eu leio, adoro ver alguém falando como que funciona, não perco pequenas empresas, compro revista” (Entrevistada 2).

“A partir do momento que eu abri a empresa já me filiei e continuei participando, é uma, é algo que assim, *pros* negócios é interessante porque você conhece, é, muitos empresários, teu network só, você só amplia” (Entrevistada 6).

O relato da Entrevistada 2 enaltece a busca por capital social em um núcleo especificamente voltado para empresárias. Quando a mesma participava de um núcleo setorial com a presença massiva de homens e sendo a única mulher do grupo, teve uma experiência improdutivo e excludente, principalmente por ter suas ideias silenciadas diante da divergência de posicionamentos. Tal empresária afirmou que os tratamentos sexistas eram rotineiros, dentre os quais destacam-se: explicações de coisas óbvias (*mansplaining*) e interrupções durante reuniões (*maninterrupting*), realizadas pelos participantes homens, assim como o próprio preconceito por ser mulher em uma atividade comercial predominantemente composta por homens. Ou seja, por ser a única mulher participante, episódios de violência simbólica e redução de poder foram identificados em sua fala.

“Eu participava de um núcleo de Pet Shop, mas não dava certo, não dava, porque eles não acreditavam, eles não ... iam *numa* vez não ia na outra, *as ideia era tudo* muito diferente [...] Era maioria de homens, eu acho que era só homens só, acho que só tinha eu de mulher” (Entrevistada 2).

A partir disto, tem-se que os capitais social e cultural, oriundos da participação no núcleo da mulher, são fontes de poder para as empresárias e colaboram para a atuação no meio empresarial e com os movimentos de resistência.

Nesse contexto, a análise da pesquisa documental e da observação participante, somam-se às percepções das entrevistas; observa-se que as mulheres empresárias estão fortemente em busca do capital social e também do capital cultural. A Entrevistada 2 ao ser questionada se precisa estudar mais que os homens empresários, relata:

“Ninguém precisa estudar mais que os homens, a mulher não precisa estudar mais que os homens, ela tem que dividir horários melhor que os homens, isso a mulher tem que fazer. Sabe? Não é saber...nós sabemos igualmente, porém o homem, ele tem seis horas *pra* falar sobre o assunto eu tenho duas horas. Dentro dessas eu vou ter que focar e o que eu quero falar”.

Assim como a Entrevistada 2, de forma geral as empresárias mulheres possuem uma limitação de tempo, abordado na sequência. Está implícito no *habitus* – e também é perpetuado por meio dele – a divisão sexual do trabalho. Ainda se concentra na mulher a responsabilidade dos cuidados com os filhos, o que acarreta sofrimentos pela sensação e sentimentos de não se dedicar o suficiente, tendo em vista a conciliação com as rotinas e atividades empresariais. A Entrevistada 1, por exemplo, acredita que dificilmente tal cenário mudará, ressaltando a influência do *habitus*.

“Se eu pensar muito nesse lado eu fico triste de pensar que eu podia ter curtido as minhas filhas e, ambas nasceram dentro da {nome da empresa}, que não fiquei...o

máximo que eu fiquei em casa foram sete dias” (Entrevistada 1).

“A maior dificuldade é conciliar a casa e os filhos com a empresa, porque ele continua viajando, meu marido. Ele **me ajudava** quando *tava* ali, mas só final de semana” (Entrevistada 2).

“Você consegue conciliar, mas você fica bem pirada” (Entrevistada 5).

“Puxa, porque que eu não fiquei mais com meus filhos?” (Entrevistada 7).

“Ah é muito estressante, a gente se sente tão culpada, muito culpada, porque aí você vê eles, que eles precisam de você, aí você chega em casa à noite acabada, cansada, aí tem mais o terceiro turno com eles. Aí muitas vezes você está sem paciência, aí eu acho muito complicado *pra* mulher viu” (Entrevistada 8).

Adicionalmente, essa responsabilidade de cuidados com os filhos, a qual está inerente ao *habitus*, impede a mulher de participar na totalidade de todas as atividades relacionadas ao campo empresarial. Percebe-se uma postergação da busca do capital social – como a participação ativa em entidades de classe e associações –, um recurso relevante para a posição do dominante no campo empresarial, visto que o capital é um elemento constituinte de poder simbólico.

Esta constatação se deve ao fato de que todas as entrevistadas possuem mais de 40 anos, e seus filhos já possuem uma idade de independência com relação aos cuidados. Fato este que permite, nessa idade, a busca por capital social, por meio do núcleo da mulher, o qual está em constituição. Ao ser questionada o motivo pelo qual uma empresária não aceitou um convite para participar de um núcleo setorial na associação comercial, a Entrevistada 4 relata:

“Eu não fui, na época até porquê? Porque eu achava que eu já abandonava muito meus filhos, sabe. Então eu, por essa razão eu acabei me segurando um pouco, trabalhava oito horas por dia e estudava, e final de semana estudava também com eles. Então eu achava assim, que eu *tava* devendo, *pros* filhos eu acabei abrindo mão de outras coisas, não só do núcleo como outras tantas coisa que eu acabei abrindo mão *pra* poder terminar minha faculdade” (Entrevistada 4).

A Entrevistada 4 apenas cursou a faculdade após uma certa idade dos filhos, e ainda adiou os relacionamentos sociais do meio empresarial por conta desse cenário. Fato que não ocorreu com o esposo (também empresário), que não abriu mão dos relacionamentos sociais e de seu capital social. Tal contexto coloca os homens em vantagem e impulsiona poder simbólico dos empresários do sexo masculino no campo empresarial, pela facilidade de acesso ao capital cultural, social e até mesmo por possuírem mais tempo para dedicar-se à profissão.

“Eu vou te falar da experiência que eu tenho lá em casa o [nome do marido] é, ele abre mão de algumas coisas que ele gosta de fazer, mas lá uma vez ou outra. Normalmente as coisas que ele quer fazer ele faz, aí quem tem que abrir mão sou eu. Isso eu acho que é normal em toda casa, eu acho, não sei, porque é na minha e daí eu acabo achando que é normal. É, mas por quê? Porque eu agi assim, eu abri mão desde o começo, entendeu. Se eu tivesse dito “não, você que vai ficar em casa, você vai fazer isso e eu vou fazer outra coisa” eu acho que a coisa teria andado diferente, né. Mas eu fiz assim então assim é até hoje, eu abro mão *pra* ele fazer as coisas que ele quer. E isso é o fato de ser mulher, claro né?” (Entrevistada 3).

Esse cenário da divisão sexual do trabalho, intrínseca no *habitus* diminui o poder simbólico da dominante mulher exclusivamente em função do gênero. Tal fato ocorre independentemente das opções de se conciliar a vida familiar com o campo empresarial, ou de se focar na família e depois desenvolver a carreira, como nos casos das Entrevistadas 3 e 6.

“Eu voltei a trabalhar quando a minha filha entrou na escolinha, ela tinha três aninhos, aí que eu voltei, mas até então eu fiquei com eles. Foi depois, voltei a trabalhar, depois voltei a estudar de novo, fiz faculdade de novo [...] Depois deles grandes já que eu

podia deixá-los né, [...] eu comecei a minha faculdade, eu já tinha 39 anos nessa época” (Entrevistada 3).

“Sim, primeiro momento sim. Eu fiz o meu segundo grau e parei e fui, casei, fui ter filho, **ajudar o marido**, então me dediquei a família [...] tive que tomar uma decisão de morar num bairro, quando eu abri a minha loja ela era no centro, lá na [rua] Rio Grande do Sul, mas eu tomei a decisão de vir *pro* bairro *pra* ficar perto dos filhos, *pra* ter os filhos *pro* trabalho e o trabalho em casa, porque aqui eu moro em cima” (Entrevistada 6).

A Entrevistada 3, empresária e contadora, não é casada e não possui filhos, é participante assídua e ativa de diversas entidades de classe do meio empresarial e, inclusive, é diretora de núcleos da associação comercial. Ao ser questionada sobre como consegue conciliar essas diversas atividades, afirma: “É, eu não ter filhos, com certeza, eu não estar casada, faz oito anos que eu me separei, que eu não estou mais casada, eu acho que tudo isso possibilita sim”.

O *habitus* também impõe restrições nos comportamentos das mulheres, impactando nos relacionamentos sociais, na vida familiar e até mesmo no próprio negócio. Essas restrições sociais configuram-se em um comportamento social geralmente aceito, o qual impede a mulher de exercer efetivamente o poder no campo empresarial. Uma das consequências da influência do *habitus* na dificuldade em se negociar com representantes comerciais pode ser vista no relato da Entrevistada 1.

“Não, não vai mudar. Não vai mudar porque...aquilo que eu falei antes, o homem deixou o filho em casa? Beleza, ele vai almoçar fora com um representante, ele vai... e se eu for almoçar fora com um representante? E deixei as minhas filhas em casa com o meu marido? Você já pensou o “*bafafá*”? Eu não posso almoçar com um representante, eu não posso estar fazendo negócio, porque eu não vou estar fazendo negócio, eu vou estar almoçando com um homem [...] Como ser humano eu gostaria de almoçar com a pessoa, eu não posso! Porque eu vou *tá* enfrentando uma sociedade, vou *tá* enfrentando meu casamento, vou *tá*, né?! Ou vai o marido junto ou não tem negócio, mas o meu marido não é do meu negócio”. (Entrevistada 1).

Outro fator inerente ao *habitus*, que ocasiona a redução de poder das empresárias, é o assédio por elas sofrido. Cantadas fazem parte do cotidiano e manifestam-se de diversas formas e intensidades no meio empresarial.

“Não que não tenha acontecido situações que às vezes você tem que é, botar o cliente no lugar dele e coisa assim. Mas eu acho que a coisa só vai *pra* frente se você permitir”. “Pode ter o assédio também, né?, então você tem que *tá meia*, com o pé atrás sempre” (Entrevistada 06).

“Nunca nada, nada nunca, nada, nada disso. Ou se talvez tenha alguém que me fale eu não levo por esse lado. Talvez no fundo algumas coisinhas até... [...] eu me finjo de boba” (Entrevistada 02).

“Você *tá* atendendo e de repente nossa, passei alguns assim de eu ter que pedir pra funcionária: oh, essa pessoa não posso mais atender sozinha, tem que vir alguém comigo”. “Uma mulher não ia atacar oh..., eu penso que não, né?” “São coisas que agente na verdade não fica contando por aí né, se não imagina o marido” (Entrevistada 01).

“Por tudo. Você não vai com uma roupa justa, às vezes você não tem que colocar uma coisa por cima, ou você põe um casaco ou você põe uma blusa mais comprida se você vai na obra. Você não vai chegar lá né, toda... não tem nem como... *Ishi!* Daí vocês nem trabalham, já perde toda a concentração não adianta, já perde o respeito, então como você não quer ser o foco, não é o local, não é teu interessante, então você já sabe como se portar” (Entrevistada 05).

As mulheres empresárias sofrem assédio por parte de clientes, fornecedores e até mesmo dos próprios colaboradores e, com isso, encontram algumas limitações para exercer o poder nas

organizações. Tais limitações referem-se exclusivamente em função do gênero e da mulher em posição de poder: “nem todos os homens eles aceitam que, as vezes uma mulher vai... eu já tive vários problemas por causa disso” (Entrevistada 02). Na mesma linha, a Entrevistada 8 também passou por tais situações: “Ah! os motoristas, era incrível. Os motoristas se você falasse “*a*” *pra* eles, porque era uma mulher, era um cúmulo”.

A Entrevistada 1, ao relatar as dificuldades do empresariado, afirma algo impactante: “E antes de ser empresário ainda eu sou mulher”, a qual indica um agravante das dificuldades. Adicionalmente, essa empresária se questiona: “como que eu vou contratar um homem e vou mandar nele? [...] Ainda hoje eu não contrataria um homem da minha idade pra trabalhar comigo”. Similarmente, a Entrevistada 5, empresária do ramo de construção civil, tem seu poder reduzido diante de seus sócios homens – pai e irmão. Porém, o irmão, também engenheiro civil, está focado em outro negócio. Mesmo assim, ela enfrenta dificuldades:

“Eu tenho um pouco mais de dificuldade em termos de machismo com o próprio pai, ele sim, as vezes ele prefere o irmão, conversar com o irmão, é “ah o filho não sei o que engenheiro” sim, então ele fala assim “ah você *tá* precisando de um engenheiro? *Pera aí* que eu vou te passar o telefone do [nome do irmão]”.

O irmão, que possui a mesma formação (engenheiro civil), mesmo focado em outro negócio e residindo em outra cidade “vem primeiro” na preferência do pai, quando questionado acerca de indicações profissionais. Dificuldades também são encontradas no exercício da profissão e com os clientes:

“Assim eu já tive um cliente que na verdade ele não queria colocar um determinado volume na, é de caixa d’água no prédio, e daí ele queria que o mestre de obras falava “não *pra* que isso, onde que já se viu tanta água lá e não sei o quê” eu falei “*tá*, eu faço o que ele tá fazendo, falando, faça fica à vontade, só que daí você pede *pra* ele cursar engenharia, recalcular e fazer, aprovar o projeto no corpo de bombeiros se ele conseguir fazer isso, *aí cê* pode mudar, faz do jeito que você acha melhor” *aí* manteve o que *tava* lógico, manteve o que *tava*.”

As limitações do exercício pleno do poder são variadas. Cita-se a dificuldade dos homens receberem as ordens das dominantes mulheres, a preferência por homens no exercício do poder e as consequências que tal preferência gera, até a diferença no valor dos honorários, limitação de negócios e “má fama”. A limitação de negócios, que reduz o número de clientes em potencial, foi relatada pela *personal organizer* (Entrevistada 8), ela prefere não atender homens solteiros.

“Eu acho que hoje o que a gente mais percebe é assim, que você fazendo a mesma atividade de um homem, é, você ganha menos, você não consegue cobrar a mesma coisa muitas vezes. É, outras vezes você não tem o mesmo... você percebe que o trato quando você *tá* um colega homem junto é diferente, então a gente tem que se superar e tem que *tá* sempre sabendo mais do que o homem e ganhando menos. Isso é o que eu percebo hoje” (Entrevistada 4).

“*Ah!* eu não sei, é complicado, você não conhece a pessoa. Você não sabe o assédio, porque você vai estar trabalhando com as roupas íntimas dele, você vai estar trabalhando com a individualidade dele. Então eu tenho um pouco de receio (...) Eu até nem faço muita divulgação nesse sentido porque eu acho meio complicado ir organizar a casa, no meu caso né, casada e tal. Eu até prefiro que seja famílias, nem divulgo muito nessa área de homens solteiros” (Entrevistada 08).

“Então, é, as vezes você leva talvez uns aditivos de crica, de um pouco mais durona, de que grita, mas é que as vezes, ou que fala mais alto, mas as vezes é a forma que eles vão *tá* entendendo, porque se não eles não vão te entender e você não vai ter domínio né da situação” (Entrevistada 5).

Essas dificuldades configuram-se como uma violência simbólica para as mulheres dominantes, pois as impedem de exercer o pleno poder simbólico enquanto dominantes do campo, visto que são empresárias e donas do negócio. As colocam no campo empresarial com poder simbólico enfraquecido em relação aos dominantes homens, os empresários. Uma das formas de subversão frente a essas dificuldades encontradas pelas mulheres, é a preferência por contratação de mulheres para o quadro de colaboradores.

Ao serem questionadas sobre a composição do quadro funcional, a Entrevistada 1 afirma “eu nunca contratei homens *pra* trabalhar, eu sempre achava mais fácil já com mulheres pra realmente a contratação, porque senão você já tem que agir diferente né”. A Entrevistada 7 é mais categórica: “homens só no depósito, e também de motoristas, porque precisa carregar peso [...] funcionárias mulheres pois elas são mais atenciosas e organizadas e também é melhor para atender o cliente”.

Ainda, a Entrevistada 4, que trabalhou com representação comercial de sistemas de informática afirma: “Eu acho que pelo o que eu, pelo meu histórico, eu prefiro trabalhar com homens, mas o nosso trabalho é melhor realizado por mulheres, por ser um trabalho minucioso, um trabalho que exige calma, ele é mais bem realizado pelas mulheres”.

Em alguns casos, a violência simbólica é exercida pelas empresárias, principalmente nas relações com funcionários do sexo masculino. Os funcionários da Entrevistada 2, por exemplo, são relegados aos serviços braçais e não possuem chances de progressão dentro da empresa. Tal demonstração de poder é uma forma de resistência frente a violência gerada pelo *habitus* para as mulheres dominantes.

“Eu falo que aqui eu só tenho homem porque eu preciso carregar ração, saco de ração coisa pesada, porque eu gosto mais da mulher porque ela é mais detalhista, você pode pedir mais funções, mais coisas, elas são mais ali ... o homem ele é muito limitado [...] Geralmente é mulher, vendedora mulher, pra organizar prateleira e *pra*... e na hora de atender o cliente elas são mais, eu acho que elas são mais simpáticas, ou mais, sei lá, eu acho” (Entrevistada 2).

Essas são algumas estratégias de subversão encontradas pelas mulheres empresárias: a preferência por contratação de mulheres e a prática de violência simbólica contra funcionários homens, essencialmente para superação das limitações do exercício pleno do poder, frente às limitações impostas e reproduzidas pelo *habitus*, as quais são unicamente em função do gênero.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi compreender as relações de gênero sob a perspectiva bourdieusiana das relações de poder ou violência simbólica em empresas dirigidas por mulheres e associadas ao núcleo da mulher de uma associação comercial. Para tanto, os dados foram coletados por meio de observação participante, análise documental e entrevistas com as empresárias participantes do referido núcleo. O método de análise utilizado foi a Análise do Discurso, conforme o modelo proposto por Sherrard (1991), o qual utiliza o conceito bourdieusiano de *habitus* como uma interface linguística e social para a análise do discurso.

A partir da perspectiva das mulheres empresárias, os principais resultados indicam que a hegemonia do campo empresarial é predominantemente masculina. Os empresários homens são privilegiados por um capital simbólico decorrente da divisão sexual do trabalho que está intrínseca e é reproduzida pelo *habitus* do campo empresarial. Dessa forma, os empresários homens estão melhor posicionados no campo pois possuem um maior volume de capital para a ascensão no campo.

Os capitais que possibilitam essa ascensão são os capitais cultural e social, ou seja, ambos também são fontes de poder e as mulheres enfrentam algumas limitações para alcançá-lo. Tais limitações originam-se na divisão sexual do trabalho e são perpetuadas pelo *habitus* do campo empresarial e formam barreiras no percurso da busca por maiores níveis de poder.

Para a superação de tais barreiras, erguidas pela falta de capital social e cultural, uma disponibilidade muitas vezes inacessível às mulheres é exigida: o tempo necessário para a participação de atividades e relacionamentos sociais e aquisição de conhecimento que o campo exige. A indisponibilidade de tempo se deve ao fato de, por exemplo, a responsabilidade dos cuidados com os filhos ainda recair quase que exclusivamente nas mulheres.

Dessa forma, percebeu-se uma postergação da busca do capital social e às vezes do capital cultural; as mulheres empresárias realizam tal busca apenas após os filhos atingirem uma certa idade. Enquanto isso, os homens empresários iniciam antes essa busca do capital social, tornando-os portanto, privilegiados e detentores de maior capital. Consequentemente, possuem mais poder e distinguem-se como dominantes acima das empresárias.

Todas as entrevistadas possuem mais de 40 anos e seus filhos já possuem uma idade de independência com relação aos cuidados, situação que proporciona às mulheres a possibilidade de participar das entidades de classe, associações e assim realizar *network*. Adicionalmente, percebe-se que a responsabilidade da mulher para com os filhos é histórica, portanto constitui-se como um recurso simbólico dos homens para manter a posição de dominante no campo empresarial, ou seja, não dividir as tarefas é uma forma de manutenção do poder proporcionado pela construção histórica das relações de gênero.

Outra limitação enfrentada pelas mulheres empresárias refere-se ao assédio. As cantadas são formas de manifestação masculina de poder simbólico em função do gênero e surgem de diversas maneiras no campo empresarial. Estão intrínsecas no *habitus* e são exercidas pelos clientes, fornecedores e até mesmo pelos empregados. Além disso, as mulheres enfrentam restrições para dar ordens aos empregados homens, pois alguns não aceitam mulheres em posição de liderança. Ainda, enfrentam a clara preferência por homens no exercício do poder organizacional, caracterizando um machismo instaurado pelo *habitus*.

Outras forma de limitação vivenciada pelas mulheres empresárias é a diferença no valor dos honorários (nos casos que admitem tal formato de remuneração). Geralmente não conseguem cobrar o mesmo valor pelos serviços, em comparação com os empresários homens. Além disso, em função do gênero, enfrentam limitações para realização de alguns negócios e lidam com situações entendidas como “má fama”, isto é, os comportamentos que não são socialmente aceitos para as mulheres. Os comportamentos socialmente aceitos condicionam a conduta das mulheres – e não necessariamente a dos homens – e as impedem de exercer efetivamente o poder no campo empresarial.

Todas essas limitações e dificuldades configuram-se como violência simbólica contra as mulheres dominantes, pois impedem-nas de exercer o pleno poder simbólico enquanto dominantes do campo, visto que são empresárias e donas do negócio. As colocam no campo empresarial com poder simbólico enfraquecido em relação aos dominantes homens, os empresários. Percebe-se que a divisão sexual do trabalho, está intrínseca no *habitus* empresarial, o qual diminui o poder simbólico da mulher unicamente em função do gênero.

Uma das formas de subversão frente a essas barreiras, é a preferência por contratação de mulheres para o quadro de colaboradores. A preferência por contratação de mulheres para o atendimento e de homens para os serviços braçais, configura-se como uma prática de violência simbólica contra funcionários homens. Essa prática, é essencialmente para superação das limitações do exercício pleno do poder, frente às limitações impostas e reproduzidas pelo *habitus*, as quais são exclusivamente em função do gênero.

Diante desses resultados que emergiram dos dados da pesquisa, essa pesquisa contribuiu para compreender que tal *habitus* incorporado no meio social eleva o estoque de capital dos

homens e precariza o capital das mulheres. Deste modo e de forma genérica, o campo se configura com os homens dispostos em posições estratégicas, de privilégio; o capital adquirido por meio do *habitus* promove a desigualdade de gênero, serve como arma para garantir a posição de dominância, bem como cria barreiras. Assim, as mulheres, enquanto dominantes do campo empresarial, exercem poder e sofrem violência simbólica concomitantemente. Com base em tal constatação, apresenta-se a seguinte proposição teórica: a desigualdade de gênero está intrínseca no *habitus* do campo empresarial, o qual configura-se como uma forma de capital simbólico para dominantes homens, porém, reduz o capital e o poder simbólico da dominante mulher, caracterizando-se como uma forma de violência simbólica. Portanto, as relações de gênero no campo empresarial, promovem violência e/ou capital simbólico.

Essa proposição, possibilita oferecer *insights* nas questões de gênero como fonte de poder ou violência simbólica. A mulher enquanto dominante do campo empresarial exerce poder simbólico, mas também sofre violência simbólica em função do gênero, ou seja, é uma dominante com poder reduzido. Para subverter tal situação, também comete violência simbólica para com os homens, limitando-os para trabalhos exclusivamente braçais em suas organizações. As relações de gênero em empresas dirigidas por mulheres associadas ao núcleo empresarial da mulher da Associação Alfa, resultam ao mesmo tempo, em exercício de poder e violência simbólica. A empresária, enquanto dominante, está sujeita a violências simbólicas apenas pelo fato de ser mulher e em decorrência disso, possui menos poder que os homens no campo empresarial. Como é um contexto originário e construído socialmente, questiona-se: como será a caminhada das participantes do núcleo da mulher da Associação Alfa em busca do aumento da representatividade e fortalecimento das mulheres no campo empresarial, tendo em vista tamanha desigualdade e desequilíbrio de poder?

## REFERÊNCIAS

- BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999. 159 p.
- BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. 1989. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989. 315 p.
- CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L.; BRITO, M. J. M. Relações de Gênero e de Poder: Repensando o masculino e o feminino nas organizações. In: ENCONTRO NACIONAL ANUAL DA ANPAD, 26., 2002, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2002.
- CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L.; BRITO, M. J. Relações de poder segundo Bourdieu e Foucault: uma proposta de articulação teórica para a análise das organizações. **Organizações Rurais & Agroindustriais**, v. 7, n. 3, 2005.
- CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L.; BRITO, M. J. M.; BRITO, M. J. Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 2, p. 1-17, 2004.
- CAPPELLE, M. C. A.; SILVA, A. L.; VILAS BOAS, L. H. B.; BRITO, M. J. Representações das relações de gênero no espaço organizacional público. **RAP, Rio de Janeiro**, v. 36, n. 2, p. 253-275, 2002.
- CRAMER, L.; DE PAULA NETO, Alcielis; SILVA, Áurea Lucia. A Inserção do Feminino no universo masculino: Representações da educação superior. **Organizações & Sociedade**, v. 9, n. 24, p. 25-37, 2002.



DICK, P. Resistance, gender, and Bourdieu's notion of field. **Management Communication Quarterly**, v. 21, n. 3, p. 327-343, 2008.

DOBBIN, F. The poverty of organizational theory: Comment on: "Bourdieu and organizational analysis". **Theory and Society**, v. 37, n. 1, p. 53-63, 2008.

ECCEL, C. S.; GRISCI, C. L. I. Trabalho e gênero: a produção de masculinidades na perspectiva de homens e mulheres. **Cadernos EBAPE. BR**, Rio de Janeiro. Vol. 9, n. 1, p. 57-78, 2011.

EVERETT, J. Organizational research and the praxeology of Pierre Bourdieu. **Organizational Research Methods**, v. 5, n. 1, p. 56-80, 2002.

FERREIRA, J. B. ; SADOYAMA, A. S. P.; CORREIA, A. F. C.; GOMES, P. A. T. P. Diversidade e gênero no contexto organizacional: um estudo bibliométrico. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 9, n. 3, p. 45-66, 2015.

FOUCAULT, M. **A arqueologia do saber**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008. 236 p.

MALSCH, B; GENDRON, Y; GRAZZINI, F. Investigating interdisciplinary translations: The influence of Pierre Bourdieu on accounting literature. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 24, n. 2, p. 194-228, 2011.

MEDEIROS, C. R. O.; VALADÃO JR., V. M. Masculinidade e feminilidade na Ameas: holograma, ilhas de clareza ou uma selva desconhecida?. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 9, n. 1, p. 79-96, 2011.

ROSS-SMITH, A.; HUPPATZ, K. Management, women and gender capital. **Gender, Work & Organization**, v. 17, n. 5, p. 547-566, 2010.

SANG, K.; POWELL, A. Gender inequality in the construction industry: Lessons from Pierre Bourdieu. ANNUAL ASSOCIATION OF RESEARCHERS IN CONSTRUCTION MANAGEMENT – ARCOM CONFERENCE, Edimburgo, 28., 2012, Edimburgo. **Anais...** Edimburgo: ARCOM, 2012.

SHERRARD, C. Developing discourse analysis. **The Journal of General Psychology**, v. 118, n. 2, p. 171-179, 1991.

SOUZA, E. M.; CORVINO, M. M. F.; LOPES, B. C. Uma análise dos estudos sobre o feminino e as mulheres na área de Administração: A produção científica brasileira entre 2000 a 2010. **Organizações & Sociedade**, v. 20, n. 67, p. 603-621, 2013.

THIRY-CHERQUES, H. R. Pierre Bourdieu: a teoria na prática. **Revista de Administração Pública**, v. 40, n. 1, p. 27-53, 2006.

YAMAK, S.; ERGUR, A.; ÖZBILGIN, M. F.; ALAKAVUKLAR, O. N. Gender as Symbolic Capital and Violence: The Case of Corporate Elites in Turkey. **Gender, Work & Organization**, v. 23, n. 2, p. 125-146, 2016.