

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

**ESPÍRITO EMPREENDEDOR FEMININO: RELAÇÕES DE  
GÊNERO, INFORMALIDADE E MICROCRÉDITO NO GRANDE  
RECIFE**

Géssika Cecília Carvalho da Silva.

RECIFE, 2007.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

**ESPÍRITO EMPREENDEDOR FEMININO: RELAÇÕES DE  
GÊNERO, INFORMALIDADE E MICROCRÉDITO NO GRANDE  
RECIFE**

Géssika Cecília Carvalho da Silva.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Sociologia. Orientação da Profa. Dra. Eliane Maria Monteiro da Fonte.

RECIFE, 2007.

**Silva, Géssika Cecília Carvalho da**

**Espírito empreendedor feminino: relações de gênero, informalidade e microcrédito no Grande Recife. – Recife: O Autor, 2007.**

**110 folhas : il., gráf., tab., quadros.**

**Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco. CFCH. Sociologia. Recife, 2007.**

**Inclui: bibliografia e anexos**

**1. Sociologia do trabalho. 2. Microempreendedorismo – Feminino. 3. Trabalho – Mulher. 4. Microcrédito. 5. Mercado de trabalho – Gênero. 6. Pernambuco – Grande Recife. I Título.**

**316.334.22  
305.4**

**CDU (2. ed.)  
CDD (22. ed.)**

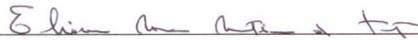
**UFPE  
BCFCH2007/73**

GÉSSIKA CECÍLIA CARVALHO DA SILVA

**ESPÍRITO EMPREENDEDOR FEMININO: RELAÇÕES DE  
GÊNERO, INFORMALIDADE E MICROCRÉDITO NO GRANDE  
RECIFE**

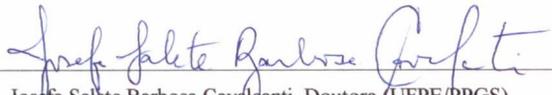
Dissertação aprovada em 24 de agosto de 2007

Banca examinadora composta pelos professores:



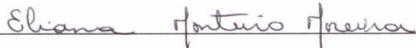
Eliane Maria Monteiro da Fonte, Doutora (UFPE/PPGS)

Orientadora



Josefa Salête Barbosa Cavalcanti, Doutora (UFPE/PPGS)

Membro Interno



Eliana Monteiro Moreira, Doutora (UFPB/PPGS)

Membro Externo

## AGRADECIMENTOS

Posso afirmar que tudo em minha vida é graça de Deus. E com certeza esse Mestrado não foi diferente. Meu maior agradecimento é a Ele, todo mérito e tudo o que consegui se deve a Seu amor manifestado em minha vida. Nesta trajetória, ao longo destes dois anos e meio, muitas pessoas contribuíram de forma direta e indireta para a concretização deste projeto; muitas delas talvez nem tenham noção de sua ajuda para mim e muitas talvez nem estejam citadas aqui, perdoem-me e compreendam que a esta altura dos trabalhos, onde só se respira seu objeto de estudo, fica difícil lembrar todos... mas estão todos aqui comigo, no meu coração:

- À minha mãe, Juliéte, apoio incondicional em todos os sentidos, a quem devo minha existência, o incentivo constante, os conselhos, o enxugar das lágrimas, a vibração com cada conquista, pela presença constante mesmo na ausência;
- Aos meus familiares, de forma específica e especial a minha irmã Giselle (mesmo com nossas diferenças, valeu por tudo!), a meus tios Antonio Nóbrega e Jóia (por cuidarem de mim como uma filha e pelo incentivo);
- Ao CNPq, por proporcionar financeiramente a concretização deste trabalho;
- A meu querido Lindemberg, por sua chegada no final, porém indispensável e intensa (pela contribuição na revisão deste trabalho, e por tudo mais...);
- Aos meus tantos amigos: às orações e conversas dos amigos do Grupo Ostensório do Senhor (Tereza, Fabrício, Betânia, Sr. Kássimo, Dina, César e Kamillo); ao Ministério Universidades Renovadas, por reforçar que “a fé e a razão constituem como que as duas asas pelas quais o espírito humano se eleva para a contemplação da verdade” (Roana, Silvinho, Karol, e todos os demais); Cabral (por toda cobrança nos estudos...);

Carol; Bruna; Adjair; Sinmônia; Rômulo (por me ouvir, aconselhar, incentivar, por mesmo de longe ser meu “pastor”); Maria Chaves (pelo apoio e “exposição” para que eu conseguisse conciliar trabalho e mestrado); aos amigos do Mestrado: Lurdes, Camila Dias, Marquinhos e Lívia;

- Aos professores do PPGS, Eliane da Fonte (um agradecimento especial por ser minha orientadora desde a graduação), Remo Mutzemberg e Josefa Salete (pelas importantes contribuições nas disciplinas que ministraram); Parry Scott (PPGS – UFPE) e Anita Aline (PPGSS - UFPE) – pelos apontamentos na qualificação deste projeto; Eliana Moreira (PPGS – UFPB) – pela disponibilidade e atenção na defesa desta dissertação;

- A todas as mulheres entrevistadas para este trabalho, pela contribuição imprescindível, por abrirem um pouco de suas vidas e até o coração através de suas falas;

- Aos órgãos financeiros: Agência do Crédito, Banco do Povo e Centro de Apoio ao Microempreendedor, pelo acesso ao cadastro das beneficiárias, ainda que pela minha insistência. Também ao Sr. José Tarcísio (Presidente da FEAMEPE - Federação das Associações de Micro e Pequenas Empresas do Estado de Pernambuco), pela “luz no fim do túnel”.

“O trabalho como obrigação é uma  
necessidade, como satisfação pessoal é cidadania e  
gera total felicidade”.(Juliéte Carvalho)

## RESUMO

O objetivo desta dissertação consiste em identificar se os programas de microcrédito da Agência do Crédito, do Banco do Povo e do Centro de Apoio ao Microempreendedor (ambos em Recife) têm beneficiado a força de trabalho feminina, diminuindo a exclusão e a discriminação que são entraves para a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho. Para tal, realizaram-se entrevistas semi-estruturadas com quinze beneficiárias dos programas já citados. A análise das entrevistas com as beneficiárias do microcrédito aponta que este tem favorecido as mulheres, não somente na geração de renda e no estímulo à capacidade empreendedora, mas também alcança a subjetividade dos atores sociais envolvidos nesta trama, no caso estudado as mulheres, despertando sentimentos de autonomia, satisfação, independência e auto-suficiência. Esta lucratividade oriunda da recorrência ao pequeno empréstimo e a percepção de benefício não passam necessariamente pela formalização do empreendimento (embora esta seja preocupação da maioria das entrevistadas), mas está na capacidade de suprir as necessidades de manutenção da renda familiar e assegurar um padrão de vida digno.

Palavras-chave: mulher; trabalho; microcrédito.

## ABSTRACT

The objective of this dissertação consists of identifying if the programs of microcredit of the Agency of the Credit, of the Bank of the People and the Center of Support to Microempendedor (both in Recife) have benefited the feminine force of work, diminishing the exclusion and the discrimination that are impediments for the insertion and permanence of the women in the work market. For such, interviews half-structuralized with fifteen beneficiaries of the cited programs had been become fulfilled already. The analysis of the interviews with the beneficiaries of the microcredit points that this has favored the women, not only in the generation of income and the stimulatón to the enterprising capacity, but also it reaches the subjectivity of the involved social actors in this tram, in the studied case the women, awake feelings of autonomy, satisfaction, independence and self-sufficiency. This deriving profitability of the recurrence to the small loan and the perception of benefit does not pass necessarily for the legalize of the enterprise (even so this is concern of the majority of the interviewed ones), but is in the capacity to supply the necessities of maintenance of the familiar income and to assure a worthy standard of living.

Word-key: woman; work; microcredit.

# SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	4
1. PERSPECTIVAS DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO.....	9
1. 1. Gênero: conceituação e realidade social.....	9
1. 2. Mulheres no trabalho: avanços, conquistas e desafios ainda no século XXI.....	13
1.3. Transformações no mercado de trabalho: o caso das mulheres na informalidade.....	24
2. POLÍTICAS DE EMPREGO E MICROCRÉDITO NO BRASIL.....	29
2.1. Da precarização no mundo do trabalho às políticas de emprego no Brasil.....	29
2.2. Microcrédito no Brasil: conceituação e história.....	32
2.3. Instituições financeiras de microcrédito: acesso ao crédito para a população de baixa renda.....	36
2.3.1. Agência do Crédito.....	37
2.3.2. Banco do Povo.....	39
2.3.3. Centro de Apoio ao Microempreendedor.....	40
2.4. Microcrédito: alternativa viável para a mão-de-obra feminina.....	42
3. CARACTERIZAÇÃO DAS MULHERES TRABALHADORAS NO GRANDE RECIFE E BENEFICIÁRIAS DE INSTITUIÇÕES DE MICROCRÉDITOS.....	47
3.1. A recorrência da mulher ao trabalho: situação do emprego na Região Metropolitana do Recife.....	47

3.2. Beneficiárias de microcréditos: um estudo das mulheres atendidas pela Agência do Crédito, pelo Banco do Povo e pelo Centro de Apoio ao Microempreendedor.....	50
3.2.1. Metodologia da pesquisa.....	51
3.2.2. Perfil das informantes.....	54
CONCLUSÕES.....	79
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	84
ANEXOS.....	92

## LISTA DE TABELAS, GRÁFICOS E QUADROS

### Tabelas

Tabela 1 – Taxas de desemprego no Grande Recife – 2006.....	47
Tabela 2 – Percentagem de homens e mulheres vulneráveis no trabalho – Grande Recife, 2002.....	48
Tabela 3 – Perfil das entrevistadas.....	55

### Gráficos

Gráfico 1 – Faixa etária dos beneficiários da Agência do Crédito.....	39
Gráfico 2 – Créditos liberados pelo CAM.....	41
Gráfico 3 – Escolaridade das entrevistadas.....	57

### Quadros

Quadro 1 – Categorias para análise.....	53
Quadro 2 – Temas abordados sobre o sentimento com relação ao trabalho e ao microcrédito.....	73

## INTRODUÇÃO

Dentre as muitas mudanças observadas no mercado de trabalho do Brasil, a participação feminina é um fenômeno crescente e tema de muitos estudos, uma vez que as mulheres têm enfrentado, ainda, muitas dificuldades para sua inserção, permanência e ascensão no mundo do trabalho. É verdade que as mulheres têm conquistado e avançado em muitos aspectos da vida social nas últimas décadas, como o crescimento do salário feminino num ritmo mais acelerado, a chegada ao poder nas Prefeituras de algumas capitais brasileiras e estas ocuparem mais empregos do que os homens no país.

No entanto, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho não significa somente um avanço; traz consigo características de que ainda há um predomínio feminino nos segmentos menos valorizados, de que o desemprego e a vulnerabilidade do trabalho são mais acentuados para as mulheres, e que a desigualdade dos salários e a presença feminina são marcantes no setor informal de trabalho.

Inicialmente, os objetivos deste trabalho se constituíam em analisar o fenômeno da informalidade no mercado de trabalho numa perspectiva de gênero, buscando averiguar se uma das políticas públicas do governo federal, o PROGER (Programa de Geração de Emprego e Renda) no âmbito do município de Recife, beneficiava a mão-de-obra feminina. O propósito seria investigar se este programa favorecia o aumento da renda e a manutenção do emprego, bem como se este contribuía para a atenuação da discriminação e da exclusão sofridas pelas mulheres para sua entrada e permanência no mercado de trabalho. Porém, no decorrer da exaustiva pesquisa, isto foi se tornando

uma tarefa difícil; partindo do pressuposto que o convênio do governo federal com a Prefeitura do Recife (recursos financeiros) foi bloqueado no ano de 2003 por falta de acompanhamento com os beneficiários e pela alta taxa de inadimplência, atingir os objetivos iniciais de pesquisa seria impossível.

Num primeiro momento, em maio de 2005, procurou-se a Secretaria de Desenvolvimento Econômico da Prefeitura do Recife, onde foram indicados os funcionários e Secretarias específicas para tratar dos assuntos mencionados. A primeira Diretoria consultada foi a de Qualificação Profissional, cujo Diretor explicou as finalidades daquele órgão e indicou outros dois Departamentos que seriam de melhor auxílio para a intenção apresentada. O próximo passo foi com os contatos estabelecidos junto à Coordenadoria da Mulher e à Diretoria de Economia Popular e Solidária. Em ambas foram apresentadas as atribuições das Secretarias e explicado que os assuntos concernentes ao PROGER deveriam ser tratados através do Banco do Povo da Prefeitura do Recife.

No primeiro contato com o Banco do Povo ficou evidente a possibilidade do acesso a beneficiários (no caso da pesquisa, a mulheres beneficiadas) para investigar os resultados do PROGER, o que tranqüilizou a pesquisadora bem como deu a segurança para que pudesse concluir seus créditos de disciplinas e, posteriormente, dedicar-se somente à sua pesquisa. Contudo, no período combinado para o retorno ao Banco do Povo, a Coordenadora deste órgão explicou que não existia mais um controle nem acompanhamento com beneficiários especificamente do PROGER e uma alta taxa de inadimplência dos usuários, o que levou o governo federal a bloquear seus recursos voltados para a Prefeitura do Recife neste Programa.

O impacto da informação a esta altura dos trabalhos levou a uma segunda opção: procurar diretamente os agentes financeiros do PROGER – Banco do Brasil,

Caixa Econômica Federal, Banco do Nordeste. Em conversa com o Gerente Administrativo da Agência Recife do Banco do Brasil, ficou evidente a impossibilidade de se chegar a usuários do Programa, uma vez que isto contrariaria os princípios do sigilo bancário. Outra tentativa foi junto ao SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (apontado como uma opção pelo gerente bancário mencionado anteriormente), o que também se tornou uma proposta inviável pelos princípios de sigilo e por este órgão trabalhar apenas com a apresentação dos Programas através de palestras e consultas, não sendo propriamente um agente de repasse do PROGER.

Também foi procurada a FEAMEPE (Federação das Associações de Micro e Pequenas Empresas do Estado de Pernambuco), em que seu Presidente apontou e atentou a pesquisadora para a possibilidade de consultar mulheres beneficiárias de outros Programas através da Agência do Crédito, órgão de financiamento apoiado pelo Governo do Estado de Pernambuco, situado na Agência do Trabalho.

Nesta perspectiva, os objetivos iniciais de pesquisa foram mantidos, mudando apenas o foco de estudo, não buscando mais analisar o PROGER, mas abordando beneficiárias de outros tipos de programas de crédito / financiamento na Região Metropolitana do Recife, oferecidos através da Agência do Crédito (em parceria com o Governo do Estado de Pernambuco), do Banco do Povo (Prefeitura do Recife) e do Centro de Apoio ao Microempreendedor (CAM).

A justificativa da escolha de mulheres beneficiadas por financiamentos no Grande Recife e a seleção das instituições de microcrédito se deu com base em afirmações do Ministério do Trabalho, que apontam o sexo feminino como maior tomador de empréstimos entre empreendedores e que a informalidade é uma característica das micro e pequenas empresas chefiadas por mulheres no Brasil.

Assim, esta dissertação tem como objetivo averiguar através de pesquisa qualitativa (entrevista com favorecidas por programas de crédito e financiamento) se tais programas estão beneficiando a força de trabalho feminina de acordo com os seguintes critérios: melhoria da qualidade de vida no que concerne à geração de emprego e renda a partir da recorrência ao microcrédito; favorecimento da formalização do trabalho; flexibilidade da jornada de trabalho, uma vez que necessitam conciliar o trabalho público com os afazeres e cuidados do lar; e o sentimento de autonomia e elevação da auto-estima. Busca, assim, constatar se de fato estes programas têm contribuído para diminuir a exclusão e a discriminação que são entraves para a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Como metodologia, foram utilizadas primeiramente as fontes de coletas dos dados pesquisa bibliográfica e análise documental, com a finalidade de buscar evidências empíricas, sendo utilizada em seguida a entrevista semi-estruturada. As entrevistas foram realizadas com mulheres que recorreram a microcréditos, e posteriormente, para a interpretação e tratamento dos dados, empregou-se a análise de conteúdo, especificamente a análise de conteúdo temática.

Para alcançar os objetivos mencionados, a amostra de beneficiárias foi selecionada de acordo com o cadastro fornecido pelas instituições de financiamento de microcrédito, para o presente trabalho através da Agência do Crédito (em parceria com o Governo do Estado de Pernambuco), do Banco do Povo (Prefeitura do Recife) e do Centro de Apoio ao Microempreendedor (CAM). A escolha de instituições de microcrédito se deu porque o sistema de microcrédito utiliza metodologias que se ajustam à realidade dos menos favorecidos, trazendo grande incentivo à responsabilidade, à auto-suficiência financeira dos beneficiados e ainda à sua auto-estima.

Este trabalho está estruturado da seguinte forma: no primeiro capítulo é enfatizado o debate teórico sobre o trabalho da mulher; partindo da trajetória histórica das mulheres no Brasil, os empecilhos encontrados para sua emancipação nas diversas áreas da esfera social, as conquistas das mesmas concernentes à diminuição da discriminação para sua inserção e permanência no mercado de trabalho, bem como aborda a presença da mulher no setor informal do trabalho.

O segundo capítulo mostra as políticas de incentivo ao emprego no Brasil e traz um apanhado histórico do microcrédito no país, suas peculiaridades, os tipos de instituições que oferecem o microcrédito e seus benefícios para a mão-de-obra feminina.

No terceiro capítulo são apresentadas as características e estatísticas das mulheres que se encontram no mercado de trabalho do Grande Recife, principalmente das que estão alocadas no setor informal, e é realizada a análise do estudo das mulheres beneficiadas por microcréditos através dos órgãos mencionados anteriormente, dentro dos objetivos apresentados para este trabalho. No capítulo de conclusões são analisados os principais resultados da pesquisa e são feitas as considerações finais.

# 1. PERSPECTIVAS DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

## 1. 1. GÊNERO: CONCEITUAÇÃO E REALIDADE SOCIAL

Um dos grandes desafios impostos pela modernidade é a superação das contradições existentes nas questões de gênero, que envolvem elementos como desigualdade, diferença, opressão e exclusão, denotando entraves à participação das mulheres em diversos setores da sociedade, como maior acesso ao mercado de trabalho, à participação política, entre outros. Refletir neste desafio implica em buscar as raízes destes elementos e demarcar o que de fato vem a ser gênero.

O conceito de gênero está relacionado a uma construção social (feminino / masculino), forma diferenciada de sexo (que se situa na esfera biológica - fêmea / macho); este elemento molda as relações sociais a partir das diferenças observadas entre os sexos. É uma contribuição da teoria e do movimento feminista como um meio de distorcer a visão de poder do homem / macho e de abolir as diferenças entre homens e mulheres.

A construção do gênero é um processo notório nos mais variados campos da realidade social: tem ligação com as formas de relacionamento entre homens e mulheres, com o modo de ensinar e tratar os filhos, com a educação oferecida nas instituições de ensino, com as prioridades nas políticas de desenvolvimento do país, com os meios e utilização do poder; é uma ação de conquista dos indivíduos, que tem seu espaço nas relações sociais, da mesma forma que as classes sociais. Sendo assim, “... o gênero é mais do que uma identidade aprendida..., sendo constituído e instituído pelas múltiplas estâncias e relações sociais, pelas instituições, símbolos, formas de organização social, discursos e doutrinas” (Louro, 1996: 12).

A formação da ideologia do gênero não se origina somente na subjetividade dos agentes sociais, mas também os papéis sociais atribuídos a homens e a mulheres sofrem injunções da cultura e da conjuntura político-econômica. De acordo com Scott (apud Saffioti, 1992: 198), existem quatro elementos que constituem o gênero: os símbolos culturais imbricados de representações que são inseridos aos agentes sociais; os conceitos normativos que explicitam as interpretações dos significados dos símbolos; as organizações e as instituições sociais; e a identidade subjetiva.

O debate surgido através do estudo das relações de gênero pretende, em linhas gerais, reafirmar a existência de sistemas de poderes que não levam em consideração as situações sociais das mulheres, como as formas de discriminação e violência, bem como suas reivindicações na promoção de direitos.

Por este ângulo, gênero também é uma forma de significar poder, uma vez que as relações de gênero trazem consigo um conjunto de referências simbólicas e de percepções que terminam por estruturar a vida social, trazendo como consequência a distribuição díspar de poder através da chegada a bens tanto materiais quanto simbólicos de forma diferenciada.

Tal como existem diferenças na detenção do poder entre as próprias mulheres (como na relação entre patroa e empregada, por exemplo), também ocorrem nas relações de gênero a criação e a perpetuação de práticas, discursos e estereótipos do que vem a ser de particularidade feminina bem como masculina, e essas representações acabam que por valorizar de forma mais acentuada as características masculinas.

Deste modo, o gênero manifesta uma estrutura de dominação simbólica, em que existe uma superioridade masculina nas sociedades patriarcais. Assim, desde muito tempo as mulheres vêm lutando pela igualdade de direitos, como o acesso à educação e ao voto.

Porém, essa subordinação histórica continua a ser perpetuada em várias sociedades, nos mais diversos setores, seja por dominação dos homens ou por própria colocação de subalternidade das mulheres; basta lembrar exemplos como o da Guatemala (em que até bem pouco tempo as mulheres tinham o direito ao voto, mas não procuravam exercê-lo), o Kuwait e o Afeganistão (onde a religião tem o papel mais importante e interpretações enviesadas do Alcorão favorecem o autoritarismo e o patriarcalismo, suprimindo os direitos das mulheres).

Até mesmo no Brasil, em que as mulheres alcançaram um alto grau de emancipação através de reivindicações e lutas, ainda se mostra uma sociedade androcêntrica em vários aspectos, como a educação (em que ainda se busca um modelo de educação não-sexista, que não perpetue valores patriarcais através de canções e literatura infantil, uma vez que o período escolar é fundamental para a transmissão das regras de socialização e dos valores culturais); a política (em que, apesar do direito ao voto e à elegibilidade, ainda não é tão grande o número de mulheres eleitas e muitas das que chegam ao poder são familiares de homens envolvidos na política), e em relação aos entraves colocados à participação das mulheres no mercado de trabalho.

Sem dúvida, são muitos os avanços alcançados pelas mulheres em todos os âmbitos da vida social, porém estes foram resultado de muitos anos de lutas e exigências. Um exemplo disto é o direito à educação, onde desde seus primórdios as mulheres alcançavam baixas taxas de alfabetização se comparado aos homens e raramente chegavam ao ensino superior. Durante o Brasil Colônia, o sistema educacional (que ainda estava em formação) barrava a presença feminina no processo de leitura e escrita.

Em 1882, ano da independência do Brasil, cresce a demanda por políticas educacionais e o Estado assume a responsabilidade pela educação primária,

favorecendo o ingresso das mulheres nesta modalidade de ensino (desde que educadas somente por mulheres também). Já aí no século XIX houve uma ampliação do ensino formal no país; porém, os homens tinham mais vantagens porque seguiam para uma formação geral, enquanto as mulheres ficavam restritas ao magistério. Foi em 1881 que a mulher obteve, mediante decreto imperial (e não propriamente na prática), acesso ao ensino superior. Isto não se dava na prática porque muitas não conseguiam sequer ingressar no ensino secundário (ainda restrito aos homens) e porque o curso “normal” – preparação para o magistério – não as habilitava para o ensino superior.

Legitimamente, o aumento da inserção feminina no ensino secundário e superior só se deu pelo início do século XX, não estando ainda em consonância com os homens; isto foi impulsionado pela promulgação da primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), no ano de 1961. De acordo com os Censos Demográficos do IBGE, em 1960, 0,14% das mulheres brasileiras chegaram ao nível superior de ensino e 0,87% dos homens; já em 2000, foram 4,46% das mulheres contra 4,19% dos homens a atingirem o nível superior.

Todo este aumento bastante significativo só foi possível mediante várias manifestações contra a discriminação por gênero, tendo o movimento feminista papel crucial nesse processo – alcançando a conquista dos direitos das mulheres em três esferas: civil, política e social. Desde os anos 1920, os movimentos feministas enveredaram por um caminho de ruptura com antigos valores e buscaram ações mais amplas, como a organização em associações, a construção de grupos de pressão, a procura pelo apoio da imprensa, entre outros<sup>1</sup>.

Mesmo com as conquistas na área educacional – chegando a alcançar maior número de matriculadas no ensino superior se comparada com os homens – as

---

<sup>1</sup> As informações acima indicadas estão contidas em Marins, 2006: 64-88.

mulheres ainda enfrentam barreiras: estão concentradas em cursos que podem ser indicados como uma extensão pública das funções domésticas e que estão ligados ao “cuidar”, como apontam estudos do INEP / MEC, em que, em 2003 no Brasil, os cinco cursos com maior número de mulheres matriculadas eram Serviço Social, Fonoaudiologia, Nutrição, Secretariado e Ciências Domésticas.

## 1. 2. MULHERES NO TRABALHO: AVANÇOS, CONQUISTAS E DESAFIOS AINDA NO SÉCULO XXI

O trabalho é a capacidade que o homem possui de transformar a natureza para satisfazer seus anseios e suas necessidades. Para Marx (1988: 145), o trabalho é a “... atividade orientada a um fim para produzir valores de uso, apropriação do natural para satisfazer a necessidades humanas, condição universal do metabolismo entre o homem e a natureza, condição natural externa da vida humana”.

Nesta perspectiva, o ato de trabalhar é algo intrínseco ao ser humano, pertence à condição originária do homem como meio de sua realização; além de ser uma das formas de satisfação e auto-afirmação do sujeito, tem se tornado também uma necessidade, uma forma de satisfação de necessidades fora dele.

O sentido do trabalho perpassa muitos aspectos da realidade humana e social. No sentido objetivo, é o conjunto das atividades e técnicas pelas quais o homem se serve para produzir. Em sua dimensão subjetiva, abrange a ação do homem enquanto ser dinâmico, a capacidade de agir racionalmente e realizar-se. Também abarca a dimensão social, pois o trabalho de um indivíduo se entrelaça com o dos demais.

Por este ponto de vista, o trabalho pode ser considerado como um direito e como um dever. Como direito fundamental, é um bem útil e necessário para acrescer a dignidade humana. Como dever, segundo a cultura cristã, provém da ordem desde a Criação<sup>2</sup> e serve para manutenção e desenvolvimento da própria humanidade.

Um dos fatos mais importantes das últimas décadas foi o crescimento da participação das mulheres como força de trabalho. Podemos citar como fatores impulsionadores disto o avanço da industrialização, a continuidade do processo de urbanização, a queda das taxas de fecundidade, o processo tecnológico, a educação, que garantiu mais oportunidades de trabalho para a mulher; a necessidade de complementação da renda familiar, o maior número de mulheres chefes de família. No entanto, o aumento da inserção de mão-de-obra feminina no mundo do trabalho não demonstra necessariamente um indicador positivo.

Com relação ao mercado de trabalho, a inclusão da mão-de-obra feminina denota uma perspectiva histórica de empecilhos e barreiras impostas a essa inserção; um dos primeiros entraves à participação da mulher no trabalho era o poder exercido pelo marido (que impedia as mulheres de trabalharem, isso assegurado pelo Código Civil vigente – 1916), onde enfatizava que as mulheres casadas eram incapazes de realizar “certos atos ou à maneira de os exercer” no que se referia ao trabalho; sendo posteriormente revogado pela lei nº 4121 de 1962 (inciso II do artigo 6º do Código Civil de 1916), afirmando que

*“as mulheres passavam a gozar de maior liberdade de ação diante do poder marital, presumindo-se autorizadas a exercer qualquer atividade lícita fora do lar, mas podendo o marido impedi-las de continuar no emprego, caso o julgue suscetível de prejudicar os vínculos da família”.*

---

<sup>2</sup> Sobre a Criação, ver o livro bíblico Gênesis, capítulo 3.

Já na década de 50, um dos obstáculos que se apresentava para uma maior emancipação da mulher com relação ao trabalho era a “divisão” imposta pela sexualização das ocupações, onde a mulher só podia exercer profissões como costureira, professora primária e outros postos mais baixos da hierarquia ocupacional.

Na contemporaneidade, esta desigualdade se caracteriza por vários aspectos, como por exemplo, a maior taxa de desemprego estar concentrada entre as mulheres. O crescimento do desemprego tem atingido todo o mundo, porém a maior parte dos que estão sendo atingidos é de mulheres; isto pode ser explicado pelos empecilhos impostos pelas empresas na contratação da mão-de-obra feminina, uma vez que

*“... alegam altos custos relacionados à manutenção de mulheres no emprego devido ao risco de engravidarem (...) adiante da obrigatoriedade de conceder alguma flexibilidade nos horários da mãe para que possa amamentar seus filhos (...) por ter de arcar com os custos de manutenção de creche, onde as crianças fiquem no horário de trabalho da mãe...” (DIEESE, 2001).*

Outro fator de discriminação na atualidade é a presença da mulher ser mais alta em trabalhos vulneráveis<sup>3</sup> - que têm menos garantias legais e condições de trabalho mais precárias - um indicador disto é que a maior parte da mão-de-obra alocada no setor informal é de mulheres.

Existem também as sérias diferenças de remuneração entre homens e mulheres, ainda que se considerem os mesmos patamares de escolaridade, qualificação, postos de trabalho e região geográfica. As mulheres também são mais passíveis de demissão e tendem a uma menor inserção e participação em sindicatos de trabalhadores e do patronato.

Este espaço de opressão, com os entraves profissionais, ainda apresenta outras formas de discriminação, como a persistência do predomínio das mulheres nas

---

<sup>3</sup> Segundo o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos), são considerados trabalhadores vulneráveis os assalariados sem carteira assinada, os autônomos que trabalham para o público, os trabalhadores familiares não-remunerados e os empregados domésticos.

atividades menos valorizadas e em cargos mais baixos da hierarquia ocupacional (tendo o acesso vedado a algumas profissões). Além de existirem profissões que ainda se constituem redutos femininos (como secretariado, recepção, costura, enfermagem, magistério de ensino fundamental, etc.), outras denotam discriminação ocupacional com a visão estereotipada de fragilidade.

As mulheres também enfrentam mais dificuldades para ascender a cargos que geram maior renda e poder. Todas estas configurações de desigualdade são observadas mesmo as mulheres tendo uma educação um pouco superior a dos homens e representando mais da metade das horas trabalhadas em todo mundo (66% das horas trabalhadas, muitas sem remuneração).

Todos estes fatores apontam para uma grande desigualdade de gênero nas relações de trabalho, e podem ser complementados também com a falta de incentivo familiar (a necessidade de conciliação com o trabalho doméstico e com o cuidado dos filhos - dupla jornada de trabalho), o assédio moral e sexual, e a discriminação no plano dos direitos sociais.

Além das várias formas de desigualdade já mencionadas, segundo Yannoulas (2002), estas são encontradas através de três formas de discriminação no mercado de trabalho: a discriminação direta ou manifesta; a discriminação indireta ou encoberta e a autodiscriminação. A discriminação direta (manifesta) trata das regras e códigos criados para salvaguardar espaços de poder, à exclusão explícita de um grupo social com base no gênero, raça ou religião, por exemplo, mantendo, como consequência, os sujeitos de tais grupos em situação de desvantagem.

A discriminação indireta (encoberta) refere-se a idéias e práticas aceitas “camufladamente”, que terminam por influenciar comportamentos utilizados para cada

grupo social, bem como por criar desigualdades entre membros com condições idênticas por sua raça, sexo, etc.

A autodiscriminação concerne a uma “vigilância internalizada que assegura o comportamento de acordo com os parâmetros delimitados pela manifestação encoberta ou indireta” (Yannoulas, 2002: 18); apresenta meios de repressão que orientam as motivações e desejos dos indivíduos de tal forma que algumas escolhas profissionais são praticamente impensáveis enquanto que outras são intensamente condicionadas.

Partindo de tal pressuposto, as formas de discriminação estão presentes em todas as esferas da vida social através de concepções e pré-noções inculcadas na subjetividade dos sujeitos, de forma a permear as relações e perpetuar valores e estereótipos. Todavia, tem se tentado reverter tal situação através de leis e decretos e um exemplo disso é a Constituição Federal de 1988<sup>4</sup>, que demonstra preocupação no sentido de garantir os direitos das mulheres no âmbito do trabalho e afastar qualquer tipo de discriminação contra essa força de trabalho. Em seu artigo 7, inciso XX, a Constituição Federal visa garantir a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos”; posteriormente, no inciso XXX, enfatiza a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. Porém, na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT, que sistematiza a legislação trabalhista no país), o trabalho feminino foi incorporado em 1943, apontando grupos de trabalho que mereciam “proteções específicas do Estado” (nestes inclusos as mulheres e os menores de 18 anos).

---

<sup>4</sup> Constituição da República Federativa do Brasil (1998). Brasília, Senado Federal.

Nos vários estudos sobre a relação entre a mulher e o trabalho, as principais considerações apontadas remetem ao paradigma do patriarcado, à divisão sexual do trabalho e à dicotomia produção / reprodução.

Quanto ao paradigma do patriarcado, este conceito é utilizado para caracterizar situações de subordinação e discriminação que oprimem a mulher. Tal sistema patriarcal, para alguns autores, não tem compatibilidade com o capitalismo, uma vez que “é sob o capitalismo que, pela primeira vez, a mão-de-obra feminina é objeto de remuneração” (Castro, Lavinias, 1992: 237).

O patriarcalismo pode ser definido como um sistema social que tem sua ideologia assentada nos pilares de uma “heterossexualidade compulsória”, da violência por parte dos homens, e de maneiras de organizar a vida e o trabalho com dominância masculina nas mais variadas esferas da vida social (sexual, cultural, econômica) provenientes do lar. Denota, por outro lado, a participação da mulher no sistema de dominação através da busca de protecionismo e da forma costumeira e tradicional da utilização da violência (que pode ser simbólica, apontando a adesão do dominado ao dominante, revelando uma relação de dominação que se dá pela incorporação pelo sujeito dominado – mulher - de esquemas cognitivos estabelecidos de acordo com a ótica dos dominantes - homem).

*“Embora as mulheres tenham seus direitos individuais e políticos reconhecidos e estejam rompendo com os limites impostos pela ideologia patriarcal, ainda permanecem as discriminações e os vícios da sociedade profundamente enraizados nas relações de gênero. Como conseqüência, as mulheres que conseguem romper com o papel socialmente esperado a elas e chegam ao poder encontram ambientes extremamente hostis orientados pelo gênero masculino, que historicamente habitam estas instituições” (Barbacena, 2006: 100).*

Pela relação patriarcal, a mulher é vista como trabalhadora complementar, sendo seu campo de atividade natural a reprodução da família. De acordo com Castells

(apud Pereira, 2001), o sistema patriarcal permanece nas sociedades contemporâneas, mesmo que existam fatores que atuam minando seus pilares de sustentação.

Entre os fatores que podem destruir o patriarcado estão as mudanças observadas no plano econômico, nas relações de trabalho e nas oportunidades educacionais; as transformações e avanços no plano tecnológico que permitem o controle da natalidade; os movimentos feministas no papel de conscientização; e a globalização, com a difusão de idéias que ameaçam o patriarcalismo. O feminismo busca liberar as mulheres de tal subordinação, procurando a reconstrução da sociedade de forma que o patriarcado seja eliminado e seja fortalecida uma cultura completamente inclusiva no que concerne aos desejos e propósitos das mulheres.

Em relação à divisão sexual do trabalho, este termo é utilizado para designar diferenças de posicionamento de mulheres e homens na estrutura social, abrangendo os aspectos setoriais, ocupacional e de remuneração. Não existe um consenso acerca da origem desse posicionamento, seja no núcleo da família ou no mercado de trabalho; no entanto, essa divisão tanto sexual como social do trabalho é determinada pelas relações sociais de sexo. Esta ideologia de gênero pode ser estendida a várias instituições sociais, não necessariamente tendo sua origem exclusivamente na família. Instituições como escolas, igrejas e até mesmo a mídia muitas vezes perpetuam valores androcêntricos, através de ensinamentos imbricados da cultura patriarcal.

Assim, a origem da opressão da mulher não está necessariamente na família, mas é resultado “do processo de conquista-imposição da identidade de gênero, daí derivando relações que impregnam todas as esferas da vida social” (Saffioti, 1992: 192). Nesta perspectiva, a relação de opressão sofrida pela mulher está ligada à dominância masculina, que varia em grau de acordo com as sociedades; sendo as relações entre homens e mulheres permeadas pelo poder.

Apesar da imposição masculina de dominância, as mulheres não assumem somente uma posição de subalternidade e detêm parcelas de poder, buscando aumentar e desfazer os limites desse campo de poder. Logo, gênero tem caráter relacional, tanto como uma categoria analítica como também sendo um processo social imbricado e impulsionado pelo poder. Saffioti se utiliza do trabalho de Marx e Engels para mostrar a semelhança teórica entre gênero e classe social, apontando que

*“A primeira divisão do trabalho é aquela existente entre o homem e a mulher para a procriação... a primeira oposição de classe que se manifesta na história coincide com o desenvolvimento do antagonismo entre o homem e a mulher no casamento conjugal e a primeira opressão de classe, com a opressão do sexo feminino pelo masculino” (Engels apud Saffioti, 1992: 184-185).*

Desta forma, o determinante do gênero se constitui como uma forma de exploração, dominação e opressão de uma classe sobre a outra, caracterizando uma estrutura de poder, que engloba relações desiguais e campos sociais de força.

Tal divisão sexual do trabalho aponta que mulheres e homens desempenham atividades diferentes em todas as sociedades, estas tarefas mudam conforme a cultura e a época. No mercado de trabalho, a divisão sexual, de acordo com Yannoulas (2002), pode ser vertical ou horizontal. Na divisão sexual vertical, as mulheres, enquanto grupo, encontram-se em desvantagem se comparada aos homens – nos aspectos salariais, de condições de trabalho e de acesso a cargos. Já na divisão sexual horizontal, as mulheres ficam concentradas em determinados âmbitos de atividades por conta de suas características e habilidades (como por exemplo, as atividades que se constituem como uma extensão da domesticidade).

A entrada das mulheres no mercado de trabalho deve-se a fatores como a necessidade de complementação da renda familiar, como estratégia de sobrevivência e devido à transformação nos padrões familiares - de comportamento e nos valores

concernentes ao papel da mulher – como, por exemplo, com o desejo de realização profissional e de emancipação; com o desemprego ou perda de renda do cônjuge; ou com o crescimento do número de famílias chefiadas por mulheres.

Segundo Scott (2004), no Brasil, em 2000, uma em cada quatro casas era chefiada por mulher. Em Recife, grande parte das mulheres chefes de domicílio se caracteriza por idade avançada, menor acesso à educação e o número de mulheres analfabetas é superior ao de homens (9,8% dos homens chefes analfabetos e 18,0% das mulheres chefes analfabetas). Isto aponta para uma dupla exploração das mulheres, no mercado de trabalho e na família; por este viés, segundo Peña (1981), as mulheres são vistas no sistema capitalista de produção como úteis em duas perspectivas: por serem trabalhadoras (trabalho na produção) e por serem mães / esposas (trabalho na reprodução, criando valores e trabalhadores). Este espaço de opressão é acentuado principalmente pela divisão sexual do trabalho imposta, onde o homem seria o responsável pela produção e a mulher responsável pela reprodução e “atividades” que são conseqüentes da reprodução.

Porém, justamente por causa desta multiplicidade de tarefas concernentes às mulheres – como esposas, mães, cuidadoras e trabalhadoras – estas se encontram mais vulneráveis a formas “inferiores” de trabalho; estão fadadas a dedicar menos horas ao trabalho, estão mais propensas que os homens a entrar e sair do mercado, a produzir mais para o consumo doméstico e menos para venda, à realização de trabalho familiar sem remuneração e a evitar as oportunidades de empregos formais.

Segundo DeGraff e Anker (2004), existem três grupos de teorias que podem elucidar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, são elas: as teorias neoclássicas, as de segmentação do trabalho e teorias de gênero / feministas.

O primeiro grupo, as teorias neoclássicas, apresentam o papel do capital humano (de forma mais específica, a educação e a experiência), a produtividade no mercado de trabalho e a racionalidade na tomada de decisões. A racionalidade consiste aqui na procura por ocupações através de seus interesses, qualificações e limitações; nesta perspectiva, a racionalidade das mulheres estaria em buscar empregos com salários iniciais altos e com poucas penalidades pela saída temporária da força de trabalho (uma vez que estas precisam conciliá-lo com o trabalho doméstico e com a educação dos filhos). Ainda por esta teoria, a racionalidade também faz com que as famílias invistam mais na educação de filhos homens porque o retorno e as chances no mercado de trabalho são maiores; faz com que as meninas procurem áreas de menos relevância para o mercado, como humanidades. Portanto, segundo tal teoria, esta participação diferenciada por sexo no trabalho e a segregação de ocupações também por sexo são fatores decisivos e conseqüências da desigualdade no trabalho enfatizando o gênero.

Já as teorias de segmentação do mercado de trabalho discordam das neoclássicas no sentido de que o mercado de trabalho não funciona tão livremente como apontam as primeiras. Mostram que alguns fatores institucionais ou de outra natureza podem tornar o mercado segmentado de várias formas. Destarte, fatores como as regulamentações trabalhistas podem dividir o mercado em formal e informal, por exemplo, favorecendo que as mulheres se concentrem mais no mercado informal. Dentro deste grupo, pode ser encontrada a teoria da discriminação estatística, em que mostra a segmentação do trabalho com base no sexo dos trabalhadores; o mercado tende a discriminar grupos que são vistos como menos produtivos e que demandam mais custos (como as mulheres, portadores de deficiência, etc.). Estes são

discriminados somente por conta de uma pequena diferença estatística média com relação a outro grupo.

O último grupo, as teorias de gênero / feministas, “ênfatizam as variáveis do trabalho fora do mercado e as razões por que as mulheres têm desvantagens na sociedade e, conseqüentemente, no mercado de trabalho, incluídas a participação na força de trabalho e a segregação ocupacional por sexo” (DeGraff e Anker, 2004: 167). Aqui entra a concepção patriarcal de sociedade, onde as mulheres são mantidas como subordinadas, devendo ser responsáveis pelo trabalho doméstico e com os filhos, e os homens com a função de provedores do lar. Estes aspectos culturais integrados à divisão de tarefas / responsabilidades e o patriarcalismo conduzem ao entendimento da participação menor da mulher no trabalho (e também sua presença dominante em ocupações que envolvem habilidades manuais e cuidados, como enfermeiras, professoras, costureiras, garçonetes) e as formas de segregação existentes.

É inegável que os três tipos de teorias apresentados conferem à família um papel primordial na deliberação do lugar da mulher na sociedade, no mercado de trabalho, bem como nos padrões da segregação ocupacional por sexo. Outros fatores demográficos, como o casamento, o nascimento dos filhos e a educação dos mesmos influenciam na participação diferenciada no trabalho de acordo com o sexo.

Em 1999, o Brasil se encontrava em septuagésimo nono lugar (79º) entre 143 países no que concerne aos indicadores de desigualdade entre os sexos<sup>5</sup>. Chegar a um caminho de transformação destas relações de dominação de gênero e de desigualdade não é tarefa fácil. Segundo Bourdieu (1999: 136),

*“o esforço no sentido de libertar as mulheres da dominação, isto é, das estruturas objetivas e incorporadas que se lhes impõem, não se pode se dar sem um esforço*

---

<sup>5</sup> IDG (Índice de Desenvolvimento ajustado ao Gênero).

*paralelo no sentido de liberar os homens dessas mesmas estruturas que fazem com que eles contribuam para impô-la”.*

Tal esforço envolve a reafirmação de que as desigualdades entre homens e mulheres não são inevitáveis, devendo agrupar nessa ruptura do ciclo de discriminações as ações de movimentos sociais, grupos e governos no tocante ao reconhecimento e maior ênfase nas questões de gênero e à formulação de ações exemplares e de políticas públicas de transformações estruturais que atinjam o conjunto da realidade econômica e social.

### 1.3. TRANSFORMAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO: O CASO DAS MULHERES NA INFORMALIDADE

O crescimento da força de trabalho feminina no Brasil é um dos mais altos da América Latina; esta ampliação do trabalho da mulher é notória, bem como sua importância no processo de automização feminina; todavia,

*“tem se verificado sobretudo no trabalho mais precarizado, nos trabalhos em regime de part-time, marcados por uma informalidade ainda mais forte, com desníveis salariais ainda mais acentuados em relação aos homens, além de realizar jornadas mais prolongadas” (Antunes, 2001: 108).*

Nas últimas décadas, várias mudanças ocorreram nas relações de trabalho. O aumento do desemprego e as reduções nos postos de trabalho levaram à exclusão social e, conseqüentemente, à recorrência de novas estratégias para sobrevivência.

Estas formas alternativas podem ser caracterizadas pela expansão do trabalho autônomo (comércio ambulante, etc.); da terceirização de mão-de-obra (que traz como vantagens para as empresas a redução da mão-de-obra vinculada legalmente); da

prestação de serviços que não exigem qualificação; dos trabalhos sazonais; do subemprego (em que uma parte da força de trabalho está ociosa durante um tempo ou, se está trabalhando, é quase improdutivo); dos trabalhos temporários; da inserção de mão-de-obra feminina e, acentuadamente, pelo crescimento do setor informal.

Pelos critérios do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), as atividades caracterizadas como informais são aquelas que não são regulamentadas pelo poder público ou que não recolhem impostos por não estarem registradas oficialmente, o que pode abranger desde a ocupação de um vendedor ambulante até uma atividade realizada em estabelecimento que envolva até cinco pessoas empregadas.

Assim, por estes critérios, são 40,5% da população economicamente ativa no mercado de trabalho informal, trabalhadores sem registro na carteira, sem direitos trabalhistas e em condições mais precárias de trabalho e renda.

Por este ângulo, Arbache (2003: 11) aponta que 58% das famílias pobres são chefiadas por trabalhadores autônomos, empregados informais ou sem remuneração. Estes empreendedores informais ainda precisam enfrentar algumas dificuldades como a baixa produtividade, a elevada concorrência, a dificuldade de acesso ao crédito e ainda a baixa escala de produção.

Como características do setor informal de trabalho podem ser apontados o reduzido emprego de técnicas, a baixa capacidade de acumulação de capital, a instabilidade dos empregos e baixos salários, a falta de relações contratuais regidas por legislação trabalhista e fiscal, as longas jornadas de trabalho e a falta de direitos sociais por parte dos trabalhadores.

Na abordagem do trabalho informal, sob a ótica da falta de registro na carteira de trabalho (que torna inacessível a proteção social e o vínculo empregatício pela

CLT), podem ser observados três fenômenos: a ilegalidade, a autonomia e o microempreendedorismo.

Quanto à ilegalidade, abrange a contratação de funcionários sem carteira assinada e as firmas que não cumprem totalmente a legislação vigente; no entanto, a legalidade não significa que o empregado necessariamente terá acesso aos seus direitos, uma vez que muitos abdicam desses direitos em troca da permanência no emprego.

No que concerne à autonomia, trata-se da iniciativa empreendedora dos trabalhadores que procuram ter seu próprio negócio, melhorar sua condição de vida e esquivar-se da relação patrão/empregado; nesse sentido ser trabalhador autônomo não implica precariedade porque muitas atividades podem proporcionar rendas acima da média para ocupações formais, e nem todo trabalhador encontra-se desprotegido quanto à seguridade social pois recolhe para a Previdência Social.

Já os microempreendimentos dizem respeito às ações de empreendedores que possuem poucos funcionários, em tais negócios torna-se inviável a legalização pelos custos orçamentários, quantidade de funcionários e da grande burocracia para o acesso à documentação; outra questão neste aspecto é a identificação do tamanho do microempreendimento, sendo mais utilizada a classificação pelo número de empregados (neste caso, até cinco).

O mercado de trabalho informal abrange trabalhadores por falta de alternativa bem como trabalhadores por opção racional; a informalidade é um fenômeno crescente por suas inúmeras vantagens para o sistema capitalista de produção, como ser um mercado de fácil entrada uma vez que requer atividades pouco capitalizadas, com tecnologia simples, mão-de-obra pouco qualificada; sendo este caracterizado pela falta de registro na carteira de trabalho e a falta de acesso aos direitos assegurados pela

legislação trabalhista. “A informalidade é geralmente mais difundida entre as mulheres trabalhadoras” (Carneiro, 2003: 136).

A entrada das mulheres na força de trabalho tem gerado resultados drásticos: grande contingente tem sido “empurrado” para o setor informal da economia, principalmente para os segmentos de mais baixa produtividade. Isto traz à tona mais uma questão própria das relações de gênero, em que as mulheres têm uma educação levemente superior a dos homens, mas são rebaixadas a atividades ocupacionais que requerem mão-de-obra pouco qualificada.

Além das mulheres constituírem a maioria da mão-de-obra alocada no setor informal de trabalho, ainda sofrem um agravante: são mais vulneráveis, onde a média de rendimentos até no setor informal é inferior a dos homens.

No Brasil, de acordo com Carneira (2004), a média de rendimento dos homens no setor informal é de 5,3 salários mínimos (a mesma do setor formal); já para as mulheres a média no setor formal é de 3,2 salários mínimos, caindo para 2,7 no informal. Nesta perspectiva, a defasagem da renda das mulheres se comparada com a dos homens na economia informal chega a 50,9%.

Outro dado importante, segundo este mesmo autor, é que a maioria dos trabalhadores informais que desenvolvem suas atividades em domicílio é de mulheres – 82,8%; já nos espaços públicos 70% são homens. Isso pode revelar alguns aspectos como a dificuldade da mulher penetrar espaços além dos tradicionais reservados a ela; a falta de aceitação com o trabalho desenvolvido pela mulher fora de casa, ou até mesmo porque muitas atividades desenvolvidas por mulheres demoram a ser vistas como trabalhos comerciais, permanecendo observadas como trabalhos artesanais ou domésticos.

A informalidade também é apontada como uma das características das micro e pequenas empresas chefiadas por mulheres no país. Conforme pesquisa do SEBRAE<sup>6</sup>, 60% dos negócios informais no Brasil são chefiados por mulheres, diferentemente das empresas formais, onde os homens detêm 66% das chefias. Geralmente nestes empreendimentos as mulheres não têm sócios – em 85% deles - nem contratam funcionários – 78%. O perfil destas empreendedoras chefes de negócios informais ainda pode ser completado com a maioria delas sendo casadas (ou que vivem com companheiros), a família composta por quatro membros aproximadamente, a baixa escolaridade (65% delas estudaram apenas até o ensino fundamental e o difícil acesso a cursos técnicos, somente 22%).

---

<sup>6</sup> Pesquisa realizada pelo Instituto Vox Populi, encomendada pelo SEBRAE. Ver Braga, 2006.

## 2. POLÍTICAS DE EMPREGO E MICROCRÉDITO NO BRASIL

### 2.1. DA PRECARIZAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO ÀS POLÍTICAS DE EMPREGO NO BRASIL

Como tentativa de diminuir ou superar os efeitos do desemprego, várias medidas têm sido elaboradas e colocadas em prática em todas as partes do mundo; estas medidas, as políticas de emprego, variam de acordo com cada país e com as necessidades específicas de cada um deles.

Segundo Barbier (apud Tinoco, 2001), tais medidas podem ser categorizadas em nove tipos de políticas de empregos: as medidas de contribuição para a organização do mercado de trabalho (que são as formas utilizadas para a intermediação entre a oferta e a demanda de trabalho); a criação de empregos temporários públicos ou associativos; incentivo à criação de empresas por jovens ou desempregados (no auxílio à implantação e no acompanhamento); as medidas de redução da população ativa (como aposentadorias antecipadas, por exemplo, que favoreçam a liberação de empregos); a indenização dos desempregados (possibilitando uma renda ao desempregado por determinado período de tempo).

A classificação de Barbier continua com as ações de formação profissional (formando os desempregados ou aumentando a qualificação profissional dos jovens); as formas de discriminação positiva por categorias (buscando beneficiar determinadas categorias, como deficientes ou desempregados de longa duração); as medidas de diminuição do tempo de trabalho; e, por fim, as medidas de redução do custo salarial global (com subvenções oferecidas às empresas mediante diminuição do salário direto).

As medidas categorizadas por Barbier são, comumente, utilizadas em conjunto complementando-se; não costumam ser utilizadas isoladamente e variam de acordo com cada país através de critérios como características, tempo de duração e graus de cobertura.

Ainda que algumas medidas estejam presentes em quase todos os países, como os programas de qualificação e formação profissional, as diferenças podem ser apontadas principalmente ao tipo de sociedade (com a consciência da cidadania e de seus direitos) e ao papel do Estado (levando em consideração que alguns Estados intervêm nos assuntos relacionados às políticas de emprego).

O surgimento de medidas de combate ao desemprego no Brasil se deu através do SINE (Sistema Nacional de Emprego), em meados dos anos setenta. No entanto, o impulso maior nas políticas de incentivo ao emprego (e relacionadas) se deu a partir de 1990, por meio do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador). Os recursos do FAT são destinados aos programas de acordo com as decisões acatadas pelo CODEFAT (seu Conselho Deliberativo), que é composto por representantes do governo, entidades sindicais e patronais; estes se revezam na Presidência do Conselho.

No mercado de trabalho brasileiro, podem ser observados dois tipos de políticas que visam equacionar o problema do emprego: as políticas passivas e as políticas ativas. As políticas passivas tratam o nível de emprego como um dado, buscando o auxílio financeiro do trabalhador desempregado através da redução do excesso de oferta de trabalho; utilizam mecanismos de caráter compensatório, como o seguro-desemprego e meios de redução da oferta de trabalho, como a transferência para o sistema de aposentadoria dos desempregados acima de determinada idade e a manutenção dos jovens no sistema escolar.

Já as políticas ativas trazem sua atuação de forma direta sobre a oferta ou demanda de trabalho. Programas como formação e reciclagem profissional, de intermediação de mão-de-obra e oferta de crédito para pequenas e microempresas estão incluídos na categoria das políticas ativas.

Para outros autores, como é o caso de Carneiro (2003), estas políticas voltadas para o mercado de trabalho no Brasil podem ser definidas não em duas, mas em três categorias, a saber, políticas compensatórias, distributivas e estruturais. As políticas compensatórias seriam aquelas que objetivam assegurar um nível de renda mínimo para os desempregados ou trabalhadores com baixa remuneração através de transferências, como é o caso do FGTS e do seguro desemprego.

Já as políticas distributivas buscam aumentar os salários dos trabalhadores menos qualificados, sendo um exemplo disso o salário mínimo. Por fim, as políticas estruturais visam reduzir o desemprego e elevar a produtividade do trabalho.

Em linhas gerais, as políticas estruturais podem ter como objetivos imediatos a criação de novos empregos, a melhoria na qualidade dos empregos já criados, a melhora da qualificação dos trabalhadores e a combinação ideal entre empregos e trabalhadores. A partir da observação destes objetivos fica constatada a necessidade de políticas específicas para o acesso dos mais necessitados a três meios que são fundamentais para a geração de renda: o crédito, a capacitação dos trabalhadores e a intermediação de empregos.

Nesta categoria encontram-se programas criados pelo Ministério do Trabalho, como é o caso do PLANFOR (Programa Nacional de Qualificação do Trabalhador) e do PROGER (Programa de Geração de Emprego e Renda). Estes programas de geração de emprego e renda tomaram impulso a partir de 1994, quando receberam “status” de programa nacional de formação profissional, sob coordenação do FAT,

porém, com execução descentralizada pelos Estados. O PLANFOR foi criado em 1995 com a finalidade de melhorar o sistema de educação profissional no Brasil, aumentando a capacidade de treinamento e promovendo a qualificação, a requalificação e a empregabilidade da população trabalhadora. Já o PROGER, fundado em 1994, tem como objetivo a promoção de ações de geração de emprego e renda, a partir da concessão de crédito para a aplicação nos segmentos de micro e pequenos empreendimentos.

## 2.2. MICROCRÉDITO NO BRASIL: CONCEITUAÇÃO E HISTÓRIA

Um dos exemplos de política estrutural é o microcrédito oferecido por “bancos” não-oficiais. Este tem se mostrado como uma boa opção para os trabalhadores que buscam sua reinserção no mercado ou a melhoria da qualidade de vida através do trabalho.

Na linguagem financeira, microcrédito está relacionado a um pequeno empréstimo simplificado para que determinada pessoa (ou várias) possa utilizá-lo e depois restituí-lo ao dono; é um sistema cumulativo em que a partir do primeiro empréstimo e de sua quitação o usuário está habilitado para o recebimento de outros empréstimos e de valores gradativos. Traz consigo vários atributos que vão desde o meio de conceder o crédito até o beneficiário e a finalidade a que se destina.

Geralmente, o microcrédito beneficia a população de baixa renda e especialmente os microempreendedores do mercado de trabalho informal, uma vez que estes usuários têm necessidade de valores compatíveis com sua capacidade de pagamento e de oportunidade de crédito.

O microcrédito é conhecido também como crédito produtivo orientado; produtivo por atender unicamente a atividades econômicas (de microempresas e pequenos empreendimentos informais) e orientado por contar com a visita e a avaliação do agente de crédito (que é a ponte entre o beneficiário do microcrédito e a instituição financeira).

Os programas de microcrédito propiciam uma relação de confiança que envolve o tomador do empréstimo e a instituição financeira, relação que está propensa ao risco porque o ato de emprestar traz a necessidade de que o dinheiro seja devolvido. Tais programas trazem como objetivo

*“... face às dimensões e à natureza substantiva do desemprego contemporâneo, oferecer alternativas de geração de emprego e renda, de inserção no processo produtivo, portanto, sem o recurso a práticas assistencialistas ou paternalistas. O estímulo à capacidade empreendedora e à busca da auto-sustentação são assim traços comuns a eles.” (Azeredo, 1998: 271)*

O segmento das microfinanças abrange um sistema financeiro que traz serviços adequados e sustentáveis para a população de baixa renda, apresentando assim como objetivos dois vieses, o segmento microempresarial e o combate à pobreza. Tais serviços financeiros (com garantia, prazo, valor, finalidade e meio de pagamento) são ajustados à realidade dos clientes de baixa renda; a forma de análise de risco também é peculiar, inclui a capacidade de pagar (ou seja, uma construção informal do fluxo de caixa dos clientes), a análise da vontade de pagar (caráter do cliente) e ainda uma forma não-convencional de garantia que se assenta no compromisso pessoal e solidário.

Nesta perspectiva, a recorrência a instituições financeiras de microcrédito tem se mostrado muito viável, pois o processo simplificado contrasta com as exigências feitas pelos bancos privados, como as garantias reais, comprovantes de renda, planejamento de negócios formais e análises de balanço.

A tecnologia financeira do microcrédito substituiu a burocracia dos bancos oficiais, as informações sobre possíveis clientes são conseguidas de maneira informal e no local pelos agentes de crédito; estes são fundamentais para o êxito das negociações uma vez que precisam estabelecer uma relação de confiança e profissionalismo, realizando entrevistas, repassando as informações e visitando o local da atividade do empreendedor para poder, dessa forma, fixar o valor e as condições do empréstimo.

No Brasil, somente a partir de 1994 foi que houve uma expansão e o fortalecimento das “indústrias” de microfinanças. Porém, a primeira experiência em microcrédito no Brasil foi em 1973, com a União Nordestina de Assistência a Pequenas Organizações, conhecida como Programa Uno – organização não-governamental especializada em microcrédito e capacitação para trabalhadores de baixa renda do setor informal -, esta desapareceu em 1991 por não conseguir manter práticas que favorecessem sua auto-sustentabilidade.

Antes de 1994, somente a rede FENAPE (que havia implantado os Centros de Apoio aos Pequenos Empreendedores – CEAPes – e teve sua experiência inicial no Rio Grande do Sul) e o Banco da Mulher (a princípio na Bahia) operavam em parte do país. O impulso para o crescimento das instituições foi o aumento do interesse dos governos municipais e estaduais em fomentar a criação de ONGs que ofereciam microcrédito.

A partir daí, surgiram muitas experiências como o PORTOSOL (da Prefeitura de Porto Alegre com o apoio de entidades civis); o Programa CREDIAMIGO do Banco do Nordeste; a VIVACRED (com o apoio, entre outros, do BNDES e da ONG VIVARIO) e a atuação do Conselho da Comunidade Solidária no desenvolvimento do microcrédito no país, com a tomada de medidas importantes, entre elas a edição da Lei 10.194/01 e sua regulamentação (Resolução 2874/01) que autoriza a criação das

Sociedades de Crédito ao Microempreendedor, e da Lei 9.790/99<sup>7</sup> que inclui o microcrédito como um dos objetivos das OSCIPs (Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público).

De acordo com o SEBRAE, no mercado brasileiro, os pequenos empreendimentos (cerca de 13 milhões, 98,5% das empresas) é que são responsáveis por mais de 60% dos empregos e formas de ocupações geradas. Destes, mais ou menos 2/3 são formados por micro e pequenos negócios informais e 95% não têm acesso ao sistema oficial de crédito.

Alguns autores apontam problemas e limitações nestes programas de geração de emprego e renda que são baseados na concessão de crédito, tais como: a falta de abrangência desses programas - que não lhes permitem alcançar os fenômenos “do desemprego, do subemprego e do emprego desqualificado que as transformações econômicas colocam atualmente” (Azeredo, 1998: 274) -; a desarticulação existente entre os programas, mesmo entre programas da mesma rede de ações e que a maioria não tem escala operacional suficiente (sustentabilidade, ou seja, o meio de garantir a continuidade dos serviços prestados e o aumento do número de clientes).

Ainda entre estas barreiras, a oferta das instituições de microfinanças encontra-se limitada ao microcrédito produtivo – capital de giro e pequenos investimentos – não abarcando, assim, o grande tipo de necessidades financeiras da população de baixa renda.

No entanto, como nos apresenta Silveira Filho (2005), são inegáveis as características positivas do microcrédito para a população de baixa renda. Isto fica evidenciado quando da observação do acesso continuado ao crédito, com juros não tão

---

<sup>7</sup>Leis 10. 194/01 e 9. 790/99 nos anexos deste trabalho.

elevados, o que possibilita o fortalecimento do negócio e o crescimento da renda das famílias.

Logo, estas medidas econômicas têm gerado grande impacto social, e de maneira positiva; em nível macro favorece o crescimento econômico sustentável e equitativo (constituindo-se também como parte de um sistema financeiro que consegue alcançar os mais pobres), e num nível micro traz oportunidades de desenvolvimento para os pequenos empreendedores que tenham capacidade empreendedora.

### 2.3. INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS DE MICROCRÉDITO: ACESSO AO CRÉDITO PARA A POPULAÇÃO DE BAIXA RENDA

As “indústrias” de microcrédito têm como principais características e objetivos: buscam a sustentabilidade e não somente o lucro; trabalham com operações de pequeno valor e sua tramitação envolve pouca burocracia; financiam atividades produtivas de pequenos empreendedores; as taxas de juros refletem os custos operacionais e são as praticadas no mercado; as formas de garantia são as mais simples, geralmente somente com a exigência de um avalista; os processos de análise e de liberação do crédito são rápidos e os prazos de pagamento são curtos; visitas aos beneficiários e acompanhamento da aplicação dos recursos e do desenvolvimento do negócio (trabalho direto com a comunidade na construção de uma relação de confiança).

A grande diferença entre as instituições de microcrédito e o sistema tradicional (ou oficial) de crédito reside na clientela que os dois procuram atingir; a primeira procura dirigir seu benefício justamente para pequenos empreendedores que não se

inserem no mercado formal de crédito por não se enquadrar no perfil de exigências de garantias e documentações do sistema oficial. A maior parte destas instituições é formada por organizações do terceiro setor; de acordo com a legislação brasileira uma instituição de microcrédito pode ser formada por algum dos três modelos:

- Organização Não Governamental (ONG);
- Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP);
- Sociedades de Crédito ao Microempreendedor (SCM).

Além destas, outros tipos de instituições também oferecem o microcrédito: as Cooperativas de crédito; os Bancos oficiais; os Bancos do Povo; e alguns governos em âmbito municipal, estadual e federal dispõem de programas de empréstimos.

Para fins deste trabalho, foram selecionadas três instituições de financiamento para a amostra de informantes no Grande Recife: a Agência do Crédito (em parceria com o Governo do Estado de Pernambuco), o Banco do Povo (Prefeitura do Recife) e o Centro de Apoio ao Microempreendedor (CAM).

### 2.3.1. Agência do Crédito

A Agência do Crédito, fundada em 2002, é uma OSCIP, parceira do Governo Estadual de Pernambuco na implementação de ações de microcrédito no setor do sistema de atendimento ao trabalhador (as Agências do Crédito funcionam nas Agências do Trabalho em Pernambuco). Atende à clientela urbana, utilizando para isso recursos do Funaval (Fundo de Aval para Estímulo à Concessão do Microcrédito) e de outros recursos também estaduais.

A instituição oferece crédito a quem já tem um pequeno negócio ou busca iniciar um empreendimento por conta própria, juntamente com orientação e assessoria

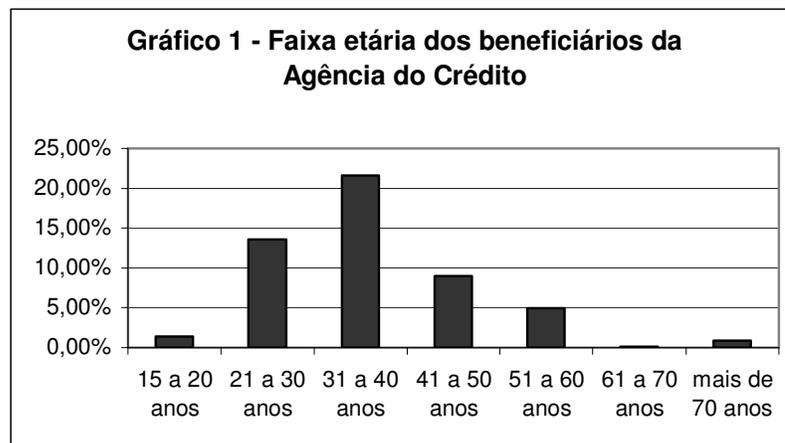
para o êxito do negócio; podendo ser concedido de forma individual ou para grupos solidários.

Segundo seu estatuto, a Agência do Crédito

*“tem como objetivo contribuir para a promoção do desenvolvimento econômico, social, da cidadania e o combate à pobreza por meio do planejamento, execução e controle de ações de microcrédito orientado e da concessão de financiamentos, no Estado de Pernambuco, voltados para a manutenção e geração de oportunidades sustentáveis de trabalho e renda”.*

O crédito pode ter como finalidade a compra de matéria-prima e mercadorias (capital de giro) ou a aquisição de equipamentos e móveis, bem como pequenas reformas (investimento). Se for concedido para capital de giro, o crédito pode ser pago em até seis parcelas; se for para investimentos, o financiamento pode chegar a até nove parcelas; já se incluir as duas modalidades (for misto), o prazo também chega aos nove meses.

Considerando o período compreendido entre janeiro de 2003 até 2007, foi concedido um total de 2.890 créditos (na Agência Recife), sendo que destes, em quantidade, se dividiu em 60,58% para mulheres e 39,42% para homens (em valores, 58,93% para as mulheres e 41,07% para homens). Quanto à faixa etária, a maioria dos tomadores de empréstimos se concentra entre 31 e 40 anos, conforme mostrado no gráfico 1:



Fonte: Relatório de liberação dos créditos – Agência do Crédito

No mesmo período, ainda de acordo com os dados fornecidos pela própria instituição, a maioria dos beneficiados (879 deles) recorreu a créditos na faixa de 1.001 a 3.000 reais. Em relação à constituição dos negócios, 90,17% deles são informais e apenas 9,83% formais (em que os informais abarcam 85,24% dos valores e os formais 14,76%).

### 2.3.2. Banco do Povo

O Banco do Povo é um programa da Prefeitura do Recife, desenvolvido através da Secretaria de Ciência, Tecnologia e Desenvolvimento Econômico, tendo como finalidades a orientação e o acesso ao crédito àqueles que já têm ou pretendem abrir um pequeno negócio.

O programa dispõe ainda de capacitação adequada ao perfil do empreendedor e busca colaborar com a construção de estratégias de organização dos

microempreendedores, adequando as propostas de crédito ao tipo de negócio dos interessados.

As finalidades do crédito podem ser para capital de giro (na aquisição de mercadorias e matérias-primas); investimento fixo (em máquinas, equipamentos e pequenas reformas) e investimento misto (que conjuga as duas modalidades anteriores). O valor do crédito oferecido bem como o prazo de pagamento são adequados à realidade de cada negócio, variando de seis a vinte e quatro meses.

Segundo balanço realizado pela própria instituição de seu desempenho levando em consideração a atual gestão municipal, mostrou que no período compreendido entre o ano de 2001 até o mês de junho de 2007, tal órgão liberou 16.523 créditos no valor total de R\$ 20.172.617,14 - sendo a média de liberação por pessoa de R\$ 1.220,88.

### 2.3.3. Centro de Apoio ao Microempreendedor

O CAM se caracteriza como uma ONG (em processo de titulação como OSCIP) que atua nos estados de Pernambuco e do Rio Grande do Norte, valorizando atividades de geração de emprego e renda. Tais atividades são constituídas de capacitação, assessoria e crédito, com vistas a garantir o crescimento sustentável dos empreendedores.

Funciona na Escola Dom Bosco de Artes e Ofícios; seus primeiros passos datam de 1992 quando da assinatura de convênio da referida Escola com o DED (Serviço Alemão de Cooperação Técnica e Social).

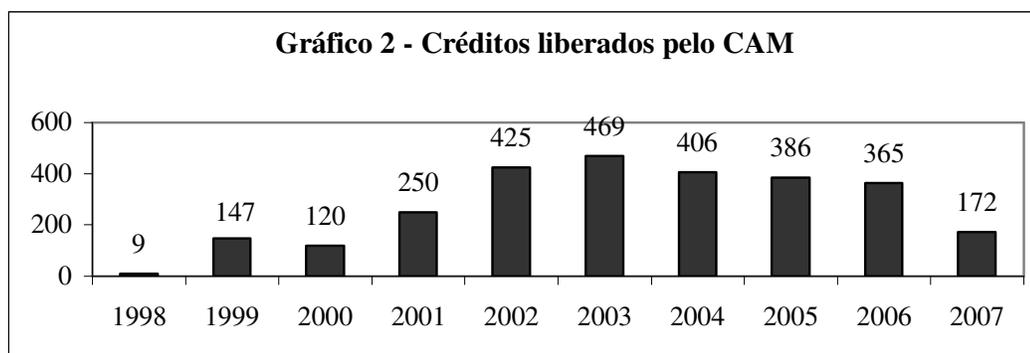
Como associação civil sem fins lucrativos de caráter social, cultural e comunitário, inicialmente seu trabalho estava voltado para a inserção dos jovens no

mercado de trabalho, passando em 1995 a atender demais pessoas interessadas nos seus serviços.

Seus objetivos visam o desenvolvimento de empreendimentos de forma individual ou coletiva e se dirige, especificamente, às pessoas com renda abaixo da média nacional. Entre seus objetivos consta, ainda, a busca de contribuir para a equidade entre homens e mulheres na família, no mundo dos negócios ou na sociedade como um todo.

Na área de crédito, o CAM oferece crédito misto individual com limite inicial de até R\$ 1.200,00, podendo ser renovado com até 25% de acréscimo, com juros de 2,9% ao mês de taxa de manutenção de crédito. Seu prazo de devolução é de até seis meses no primeiro crédito podendo aumentar o prazo a partir do segundo crédito.

Na avaliação de desempenho realizada pelo próprio órgão, verificou-se que no início de seu funcionamento com a concessão de microcrédito (em 1995) foram realizados na faixa de 50 empréstimos no valor médio de 3.000 reais; em 2003, o número de atendimentos ficou em torno de 300 beneficiados, com valor médio entre 1.000 e 1.500 reais de financiamento. O gráfico 2 mostra a quantidade de créditos liberados pelo CAM nos estados em que atua (Pernambuco e Rio Grande do Norte):



Fonte: Material de divulgação do CAM

Quanto ao sexo dos beneficiados por microcréditos do CAM, as mulheres constituem 59,7% e os homens 40,3% (considerando sua abrangência nos dois estados).

#### 2.4. MICROCRÉDITO: ALTERNATIVA VIÁVEL PARA A MÃO-DE-OBRA FEMININA

O desenvolvimento e a implementação de políticas públicas que enfatizem e observem as peculiaridades da força de trabalho feminina tem sido uma das preocupações do governo federal. Neste sentido, uma das prioridades apontadas no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (Ações de Microcrédito) tem sido a promoção da autonomia tanto financeira quanto econômica das mulheres através de ações que apoiem e fomentem o empreendedorismo, o associativismo e o cooperativismo. Ainda por este viés, o microcrédito se apresenta como uma política pública / instrumento apropriado para superar a pobreza e a exclusão social, bem como para a promoção da igualdade de gênero e também de raça.

Segundo Almir Pereira, coordenador do PNMPO (Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado, do Ministério do Trabalho e do Emprego), mais da metade dos clientes de instituições de microcrédito produtivo orientado no Brasil são mulheres – com apenas 46% dos homens tomadores de pequenos empréstimos.

Numa extensão mundial, dados obtidos na Cúpula Global de Microcrédito apontavam que até 2005, entre as 113 milhões de pessoas atendidas no sistema de microfinanças, 84,2% eram mulheres. Tomando-se em consideração (através de dados

da própria Cúpula) que há cinco pessoas por família, em 2005 o microcrédito alcançou, de forma aproximada, o quantitativo de 410 milhões de pessoas em todo o mundo.

Tais estatísticas também podem ser verificadas quando da observação do quantitativo de pequenos empréstimos realizados pelas mulheres no estado de Pernambuco. De acordo com Braga (2006),

*“Instituições de microcrédito e bancos dão conta de percentuais ainda maiores a favor das mulheres. Pelo Programa Banco do Povo, da Prefeitura do Recife, elas são 86% dos tomadores de pequenos empréstimos (na faixa dos R\$ 100 aos R\$ 10 mil). No Banco do Nordeste, único do sistema financeiro tradicional que tem uma linha exclusiva para esse segmento, 62,03%. No Centro de Apoio aos Pequenos Empreendedores de Pernambuco (Ceape/PE), as mulheres representam 58% e na Agência do Crédito, 55%”.*

Ainda sobre a abrangência do microcrédito em relação à mão-de-obra feminina, o fundador do Grameen Bank (primeira grande experiência de microcrédito do mundo), Muhammad Yunus, afirmou que o microcrédito deve ser destinado preferencialmente às mulheres, pois, segundo ele,

*“Vimos que o dinheiro que entra para as famílias, por intermédio das mulheres, traz muito mais benefício para as famílias (...). Isto era tão óbvio que não precisávamos de pesquisa para mostrar. A mulher tem uma visão maior para o trabalho, enquanto o homem é mais impaciente. A mulher é muito mais consciente de seus projetos de negócio. O homem também é sério, mas, menos do que a mulher”.*<sup>8</sup>

Assim, conforme os dados apontados anteriormente, as mulheres constituem a maioria entre os tomadores de pequenos empréstimos ou microcrédito; isto não reflete apenas a sociedade brasileira, mas é uma tendência mundial.

Também existe a constatação, de acordo com Almir Pereira, de que as mulheres empreendedoras aplicam muito mais sua renda na casa e nos filhos do que os homens; estas são capazes de obter renda até no âmbito do lar (para sua própria manutenção ou como forma de complementação da renda familiar).

---

<sup>8</sup> Entrevista com Yunus, disponível em [www.geranegocio.com.br](http://www.geranegocio.com.br). Ver ‘Estudos sobre experiências de geração de renda e oferta de recursos financeiros às famílias pobres’, 2003.

Por este ângulo, a recorrência ao microcrédito funciona como um “amortecedor” da exclusão e da discriminação imposta às mulheres, pois estas têm sido as maiores beneficiadas pelo microcrédito em escala mundial.

Além dos benefícios do microcrédito no âmbito econômico – como uma estratégia de sobrevivência, possibilitando a geração de emprego e de renda – para as mulheres, esta melhoria se concretiza também na esfera da subjetividade, através da elevação da auto-estima e da percepção de autonomia, independência e realização.

Conforme Doyal e Gough (1994), a autonomia é uma das necessidades básicas de todos os seres humanos (a saúde é a outra delas); todas as pessoas têm direito a que suas necessidades sejam satisfeitas e cada sujeito social tem o dever e a responsabilidade de ajudar-se mutuamente para satisfazer às necessidades do outro. Sendo assim,

*“Somente seres humanos agindo autonomamente podem atingir fins (por mais diferentes que sejam) e desempenhar deveres (por mais diversos que sejam); por essa razão, para qualquer visão moral ser coerente, é preciso que reconheça a preservação da vida humana e o desenvolvimento da autonomia como obrigações básicas”. (Plant, Lesser, Taylor Gooby apud Doyal e Gough, 1994: 97-98).*

Nesta perspectiva, a moralidade da satisfação das necessidades se divide em duas vertentes: o direito a uma satisfação mínima e o direito a um nível “ótimo” de satisfação de necessidades. Quanto ao primeiro argumento, o direito à satisfação mínima das necessidades existe para os indivíduos crentes que estão vinculados por deveres morais recíprocos.

Com relação ao segundo argumento, todos os sujeitos integrantes de uma mesma ordem moral têm direito à satisfação ótima de necessidades e uma pretensão igual aos recursos necessários para realizar tal fim; a satisfação ótima está relacionada a fazer o melhor possível no sentido de garantir aos outros o acesso aos mesmos níveis de satisfação de necessidades que querem para si mesmos.

Numa perspectiva de gênero, da mesma forma que a mulher faz o melhor possível para a satisfação das necessidades dos homens – e em certa medida de todos as pessoas da família - (até mesmo se “desdobrando” numa dupla jornada de trabalho), seria imprescindível que os homens e a sociedade como um todo conferissem e assegurassem às mulheres possibilidades de satisfação de suas necessidades, e conseqüentemente a elevação da auto-estima e da autonomia (uma vez que a autonomia é uma necessidade de todos os seres humanos, independente de sexo).

Neste aspecto, o microcrédito tem sido uma forma de fomentar a satisfação no âmbito do trabalho. Porém, somente a oferta do pequeno empréstimo (e de forma viável para as mulheres) não significa o único meio de realização; faz-se mister criar condições para que as mesmas possam desenvolver suas capacidades através deste meio de impulso ao empreendedorismo do espírito feminino.

Seguindo por linhas semelhantes, Marx aponta que as pessoas são potencialmente responsáveis por seu próprio destino, e que a história da humanidade pode ser transformada através da aplicação do melhor conhecimento disponível.

Assim, através desta capacidade de mudança da condição humana, deve-se prosseguir no empenho de favorecer as mudanças que são as condições primordiais para a liberação humana: a satisfação das necessidades do maior número de indivíduos e no nível mais elevado possível.

Ainda na concepção marxista, encontra-se a compreensão da boa vida como auto-realização; “... a auto-realização é a efetivação e externalização plenas e livres dos poderes e capacidades do indivíduo” (Elster, 1992: 66).

Destarte, na literatura sobre satisfação no trabalho é recorrente a interação entre o Eu e os outros na auto-realização; para que sejam satisfatórias as atividades precisam ser escolhidas e feitas de forma livre, bem como o indivíduo precisa do

reconhecimento dos outros no tocante à avaliação e legitimação do seu trabalho e também para dar substância à sua auto-estima.

Quanto à auto-estima, Elster (1992: 73) sustenta que

*“O mais alto valor dos seres humanos é a auto-estima. Em grande medida, a auto-estima de uma pessoa decorre da estima em que é tida por outros. A estima requer algo que pode ser estimado, alguma forma de externalização do Eu interior da pessoa. Não adianta ter uma ‘bela alma’ se a alma permanece inefável e muda; o Eu tem de vir a participar do domínio público”.*

Logo, a satisfação no trabalho provém de fatores como a oportunidade de utilização das habilidades e aptidões, a ocasião de aprendizagem propiciada pela atividade produtiva, o reconhecimento verbal, o trabalho em si e as condições deste, o sentir-se útil e responsável.

No entanto, existem os benefícios que vão além da satisfação no trabalho, como o estímulo interior oriundo de desempenhar bem seu trabalho e animar a desenvolver a capacidade de realizar tal trabalho de forma ainda melhor.

Por conseguinte, se a realização implica na interação do indivíduo com os demais através do reconhecimento do seu trabalho, e isto é o que legitima a auto-estima; é preciso reconhecer que ainda existe um longo trabalho a ser feito no tocante a adjudicar às mulheres seu espaço por direito e enquanto sujeitos que estão vinculados por deveres morais recíprocos.

### 3. CARACTERIZAÇÃO DAS MULHERES TRABALHADORAS NO GRANDE RECIFE E BENEFICIÁRIAS DE INSTITUIÇÕES DE MICROCRÉDITOS

#### 3.1. A RECORRÊNCIA DA MULHER AO TRABALHO: SITUAÇÃO DO EMPREGO NA REGIÃO METROPOLITANA DO RECIFE

Partindo de dados da Pesquisa Mensal de Emprego e Desemprego<sup>9</sup>, no ano de 2006, observou-se que a População Economicamente Ativa (PEA) feminina do Grande Recife totalizava 720 mil trabalhadoras; destas, 542 mil estavam ocupadas e 179 mil desempregadas. Ainda por este estudo, dos 1,51 milhão de trabalhadores inativos no período de 2006, 63,7% eram mulheres.

Quanto às taxas de desemprego, pode-se demonstrar a diferença entre homens e mulheres na Região Metropolitana do Recife através da tabela 1:

Tabela 1 – Taxas de desemprego no Grande Recife - 2006

	Homens	Mulheres
Desemprego total	18,4%	24,8%
Desemprego aberto	8,7%	14,2%
Desemprego oculto	8,9%	9,5%
Desemprego pelo trabalho precário	6,3%	2,7%
Desemprego pelo desalento	2,6%	6,8%

Fonte: PED 2006, DIEESE.

<sup>9</sup> Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED – realizada pelo DIEESE em cinco regiões metropolitanas: Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo. Tal pesquisa mencionada no item 3.1 foi acrescida ainda do Distrito Federal.

Por desemprego aberto entende-se as pessoas que estão sem trabalho e buscando uma colocação há mais de trinta dias, além de ter disponibilidade imediata para exercer uma função.

O desemprego oculto abrange os casos em que algumas situações vividas por uma pessoa podem mascarar o desemprego; este pode ter duas formas: o desemprego pelo trabalho precário e o desemprego pelo desalento.

No desemprego pelo trabalho precário, estão as pessoas que realizaram nos sete ou 30 dias anteriores à entrevista trabalho precário ou de auto-ocupação (atividades remuneradas eventuais e instáveis ou não remuneradas em ajuda a negócios de parentes) e que têm procurado substituir esse trabalho.

No desemprego pelo desalento estão as pessoas que não trabalharam na semana anterior à entrevista e nem procuraram ocupação no último mês por desestímulo do mercado de trabalho ou circunstâncias fortuitas, mas que realizaram ações concretas de procura de trabalho durante pelo menos 15 dias nos últimos 12 meses, e que estão dispostas a assumir um emprego.

Já no caso dos vulneráveis, pode-se verificar as diferenças através da tabela 2:

Tabela 2 – Percentagem de homens e mulheres vulneráveis no trabalho – Grande Recife, 2006

	Assalariados sem carteira assinada	Autônomos que trabalham para o público	Empregados domésticos	Trabalhadores familiares
Homens	13,1%	19,1%	1,2%	2,3%
Mulheres	9,8%	15,8%	19,3%	4,1%

Fonte: PED 2006, DIEESE.

Quanto ao rendimento médio no Grande Recife, em 1998 para as mulheres ficava em torno de R\$ 618,00 (63,8% do rendimento masculino, que correspondia a R\$ 969,00). Já em 2006, este valor saltou para 71,4%, onde as mulheres passaram a receber na faixa de R\$ 510,00 e os homens R\$ 714,00.

Ainda pela mesma pesquisa, foi constatado que as mulheres constituem a grande maioria entre os trabalhadores que recebem salário mínimo. Quando da observação do contingente populacional que recebeu até um salário mínimo em 2006, na Região Metropolitana de Recife (RMR), verifica-se que se compõe de 53,9% das pessoas ocupadas; destas 53,8% são mulheres e 34,9% são homens.

Ainda neste contingente feminino, a distribuição das ocupadas que receberam até um salário mínimo, de acordo com sua posição no domicílio, ficou assim: 41% eram cônjuges, 25,6% eram chefes de domicílio, 25% filhas e 8,3% outras posições. O fato de estas mulheres formarem o maior número dos que receberam até um salário mínimo é um reflexo de sua inserção e permanência em profissões de menor produtividade, qualificação ou prestígio social.

Quanto aos níveis de escolaridade das mulheres com rendimentos de até um salário mínimo na RMR, grande parte têm baixa escolarização: 51,2% com ensino fundamental (destas, 40,9% fundamental incompleto), 37,5% com ensino médio, 6,9% analfabetas e apenas 4,3% com ensino superior.

Outro dado importante ainda é a idade destas mulheres que recebem até um salário mínimo: 42% delas na RMR têm idade entre 25 e 39 anos; este indicador aponta que os patamares mais baixos de rendimento são mais comuns a mulheres que são detentoras de maior responsabilidade na esfera familiar.

Através da observação dos dados apresentados anteriormente, em que a taxa de desemprego e de trabalhadores vulneráveis é mais alta entre as mulheres, bem como a

diferença de rendimentos entre os sexos, fica claro entender a alta procura da mão-de-obra feminina por outras estratégias de geração de renda como a busca por financiamentos / microcréditos e sua entrada em massa nas ocupações do mercado de trabalho informal.

Para se ter noção quantitativa do fenômeno da informalidade, em pesquisa realizada pelo DIEESE (Andrade, 2005), 50,5% das pessoas alocadas no setor informal em Recife são mulheres, sendo que 76% destas são de cor não-branca e 41% são chefes de domicílio. Em 1990, 17% da PEA (População Economicamente Ativa) estavam no mercado informal; em 2000, este número saltou para 27%.

### 3.2. BENEFICIÁRIAS DE MICROCRÉDITOS: UM ESTUDO DAS MULHERES ATENDIDAS PELA AGÊNCIA DO CRÉDITO, PELO BANCO DO POVO E PELO CENTRO DE APOIO AO MICROEMPREENDEDOR

Para fins deste trabalho, a amostra selecionada foi de 15 mulheres, todas beneficiárias de programas de microcrédito / financiamento atendidas pela Agência do Crédito, pelo Banco do Povo e pelo Centro de Apoio ao Microempreendedor.

As beneficiárias foram escolhidas por acessibilidade, através do cadastro fornecido pelos órgãos, respeitando a disponibilidade e as dificuldades para se chegar a tais mulheres (como mudanças de endereço e recusas a responder às questões de entrevista). Assim, foram entrevistadas sete beneficiárias da Agência do Crédito, quatro do Banco do Povo e quatro do Centro de Apoio ao Microempreendedor.

Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas, traçando um perfil destas mulheres, bem como as interrogando sobre aspectos concernentes às finalidades deste

trabalho. É preciso ressaltar aqui o acesso negado a uma das informantes pelo seu marido, que utilizou o nome de sua esposa somente para obter os empréstimos no órgão financeiro (que foram seis empréstimos no total), a mesma não trabalha nem nunca trabalhou, e o marido enfatizou que se quisesse realizar alguma entrevista seria com o próprio e jamais com a esposa.

### 3.2.1. Metodologia da pesquisa

Buscando responder às finalidades deste trabalho - averiguar se os programas de microcrédito da Agência do Crédito, do Banco do Povo e do Centro de Apoio ao Microempreendedor estão beneficiando a força de trabalho feminina de acordo com os critérios de melhoria da qualidade de vida no que concerne à geração de emprego e renda a partir da recorrência ao microcrédito; favorecimento da formalização do trabalho; flexibilidade da jornada de trabalho, uma vez que necessitam conciliar o trabalho público com os afazeres e cuidados do lar; e o sentimento de autonomia e elevação da auto-estima – foram utilizadas, inicialmente, como fontes de coleta dos dados a pesquisa bibliográfica e a análise documental, como meios de encontrar evidências empíricas para tal estudo.

Em seguida, utilizou-se como técnica de coleta dos dados a entrevista. Foram entrevistadas mulheres que recorreram a programas de microcréditos pelas Agências mencionadas anteriormente, no total de quinze, residentes na Região Metropolitana do Recife.

A amostra foi selecionada por acessibilidade, com base no cadastro fornecido pelos órgãos de financiamento do microcrédito, respeitando a disponibilidade e a dificuldade para se chegar a tais mulheres. As entrevistas foram do tipo semi-

estruturada, realizadas de forma individual; todas foram gravadas e transcritas pela pesquisadora com autorização das informantes.

Tal recurso metodológico foi utilizado por sua grande relevância no processo de trabalho de campo e riqueza pela coleta de informações no âmbito da comunicação verbal; e uma vez que, de acordo com Minayo (1991: 108),

*“Mediante a entrevista podem ser obtidos dados de duas naturezas: (a) os que se referem a fatos que o pesquisador poderia conseguir através de outras fontes como censos, estatísticas, registros civis, atestados de óbito etc. (...) (b) os que se referem diretamente ao indivíduo entrevistado, isto é, suas atitudes, valores e opiniões”.*

Como método de análise dos dados, recorreu-se à análise de conteúdo por ser um importante instrumento no estudo da interação entre os sujeitos. Sobre tal método, pode ser explicado como:

*“Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção / recepção (variáveis inferidas) destas mensagens”.*(Bardin, 1977: 42).

Ou ainda: “... é uma técnica de investigação que tem por finalidade a descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto da comunicação”.(Berelson apud Bardin, 1977: 19).

Para tal análise, segundo Bardin, existem três fases: a pré-análise; a análise ou exploração do material e o tratamento dos resultados / inferência e interpretação.

A primeira fase envolve a escolha e leitura dos documentos que serão utilizados, bem como a formulação das hipóteses e objetivos; neste trabalho através da exaustividade na análise das entrevistas, da precisão dos objetivos - constatar se de fato os programas de microcrédito têm contribuído para diminuir a exclusão e a discriminação que são entraves para a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho através dos critérios explicitados anteriormente – e da seleção do tipo de análise.

Na segunda fase é feito o recorte do texto em unidades de registro, bem como a escolha das regras de contagem e a classificação dos dados. Optou-se por utilizar como técnica a análise temática, definindo, assim, como unidade de registro (de base não-gramatical) o tema, que é “Uma afirmação acerca de um assunto. Quer dizer, uma frase, ou uma frase composta, habitualmente um resumo ou uma frase condensada, por influência da qual pode ser afetado um vasto conjunto de formulações singulares”. (Berelson apud Bardin, 1977: 105).

A análise temática visa desvendar os núcleos de sentido que compõem a comunicação cuja presença ou frequência constituam algo para o objeto analítico selecionado. Corresponde à contagem de frequência das unidades de significação como definitórias do caráter do discurso.

Como regras de enumeração (modo de contagem) optou-se pela observação e análise da presença e da frequência. Já para fins de categorização, utilizou-se o critério semântico (categorias temáticas). Por fim, na última fase, foi realizado o tratamento dos resultados, como também foram feitas as inferências e as interpretações.

Dentre os temas encontrados a partir do material coletado, estes foram reagrupados em quatro categorias, apontadas no quadro 1:

Quadro 1 - Categorias para análise

Categorias
Formalização do trabalho
Benefícios do microcrédito
Flexibilidade do trabalho
Mudanças comportamentais

Ao se falar na categoria formalização do trabalho, evidenciam-se os critérios de permanência no mercado de trabalho ou não, levando-se em consideração a atividade ou ocupação anterior à recorrência do microcrédito e o interesse no financiamento.

No que concerne aos benefícios do microcrédito, refere-se à percepção das informantes acerca da melhoria da qualidade de vida ou não, do favorecimento da inclusão ou reinserção no mercado de trabalho; bem como a geração / aumento da renda, o sucesso do negócio e as dificuldades na obtenção do crédito e na quitação do financiamento.

A categoria flexibilidade do trabalho responde aos aspectos da dupla jornada de trabalho, na conciliação do trabalho público com os afazeres domésticos.

Por fim, na categoria mudanças comportamentais, procura-se traduzir os sentimentos de autonomia, elevação da auto-estima e auto-suficiência a partir da permanência no mercado de trabalho, e ainda a discriminação com a presença da mulher no mundo do trabalho.

### 3.2.2. Perfil das informantes

A seguir mostra-se a tabela 3 – Perfil das entrevistadas – contendo a numeração que identifica cada informante nas citações referentes aos depoimentos, com a respectiva idade, ocupação atual (ou tipo de negócio que empreendem) e estado civil.

Tabela 3 – Perfil das entrevistadas

Informante	Idade	Ocupação atual / Tipo de negócio	Estado civil
01	33	Ótica / locadora	Casada
02	28	Armazém de construção	Casada
03	N. I. <sup>10</sup>	Depósito de gás	Casada
04	37	Assistência de microcomputador	Casada
05	44	Mercearia	Casada
06	46	Bar e mercearia	Mora com companheiro
07	31	Loja de confecção	Casada
08	55	Esteticista	Solteira
09	37	Jornalista / Fotógrafa	Casada
10	46	Barraca de lanches	Divorciada / Mora com companheiro
11	54	Confecção de lingerie	Divorciada / Mora com companheiro
12	52	Confecção de moda praia	Solteira
13	34	Ótica	Casada
14	40	Revendedora autônoma	Solteira
15	40	Salão de beleza	Solteira

Fonte: Pesquisa de campo realizada pela autora

Foram encontradas muitas diferenças entre as informantes: de escolaridade, tipo de ocupação, nos sentimentos explicitados. Porém, tais diferenças não trazem distinção no nível de “status” nem sérias disparidades econômicas. O que se pode observar, por exemplo, é que ter alta escolaridade e grande participação em cursos não implica em melhores negócios / ocupações e rendimentos maiores; o que difere do trabalho formalizado, onde a educação é um fator de grande relevância para determinação dos salários e da remuneração.

De traço comum, nota-se a necessidade de auto-afirmação enquanto sujeitos detentores de direitos e portadores de necessidades (econômicas, de emancipação ou

<sup>10</sup> N.I.: Não Informada.

realização profissional) que os impulsionam ao mundo do trabalho e ao empreendedorismo.

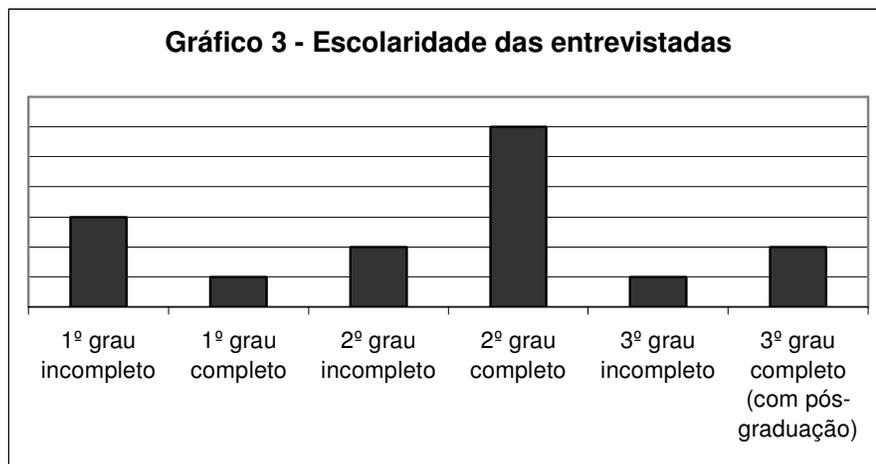
#### Situação conjugal e filhos

Das 15 mulheres abordadas, 11 delas são casadas ou vivem com companheiro, sendo que destas, dez os maridos também trabalham (a única exceção é que uma delas o marido já é aposentado), mas somente três destes maridos trabalham no negócio da própria esposa. O tempo de casamento / vida conjugal das informantes varia entre três e 29 anos, sendo que a maioria tem mais de dez anos de convívio matrimonial, o que caracteriza relações duradouras.

A idade destas mulheres fica entre 28 e 55 anos. Quanto a filhos, 12 das entrevistadas os têm, sendo que três delas têm apenas um filho, cinco delas têm dois filhos e quatro têm três filhos. Convém notar que em apenas três casos dos mencionados, os filhos das entrevistadas trabalham ou ajudam no negócio (nos outros casos ou os filhos já trabalham fora ou são crianças ainda pequenas).

#### Escolaridade e ocupação anterior ao microcrédito

O nível de escolaridade das favorecidas por microcréditos é apresentado no gráfico 3:



Fonte: Pesquisa de campo realizada pela autora

Sendo assim, observa-se que a maioria das mulheres entrevistadas concluiu o segundo grau, seguido de um número menor de mulheres que nem chegaram a concluir o primeiro grau. Como a facilidade de acesso ao microcrédito contrasta com a burocracia dos bancos oficiais, paralelamente também se torna mais simples para as mulheres de qualquer nível de escolaridade serem contempladas com o empréstimo, tendo como determinante neste processo a relação de confiança entre o agente de crédito e o beneficiário, através das visitas e entrevistas acerca dos motivos e das necessidades do empreendimento.

Um dos dados que merece destaque neste aspecto é que uma das informantes que concluiu o terceiro grau, bem como uma que concluiu o segundo grau e ambas tinham empregos considerados excelentes e de grande realização profissional, demonstraram em suas falas o sentimento de frustração e decepção por estarem atualmente em ocupações diferentes das que trabalhavam antes e que estudaram tanto para alcançar:

*“Trabalhei, no Banco... e na..., prestação de serviços. (...) Porque não encontrei mais emprego, aí comecei a fazer isso, até hoje. (...) Tem hora que eu baixo*

*a cabeça, aí dá aquela tristeza, tudo... mas a gente vai em frente, devagarzinho, chego lá”.(Informante nº 12)*

*“... comecei a trabalhar, eu trabalhei 22 anos numa construtora, setor financeiro, como tesoureira (...) resolvi montar a confecção, primeiro pra continuar pagando INSS, né, e segundo pra não ficar parada dependendo de outras pessoas”.(Informante nº 11)*

A respeito de tal aspecto, O’Brien apud Elster (1992: 84) aponta que “quanto menos as pessoas utilizam suas habilidades e quanto menos influem nos seus trabalhos, maiores serão as chances de considerarem suas vidas determinadas por outros...”.

Quando questionadas se participaram de algum curso ou capacitação oferecidos pelos órgãos financeiros dos microcréditos, apenas duas das entrevistadas responderam que sim (cursos de orientações de custos, lucros e gerenciamento). Doze delas participaram de outros tipos de cursos, como: informática, de trabalhos artísticos e manuais<sup>11</sup>, secretariado, administração, e próprios para os negócios que empreenderam (como técnico em ótica, na área de estética e corte / costura).

É bastante interessante a resposta a este questionamento de uma das informantes que não participou de nenhum curso:

*“Fiz não... o único curso que eu fiz foi o da vida mesmo, mas eu não fiz nenhum curso pra ajudar, pra nada, nada... mas o que eu aprendi da vida sei controlar minhas coisas”.(Informante nº 6)*

Nesta fala, nota-se a expressão do valor atribuído à educação não-formal e à experiência adquirida ao longo da vida, o que não influencia no acesso ao crédito nem no desenvolvimento de sua atividade de forma a impedir a lucratividade e o favorecimento da geração de renda.

---

<sup>11</sup> Por trabalhos artísticos e manuais temos como exemplos artesanato, pintura, crochê, confeitaria, arte em jornal, etc.

## Atividade ocupacional e tipo de microempreendimento

Considerando-se o tipo de negócio que a maioria das mulheres empreende / atividade ocupacional (ótica, mercearia, bar, loja de confecção, fotógrafa, barraca de lanches, confecção, revendedora autônoma, esteticista e salão de beleza), observa-se a permanência das mulheres em profissões consideradas femininas.

Porém, nota-se também o “tímido” enveredar das mulheres por ocupações que se constituem como redutos masculinos, no caso, assistência de microcomputador, depósito de gás e armazém de construção. Tal divisão termina por confirmar e dar continuidade à divisão sexual imposta desde a década de 50, aproximadamente, constituindo-se como um obstáculo para uma maior emancipação das mulheres e ruptura de espaços legitimados como destinados aos homens.

A respeito disto, Annas (1993: 135) afirma que

*“Não há sociedade em que não haja divisão sexual de atividades; e que, portanto, o fato de ser homem ou mulher determina, para cada indivíduo, suas opções de atividades a assumir e como ele ou ela vê sua vida (...) em nenhuma sociedade o fato de ser homem ou mulher é indiferente para a forma que sua vida vai tomar ou do que você pode fazer dela. Seu sexo pode lhe fechar inteiramente certas opções, ou fazê-las meramente mais difíceis; ele terá sempre um peso nas possibilidades que se abrem à sua vida como um todo”.*

Das 15 informantes, cinco têm outra atividade complementar de sua renda: duas com trabalhos manuais / artesanato, uma relacionada à profissão, uma com vendas e uma delas tem mais dois pequenos negócios (em casa e no próprio estabelecimento de trabalho, ambos formalizados).

A premissa de que o mercado de trabalho informal abrange trabalhadores por falta de alternativa ou também por opção racional pode igualmente ser constatada nas informações coletadas através das falas das informantes.

Como por falta de alternativa tem-se os casos das duas informantes que tinham empregos satisfatórios e precisaram procurar atividades diferentes e de menor “valor” e “status” pela falta de emprego em suas áreas de formação e experiência.

Tal opção das mulheres estarem na informalidade como uma estratégia de sobrevivência tem seu pilar assentado pelas teorias de segmentação do trabalho, que “ênfatizam que os mercados de trabalho não funcionam tão livremente (...) mas estão limitados por fatores institucionais e outros que tornam o mercado segmentado de algumas formas” (DeGraff e Anker, 2004: 166).

No tocante à opção racional para a permanência no trabalho informal, a partir dos dados coletados, tem-se as mulheres que precisaram trocar de ocupação por causas como a decisão do marido (para que o trabalho na esfera pública não prejudicasse o trabalho familiar), o cuidado com os filhos e os afazeres domésticos. As teorias neoclássicas confirmam este aspecto porque enfatizam a racionalidade e a experiência na tomada de decisões. Para estas,

*“... é racional que as mulheres procurem ocupações (...) com penalidades relativamente baixas pela saída temporária da força de trabalho – porque as mulheres são responsáveis, principalmente, pelo trabalho doméstico, o cuidado dos filhos e outras tarefas familiares, que muitas vezes exigem sua retirada da força de trabalho ou que se ocupem em tempo parcial” (DeGraff e Anker, 2004: 165).*

No que diz respeito à contratação de funcionários nos negócios chefiados pelas mulheres entrevistadas, quatro delas não têm nenhum funcionário; quatro delas têm apenas pessoas da família ajudando; duas delas não têm funcionários, mas já tiveram anteriormente; duas são autônomas; e três delas têm funcionários (todos sem carteira assinada, alguns fixos e outros terceirizados).

O fato de não ter funcionários ou envolver apenas familiares nos empreendimentos pode demonstrar a baixa capacidade de gerar emprego dos pequenos

negócios, apresentando, deste modo, como função social a manutenção do auto-emprego e a geração de renda para a família.

*“Eu, quando eu tirei o empréstimo eu, tava com outra pessoa, não deu certo...”  
(Informante nº 15)*

Conforme observado acima na citação de uma das informantes, convém registrar que as duas únicas informantes que já tiveram sócios não obtiveram sucesso na parceria.

Tais dados observados na pesquisa de campo corroboram as estatísticas apontadas pela pesquisa do SEBRAE<sup>12</sup>, onde a maioria das mulheres chefes de pequenos negócios geralmente não contratam funcionários (78%), nem têm sócios (85%).

## FORMALIZAÇÃO DO TRABALHO

### A) Permanência ou não no trabalho informal

O tempo de existência dos pequenos empreendimentos ou de permanência das mulheres na mesma atividade varia entre três e 17 anos, o que demonstra a positividade de tais negócios e benefícios trazidos por eles.

Contudo, mais da metade dos negócios ainda são informais (oito deles), e sete são formais ou legalizados; destes sete negócios formais, dois foram legalizados desde sua existência e cinco deles foram formalizados algum tempo depois.

Nota-se na fala de algumas informantes a preocupação em legalizar o negócio para, desta forma, estar assegurada e precavida contra eventuais problemas com o estabelecimento, mesmo isto sendo financeiramente menos viável.

---

<sup>12</sup> Dados mencionados na página 28.

*“Depois que construiu o prédio já formalizou. (...) quando o negócio era informal era mais lucrativo né, porque se você não paga impostos você lucra mais dinheiro e aí você pagando impostos você tá legalizado, mas tá ganhando menos né. Mas é um negócio certo, e é bom você estar certa né.” (Informante nº 2)*

*“O negócio é formal desde que montei, há 2 anos e meio é formal, porque quando eu comecei a documentação demorou a sair uns 3 meses, uns 3 meses eu fiquei trabalhando sem documentação, aí depois desse tempo foi que liberou, destes 3 anos, 2 e meio fiquei formal e 3 meses não. (...) Sempre pensei em legalizar. (...) Fora a ótica, a gente tem 2 locadoras, no meu nome, formal também. (...) Nunca trabalhei informal. (...) Eu saí para montar o meu negócio (do trabalho anterior).” (Informante nº 1)*

Outras também não “registraram” perante o governo seus empreendimentos desde o início de seu funcionamento, apontando dificuldades como as burocracias e a falta de lucro suficiente para custear os ônus provenientes da formalização do negócio.

*“É legalizado (...) fazem, vai fazer somente seis meses que tá legalizada (...) acho que foi falta de interesse dele e também as burocracias também, os recursos que você não tem num negócio assim. Essas coisas né? Assim...” (Informante nº 4)*

Este aspecto vem a reforçar um dos três fenômenos compreendidos no trabalho informal (pela ótica da falta de registro na carteira de trabalho), que é o microempreendimento, onde muitos destes “não são legalizados justamente por causa da grande burocracia envolvida e do pouco número de funcionários disponíveis para dar conta de tanta documentação, além do peso dessa legalização no orçamento da firma”.<sup>13</sup>

Quanto aos motivos para a não formalização dos empreendimentos, também se encontram a quantidade de impostos, as exigências derivadas de um contrato formal e ainda por considerarem que a renda conseguida com o funcionamento do negócio não permite custear os encargos da formalização.

*“Na minha casa tem documento, agora assim, do comércio não, é autônomo (...) Eu nunca pensei não, porque se fosse uma coisa que desse bastante movimento... não dá esse movimento pra legalizar, mas quando... mas não pretendo legalizar agora não por causa disso, porque não dá... final de semana é que dá mais alguma coisa, mas não dá esse capital todinho...” (Informante nº 6)*

---

<sup>13</sup> Estudos e Pesquisas elaborados pelo Ministério do Trabalho e Emprego. [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br).

*“Não, nunca pensei não por causa dos impostos. Porque também tem o seguinte: pra mim formalizar automaticamente eu vou ter que ter funcionários, porque você não pode ter uma empresa sem ter funcionários, aí isso aí vai gerar o que: impostos, né, uma série de coisas, que realmente não compensa pelo lucro ser muito pequenininho.” (Informante nº 11)*

Quanto à permanência no trabalho autônomo, apontam alguns aspectos negativos, como nos exemplos:

*“O que acho ruim do trabalho autônomo é que este é um trabalho solitário; eu não tenho uma turma de trabalho para sair numa sexta-feira, eu não posso participar de amigo secreto no Natal com meus colegas do trabalho...” (Informante nº 9)*

*“A única diferença assim que eu sinto de trabalhar em casa é porque eu não saio, lazer, porque aqui é aquela obrigação. Pela manhã de sair pra fora, saio apenas pra fazer compras...” (Informante nº 11)*

Apesar de tais pontos negativos acerca do trabalho autônomo, convém registrar que permanecem para as mesmas informantes a percepção da importância de poder exercer uma atividade e os benefícios provenientes do microcrédito para seus negócios.

## B) Ocupação anterior

Grande parte das pessoas ouvidas já trabalhava antes de formar seu próprio negócio - 13 no total – cinco delas trabalhavam em ocupações relacionadas com a ocupação atual e seis delas tinham empregos com carteira assinada.

*“Antes do armazém já trabalhava, trabalhava com vendas, autônoma, era meu, por minha conta, autônoma, trabalhava informal”.(Informante nº 2)*

*“Trabalhava, sempre trabalhei como autônoma. Roupas, jóia. (...) Porque, assim, por causa se você trabalhar autônoma, avulsa, o povo não dá credibilidade, o povo vem dar credibilidade quando você monta uma loja”.(Informante nº 13)*

*“Não, eu comecei assim, como autônoma né, depois eu trabalhei em empresas privadas, mas aí alguma fechou, outra foi pra fora, aí eu voltei, fiquei... eu sempre trabalhei né, como autônoma, vendendo cosméticos e no trabalho da empresa privada. Depois, quando saí, fiquei só como autônoma mesmo.” (Informante nº 14)*

Nas ocupações anteriores à fundação de seu próprio negócio, das informantes que mencionaram, quatro delas trabalhavam em empregos formais, quatro delas de maneira informal, três foram mão-de-obra tanto formal quanto informal e duas não trabalhavam.

### C) Interesse no financiamento / Espírito “empreendedor”

Quanto aos motivos ou impulso para o empreendedorismo e saída do emprego anterior, foram notificados a vontade de ter seu próprio negócio, o casamento ou decisão do marido, o cuidado com os filhos, a necessidade de trabalhar por si mesma, o desemprego associado à dificuldade de arranjar outro emprego, entre outros.

*“Porque na hora que eu conheci meu marido, aí ele disse a mim que eu poderia fazer qualquer outra coisa, menos trabalhar em casa dos outros, fora. Podia inventar qualquer outra coisa. (...) É, quando eu conheci ele, ele disse a mim que não permitia que eu trabalhasse fora pra ninguém, em casa de família. Poderia inventar qualquer coisa menos trabalhar em casa de família.” (Informante nº 5)*

*“Porque a dificuldade ficou grande né? A dificuldade de emprego, a necessidade também, meu marido se desempregou, aí eu comecei...” (Informante nº 10)*

Já com relação ao interesse no crédito e sua aplicação, a maioria apontou a necessidade de investir ou melhorar seu negócio através da compra de mercadoria (capital de giro) ou de móveis e equipamentos relacionados ao empreendimento; muito embora que algumas delas admitiram que alguma vez já utilizaram parte do crédito para interesses pessoais (saldar dívidas de cartão de crédito, contas para pagar, etc).

*“Olhe, de início assim, eu, minha máquina quebrou, a minha primeira digital. Daí eu precisava comprar outra, e outra de mais qualidade, né. Então a única alternativa que eu tive foi o Banco do Povo, eu tinha que comprar equipamento, meu equipamento custou 6.600 reais. Não tinha esse dinheiro; a facilidade do pagamento eu gostei, a forma de pagamento certo, encaixou no meu orçamento, o prazo de carência, 6 meses, eu tenho 6 meses pra começar a pagar, então a proposta do Banco favoreceu minha ...realmente de buscar o empréstimo por ele né? O valor do equipamento e a forma de pagamento. (...) Foi, foi meu primeiro (empréstimo). (...) E a minha dificuldade de comprar um equipamento, um equipamento de ponta, e eu não tinha esse dinheiro, 6.000 reais, 6.600, quase 7.000 pra comprar o equipamento.” (Informante nº 9)*

*“Pra ajudar a ampliar e pra... ter mais mercadoria né, pra uma rotatividade maior. (...)”.(Informante nº 13)*

*“Não, usei pra tudo. Vamos supor que se eu peguei 2.000 e precisei de 1.500 pra lá (aplicar no negócio) e 500 pra pagar alguma coisa”.(Informante nº 5)*

Ainda com relação ao microcrédito, a quantidade de empréstimos tomados varia entre um e 12 por pessoa; e outro dado importante é que quatro das entrevistadas recorreram a mais de um órgão financeiro para tomar os pequenos financiamentos. Para Silveira Filho (2005), isto denota um ponto positivo do microcrédito, que é a oportunidade do acesso continuado ao crédito; evidente aqui quando da observação da média de quantidade de financiamentos recorridos pelas mulheres entrevistadas.

## BENEFÍCIOS DO MICROCRÉDITO

### A) Percepção quanto à melhoria da qualidade de vida

Apesar da escolaridade e da ausência de cursos de capacitação e gerenciamento de grande parte das informantes, a maioria das entrevistadas recorreu, em média, a mais de cinco empréstimos, conseguindo manter seu negócio a certo período de tempo e investir seus “créditos” na melhoria do negócio (compra de mercadorias ou equipamentos).

Para estas, a recorrência ao microcrédito e os benefícios trazidos por este são indispensáveis e fundamentais; poucas delas mencionaram pontos negativos em tais programas ou encontrar dificuldade para a obtenção do crédito. Com a aplicação do financiamento diretamente no negócio, puderam observar também o retorno disso na

melhoria de sua renda e na sua auto-suficiência financeira. Sobre os benefícios do microcrédito:

*“Esse crédito valeu, apesar de ser pouquinho mas eles valeram muito porque os juros são pouquinhos. (...) Ajudou demais e muito, com certeza.” (Informante nº 1)*

*“Ajudou muito, porque eu comprei mercadoria e ganhei mais né? (...) Sem ele não tinha comprado quantidade de mercadoria pra trabalhar no período de festa né...” (Informante nº 10)*

*“Teve, lógico! (...) Lógico, porque aí aumentou, é mais financeiro né? Aumentou o capital aí... pude investir em algumas coisas, pra mim mesmo, comprar algum objeto...” (Informante nº 14)*

Quanto aos poucos pontos negativos apontados pelas informantes a respeito dos micro-financiamentos:

*“Acho que sim. Só que é ruim por causa do juro, porque a gente tira pra 4 meses, tira pra 4 meses, num tira pra 6 meses nem 1 ano. Aí a prestação fica pesada, tem que controlar mesmo. Se a gente tirar com 1 ano, 6 meses, aí o crédito é mais. E sobre se a gente melhorou, lógico que ajuda bastante, mas tem que ter o controle, tem que ter o controle, se você não tiver o controle aí num... gasta, já que fez o gasto e vai pagar né. Eu acho que assim, aquilo melhora é claro que ajuda em alguma coisa...” (Informante nº 6)*

Como observado anteriormente e nas informações coletadas, a avaliação negativa dos microcréditos está unicamente relacionada aos juros (que, convém ressaltar, são mínimos se comparados aos juros de programas de bancos oficiais de crédito) e à quitação das prestações.

#### B) Favorecimento da inclusão ou reinserção no mercado

Dentre os muitos pontos positivos mencionados quando da recorrência ao microcrédito, como a facilidade de acesso e a pouca burocracia, está também o favorecimento da entrada no mundo do trabalho (mesmo de quem nunca havia trabalhado antes e numa faixa de idade avançada) e da reinserção daquelas que encontravam dificuldades para voltar ao mercado.

*“Não teria condições assim, tanto é que eu voltei para o mercado...” (Informante nº 9)*

Nesta perspectiva, constata-se que de fato o microcrédito tem cumprido seu objetivo de ser uma alternativa de geração de emprego e renda e de propiciar a inserção no mercado, não pelo ângulo da competitividade, traço comum da sociedade moderna, mas no “estímulo à capacidade empreendedora e à busca da auto-sustentação” (Azeredo, 1998: 271).

Tal objetivo pode ser refletido nos discursos de algumas entrevistadas como as informantes nº 15 e nº 12, que são chefes de domicílio, provedoras do lar, e conseguiram não somente a reinserção no trabalho, mas têm obtido o sustento da família, a partir dos benefícios do microcrédito.

### C) Geração ou aumento da renda

Entre os discursos das entrevistadas é unânime a afirmação de que a recorrência ao microcrédito e sua aplicação direta no empreendimento gerou lucro:

*“Eu vivo disso”.(Informante nº 1)*

*“Sim, com certeza (...) Porque é a tal coisa: você trabalhando, querendo pagar, num tendo dinheiro, aí você não tem nem condições de trabalhar”.(Informante nº 12)*

*“Não, lá (no emprego anterior, quando não tinha meu próprio negócio) eu ganhava um salário mínimo né, aliás um salário... não sei, era dez reais a mais do que o salário mínimo... e... eu acho que melhorou... melhorou porque ali eu tinha meus descontos, trabalhava demais, trabalhava na ..., que vende refrigeração... lá era muito... eu gostei da experiência de trabalhar lá, mas... eu num... (...) acho melhor aqui, desse jeito.” (Informante nº 15)*

*“O dinheiro que ganho aqui dá pra viver, não dá pra sobrar muito dinheiro, mas dá pra eu apertar daqui, mas dá...” (Informante nº 8)*

Tal lucro, na perspectiva das pessoas abordadas, está ligado à complementação da renda familiar (em raros casos), ou como fonte geradora de renda principal.

#### D) Sucesso ou não do negócio

Quando perguntadas a respeito aos benefícios dos empréstimos no tocante ao sucesso do empreendimento:

*“Acho que não chegaria onde cheguei... foi fundamental.” (Informante nº 5)*

*“Dá porque meus filhos estão trabalhando, eu e ele não fica parado.” (Informante nº 10)*

Sem dúvida, todas as entrevistadas carregam em suas falas a importância ímpar do crédito para alcançarem o sucesso dos empreendimentos ou simplesmente a sobrevivência no mundo injusto e desigual do trabalho.

#### E) Dificuldades na obtenção ou na quitação do crédito

Somente uma das entrevistadas disse ter encontrado alguma dificuldade para obtenção do crédito, e duas delas alegaram dificuldade para pagar alguma parcela do empréstimo, ambas por eventualidades como assalto e determinado cliente que não quitou suas dívidas.

*“Não, sempre foi muito fácil. (...) O primeiro empréstimo foi um pouco difícil, mas eu consegui, o primeiro, e depois disso ficou mais fácil, como eu já tenho cadastro lá e o primeiro empréstimo foi pago direitinho, o 2º, o 3º, o 4º, hoje eles já renovam o meu crédito automaticamente”.(Informante nº 1)*

*“Foi fácil, pra mim foi fácil (...) Não, botaram, cederam pouquinho né. A gente começou com 500 e hoje a gente num já tá em 5.000 porque a gente não quer, mas eu e a outra, cada uma pega 3.000. (...) Dificuldade para pagar? Olhe, até agora não”.(Informante nº 5)*

*“Olhe, eu não tive dificuldade por eu ter conta bancária, eu acredito, porque eu conheço outras pessoas que tiraram lá também, tá entendendo, e ela, e a menina disse que teve muita dificuldade porque, como eu tinha cheque, aí torna-se mais fácil né, eu sempre negocieei lá com cheque. (...) (quanto a pagar:) (risos) Dizer que não... não é, nunca deixei de pagar, por isso eles já me cederam né, sempre que precisei ia lá, mas que encontra dificuldade, encontra. (...)A primeira parcela, por exemplo, a gente paga um pouco apertada, porque você compra matéria prima, vai fazer, dá pra vender, você não tem um retorno em trinta dias pra você pagar a primeira parcela.” (Informante nº 11)*

*“Não. (...) Não, eu tive uma dificuldade no CAM porque quando eu tava terminando meu último empréstimo, eu fui assaltada... aí levaram mercadoria,*

*levaram dinheiro meu, levaram tudo... aí foi por isso que eu fiquei meio atrapalhada; mas fora isso, não, tudo bem.” (Informante nº 14)*

*“Não, passou só três meses analisando, me visitando, e depois de três meses saiu. (...) Paguei durante três anos... durante três anos e... paguei direitinho, todo mês certo e quando já foi passando o tempo, foi chegando perto aí foi que foi diminuindo... eu comecei pagando cento e cinquenta e terminei com cem reais.” (Informante nº 15)*

De fato, através das falas das pessoas estudadas, evidencia-se a facilidade de acesso ao empréstimo e a pouca burocracia se comparada às empresas oficiais de crédito. Observa-se também a organização e planejamento da maioria das entrevistadas no que concerne à quitação do débito como premissa para ter a continuidade do processo de tomada do microcrédito, e no visar não somente o lucro financeiro, mas no cuidado pelo próprio nome estar em evidência (referência pessoal).

## FLEXIBILIDADE DO TRABALHO

### A) Características da divisão sexual do trabalho: a “obrigação” com o trabalho do lar implica na dupla jornada de trabalho

Embora tendo observado que de fato estes programas têm auxiliado as beneficiárias no tocante ao mercado de trabalho, nota-se a dificuldade para a permanência das mesmas pela necessidade de conciliação do trabalho doméstico com o trabalho na esfera pública.

Isto fica evidente a partir da própria fala das mulheres, onde a maioria das beneficiárias mesmo sendo casadas (ou vivendo com companheiro) e tendo filhos precisam também continuar com suas atividades ocupacionais no âmbito público - mesmo que este seja nas dependências de sua residência, o que é uma característica

marcante dos negócios informais chefiados por mulheres, segundo pesquisas do SEBRAE<sup>14</sup>.

Nesta perspectiva, seis das mulheres pesquisadas mantém seu negócio nas dependências da sua residência e sete delas em local diferente do âmbito doméstico; convém ressaltar que uma destas sete só desvinculou o negócio da residência há poucos meses, e também que duas delas são autônomas (revendedora de produtos de beleza / cosméticos e jornalista / fotógrafa).

Por outro lado, o ser proprietária do empreendimento favorece uma maior flexibilidade de horários e de ajustar a dupla jornada de trabalho, uma vez que são inexistentes os empecilhos colocados pelas empresas a quem deveriam satisfação quando do risco de engravidarem ou da necessidade de creches, por exemplo, onde pudessem deixar os filhos no horário de trabalho.

Assim, a partir das indagações da pesquisadora referentes à conciliação do trabalho em casa com o trabalho “produtivo”, bem como das suas percepções sobre a dupla jornada de trabalho, as informantes responderam da seguinte forma:

- Trabalham apenas um horário no negócio e dedicam outro horário para os afazeres do lar:

*“De manhã eu fico em casa, fazendo as coisas de casa, aí quando dá meio-dia assim que tá tudo pronto eu venho pra cá. De manhã quem fica aqui é meu marido e de tarde ele vai fazer os serviços de rua (...) e eu fico aqui. Eu acho que é difícil, é difícil porque eu tenho 3 filhos, meu marido é muito exigente e a minha casa é grande, é muito ruim, mas fazer o que né? Só que todo dia eu reclamo sobre isso porque a gente trabalha a mesma quantidade de hora e de tempo, e é a mesma coisa, porque tudo que ele faz aqui eu também faço que é vendas, só que eu faço mais porque além de vender eu tenho que manter a loja limpa, a armação tem que tá tudo limpinha, tudo organizado; além de manter a loja limpa, de vender, também faço a parte administrativa da loja, e a parte financeira, a parte de cobrança, eu faço tudo, ele não, quando ele passa aqui na loja só faz vender e ficar sentadinho aqui”.*(Informante nº 1)

---

<sup>14</sup> Ver Braga, 2006.

- Encontram maior facilidade para conciliar, uma vez que montaram seus negócios nas dependências do lar:

*“Pronto, por isso que eu coloquei aquela grade, porque quando dá assim dez e meia pra onze horas (...) e se chegar alguém... aí quando abaixa o movimento aí eu venho aqui pra dentro de casa e fico na reserva pra que se chegar alguém eu atender, e aí eu vou levando”.(Informante nº 5)*

- Trabalham o dia inteiro no empreendimento, cuidam da casa no período noturno e os filhos ajudam em casa:

*“Sou (dona de casa) (...) Minha filha me ajuda assim né... mas eu agora varro quando chego em casa mesmo, eu vou, lavo roupa, minha filha, peço a ela pra lavar só as coisa menor, as peças menor (...) mas eu mesmo que lavo minhas roupas, faço comida de noite...” (Informante nº 15)*

*“Ah, minha filha... a madrugada adiante... Não tem coisa pra fazer porque é a tal coisa: tem época que não tem nada, aí quando chega é tudo de uma vez, feriado... (...) é muito difícil, mas dá pra ir levando...” (Informante nº 12)*

- Têm funcionários em casa:

*“Passo o dia inteiro (no trabalho) (...) Tem uma pessoa que toma conta dos meus filhos, né, e eles vão pra escola e tem uma pessoa em casa pra tomar conta deles quando eles não tão na escola (...) Ter tem (trabalho quando chega em casa), e muito, que dona de casa nunca deixa de ter. A casa pra botar tudo em ordem, é, às vezes também pra fazer uma comida diferente, essas coisas todas... tem que ver tarefa de criança, tem que estudar com eles (...) É uma barra. Às vezes você tá cansada, você chega cansada, não dá... e às vezes... seria bom que pudesse ter um tempo pra eles, mas infelizmente todos têm que trabalhar hoje né.” (Informante nº 13)*

- Têm funcionários no negócio:

*“Tinha, até esse mês de dezembro tinha uma pessoa aqui comigo (trabalhando em casa), mas agora melhorou, diminuiu o movimento, viagem, essas coisas, aí agora eu tô sozinha (no trabalho de casa). (...) Não, porque eu tenho uma menina lá que trabalha (no negócio).” (Informante nº 7)*

- Divide as tarefas domésticas com o marido:

*“É, não me considero uma dona de casa, mas assim, procuro deixar a casa mais organizada possível que eu não consigo trabalhar em lugar desorganizado, então eu gosto de ter as coisas nos seus devidos lugares, né, mas sou eu quem cuido da casa, meu marido também ajuda, a gente tem essa coisa de revezar, de quem acorda por último forra a cama, de quem vai tomar banho por último lava o banheiro, então quem faz a janta não lava os pratos, então a gente tem essa troca, mas às vezes fica só pra um, às vezes fica só pra o outro; como eu tô no período de fazer as monografias, tô terminando uma e fazendo a outra, então, assim, essa parte fica mais com ele que tá mais folgado em casa e tal, porque eu não tô com muito tempo pra me*

*dedicar à casa, mas assim, feira a gente faz junto, então num tem uma secretária em casa pra... somos nós dois mesmo.” (Informante nº 9)*

A partir das respostas obtidas, percebe-se que apesar das “estratégias” diferentes para agregar a vida familiar ao trabalho, seja por necessidade ou realização pessoal, todas concordam que chefiar seu próprio negócio é uma das principais condições para conciliar de forma satisfatória vida profissional e pessoal.

## MUDANÇAS COMPORTAMENTAIS

### A) Sentimento de autonomia e satisfação pelo “ser mulher” no âmbito público

Sem exceção, todas as beneficiárias revelaram em suas falas o sentimento de autonomia no tocante a ter seu próprio negócio (apesar de todas as dificuldades, como os filhos e o trabalho doméstico), traduzindo em palavras a realização com as conquistas, o sentir-se produtiva, a satisfação e a independência quando questionadas como se sentem diante da situação atual.

Várias mudanças foram apontadas e observadas após a tomada do empréstimo e sua aplicação no empreendimento. Além da melhoria no tocante à qualidade de vida e aumento de renda, estão também a satisfação com a possibilidade de exercer um papel importante na sociedade como trabalhador e sujeito produtivo.

Os principais elementos mencionados a partir da interrogação sobre como tais mulheres se vêem e quais suas experiências no plano das idéias estão explicitados no quadro 2, a seguir:

Quadro 2: Temas abordados sobre o sentimento com relação ao trabalho e ao microcrédito

Categorias mencionadas pelas informantes
Conquista
Independência
Produtividade
Injustiça pela dupla jornada de trabalho
Gosto pelo trabalho / prazer
Poder
Satisfação
Naturalidade / Condição inerente
Autonomia

Para as informantes, terem conseguido chegar onde estão agora é uma conquista, como se fosse algo superior ao nível que poderiam chegar. Tal visão pode ser considerada como uma perpetuação dos valores patriarcais, onde as mulheres deveriam ser submissas e permanecerem fadadas ao seu papel de reprodutoras e responsáveis pelo trabalho no âmbito doméstico. Encarar como uma conquista demonstra a não familiaridade com a possibilidade de chegada e ascensão da mulher ao mundo do trabalho.

*“Hum (...) como é que eu posso responder, é mais uma conquista na sua vida né, que você consegue”. (Informante nº 2)*

O sentimento de independência quanto aos benefícios do trabalho é unânime entre as entrevistadas, no entanto pode ser contradito quando das mesmas não se enxergarem como chefes de família, por exemplo, mesmo tendo renda superior a dos maridos.

*“Independente; então, muito bem, porque é uma coisa que eu acho que se toda mulher pensasse assim era bom demais, porque você tem a sua independência, em parte né...” (Informante nº 7)*

O “sentir-se” produtiva também é constante na fala das mulheres, mesmo que seja em ocupações distintas das que almejavam estar. Por este ângulo, a contribuição de Elster é bastante valiosa:

*“O fato de uma pessoa fazer ou produzir algo pelo qual alguém está disposto a pagar mostra que ela está sendo útil, e não um peso para os outros, mesmo se o próprio trabalho despendido for inerentemente desinteressante. Este argumento relaciona-se apenas indiretamente ao bem-estar como seu fundamento. Seria simplista dizer que a auto-estima é uma fonte de bem-estar, felicidade ou utilidade. Mais fundamentalmente, é uma condição para a capacidade de derivar bem-estar de alguma coisa. A auto-estima é necessária para que se tenha motivos para seguir vivendo.” (Elster, 1992: 73)*

Tal sentimento traduz a condição própria e originária do homem, bem como a necessidade e o desejo de auto-afirmação e realização de todos os seres humanos, independente de sexo / gênero.

*“Eu me sinto muito bem, assim, a gente se sente produtiva né? De tá fazendo principalmente uma coisa que a gente gosta, eu sempre gostei muito (...).”(Informante nº 4)*

A necessidade de conformar o trabalho do lar com a atividade produtiva foi a maior dificuldade relacionada pelas informantes, que consideram injusto a mulher ser relegada à dupla jornada de trabalho sem o auxílio ou compreensão dos homens. Isto é próprio das relações de gênero, em que ocorre uma distribuição desigual de poder, mas também existem as lutas das mulheres para aumentar a estrutura do seu campo de poder. Sobre isto,

*“A relação de dominação-exploração não presume o total esmagamento da personagem que figura no pólo de dominada-explorada. Ao contrário, integra esta relação de maneira constitutiva a necessidade de preservação da figura subalterna. Sua subalternidade, contudo, não significa ausência absoluta de poder”. (Saffioti, 1992: 184)*

Tal condição está representada na fala das entrevistadas, que observam e enfatizam sua “carga” maior de trabalho, a falta de incentivo familiar, mas não ficam “inertes” a isso, ainda que suas ações e atitudes sejam somente no plano das idéias e das palavras.

*“Olhe, é difícil, tá entendendo, é difícil porque conciliar casa, filho, trabalho e ainda interno e externa, mas, dá pra ir levando”.(Informante nº 12)*

*“Só que todo dia eu reclamo sobre isso porque a gente trabalha a mesma quantidade de hora e de tempo, e é a mesma coisa, porque tudo que ele faz aqui eu também faço que é vendas, só que eu faço mais porque além de vender eu tenho que manter a loja limpa, a armação tem que tá tudo limpinha, tudo organizado; além de manter a loja limpa, de vender, também faço a parte administrativa da loja, e a parte financeira, a parte de cobrança, eu faço tudo, ele não, quando ele passa aqui na loja só faz vender e ficar sentadinho aqui”.(Informante nº 1)*

Quanto ao sentimento de poder, aqui está conexo muito mais com a relação de trabalho, como entre patrão / empregado, que o poder estruturante das relações de gênero, de distribuição desigual com a condição de opressão e subordinação. Isto abarca um dos três fenômenos que pode estar presente no trabalho informal (pela ótica da falta de registro na carteira de trabalho), que é a autonomia; este trata

*“... da iniciativa empreendedora assumida por determinados trabalhadores, na busca de melhoria de vida, de ter seu próprio negócio e se ver livre de patrões. Estão neste grupo os trabalhadores autônomos, que são considerados como informais exatamente pela condição de tocar uma atividade por conta própria”.<sup>15</sup>*

Tal sentimento pode ser evidenciado na fala de uma das informantes:

*“Pra vista de quando eu trabalhava na casa dos outros, muito diferente né porque aqui eu mesmo mando, eu mesmo resolvo, ninguém manda em mim, depois de Deus é eu mesmo. Eu me sinto mais mulher, mais à vontade, mais..., mais tudo né (...) Eu me sinto feliz né, eu me sinto satisfeita...” (Informante nº 5)*

A entrada das mulheres no trabalho tem como um de seus impulsionadores uma transformação notória nos padrões familiares e de comportamento, em que aparece como um constante do sexo feminino o desejo de realização profissional, de emancipação e de satisfação.

*“Me sinto satisfeita porque eu gosto muito assim, de não depender de ninguém, principalmente assim... de homem. Então pra mim é uma conquista... maravilhosa, ser independente, trabalhar, mostrar a sua capacidade que você tem... profissional, porque antes só os homens né, mas eu acho ótima essa conquista (...) A gente tem que tá sempre correndo atrás do nosso ideal e sempre é, lutando pelo nosso lugar, pelo nosso espaço”.(Informante nº 14)*

---

<sup>15</sup> Estudos e Pesquisas elaborados pelo Ministério do Trabalho e Emprego. [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br).

Conforme Carreira (2004: 7), “... gênero está em tudo: tem a ver com a forma como educamos nossos filhos e nossas filhas, como vivenciamos os nossos relacionamentos com homens e mulheres...”. Isto aponta para um caminho de transformação das desigualdades e diferenças ainda existentes entre homens e mulheres: tal forma de mudança através da educação e dos meios com que são introduzidos os valores e pré-noções na identidade subjetiva dos indivíduos.

Neste sentido, um dos aspectos que merece destaque aqui é a fala de uma das informantes (somente uma) que enfatizou o papel da família como determinante na sua forma de encarar e vivenciar práticas que não perpetuam valores patriarcais e machistas; demonstrando que muito mais que uma conquista, o espaço da mulher no trabalho já existe por excelência.

*“Por incrível que pareça, não. Eu não sei porque... a minha criação foi tão natural, a minha formação, mamãe, papai, meu irmão e eu, a minha pessoa, é como se... é o espaço da gente, assim, eu não senti que eu tive uma educação machista, foi conservadora, lógico que teve machismo, mas assim, é como... é meu mesmo, não sei se você tá entendendo, é meu espaço, assim, e que é uma grande conquista, a gente sabe disso, mas, eu não sinto isso, honestamente eu não sinto, é como se... natural, não sei se eu tô conseguindo explicar... é tão... (...) É, normal. Entendeu, assim, a gente tem independência, tem autonomia, que é difícil né, eu acho que conquistar um espaço, mas pra mim é natural, é, assim, que é meu mesmo, eu nasci pra isso. Ninguém tem o direito de tirar minha liberdade de expressão, do que eu quero fazer, do que eu quero executar, do que eu... é meu. Eu tenho direito também ao lugar ao sol, a esse pedaço no mundo pra colocar as minhas idéias, pra trabalhar... é muito natural, né”.*(Informante nº 9)

O sentimento de autonomia aparece freqüentemente no discurso das informantes:

*“Eu me sinto muito importante, minha filha, porque hoje em dia eu ganho o que é meu, trabalho, tenho minha independência, não preciso de tá dependendo de homem, porque a gente mulher não precisa mais tá dependendo de homem, a gente se sente muito mais forte, sente muito bem, muito bem mesmo. Hoje em dia você ganha seu dinheiro... porque já pensou você depender do seu marido pra tudo...”*  
(Informante nº 10)

Tal sentimento está intimamente ligado à independência, o “achar-se” emancipada, mesmo que seja somente ao nível das práticas de trabalho, onde, como já

apontado, a maioria não conta com a presença do marido em seus empreendimentos. Caracteriza, também, a iniciativa de empreender esquivando-se da relação patrão / empregado.

#### B) Discriminação com a presença da mulher na sociedade, especificamente no trabalho

Um dos pontos que também pôde ser constatado a partir das percepções das entrevistadas foi o deparar-se com algum tipo de discriminação, não para a retirada do crédito, mas com o próprio trabalho desenvolvido ou atividade ocupacional pela qual optaram.

- Discriminação por acharem a mulher como incapaz de exercer ocupações que são tipicamente consideradas como masculinas:

*“Ah, isso aí sempre tem né, geralmente quando eu fico lá assim, que as pessoas ligam pedindo informações, aí acham que você não é capaz de dar aquelas informações, aí assim, quando você dá as informações que eles querem, aí eles ficam surpresos assim, como se dissesse: Nossa, é uma mulher que entende de informática. Tá entendendo como é? Aí eu acho que tem o preconceito, porque essa é uma área mais restrita a homem né, mais pra homem, assim, tem mais homem do que mulher (...) Eu acho que dizem isso por inveja, porque tudo que a mulher faz é mais bem feito porque é feito com amor, com prazer, diferente do homem, que faz muitas vezes por obrigação”.*(Informante nº 4)

*“Ah, isso é todo dia... isso é todo dia... e aqui, e aqui eu vendo, e atendendo sempre os clientes, conserto tudo e então, principalmente, homem chega: ‘O rapaz que conserta está aí...’ e eu disse: ‘Está, senhor, o que é que o senhor quer?’. ‘Eu quero consertar esse negócio’. E eu digo: ‘Pois não, senhor, você me dá licença’. ‘E é você que conserta?’. ‘Exatamente’. Aí chego até rir... ‘Por que, por que eu sou mulher?’. ‘Não, não’. Aí não confia né, mas quando eu conserto, aí eles vêm, aí às vezes pede até desculpa. Por achar que aquilo ali não é serviço pra mulher e sim pra homem”.*(Informante nº 13)

- Discriminação a partir do estereótipo de fragilidade:

*“Claro, já encontrei... com relação ao crédito não, né, eu não tive problema não; mas com relação a ser mulher sim, de início até pelo meu biotipo né... mulher, magrinha, baixinha, então porque a fragilidade, que não vai dar conta do recado, então, mas que depois, com a convivência, tá entendendo, assim, com pouco tempo de convivência eu consigo reverter a situação (...) Realmente senti preconceito, né, mas é, a questão do preconceito depois da convivência eu consigo reverter mas pelo fato, eu acho, eu acho assim, principalmente por ser magrinha e baixa, não sou um mulherão que chego assim, tá entendendo. Magrinha, ponho uma bolsa dessa fica*

*parecendo uma lancheira, (risos) então... e agora muito menos, e quando era mais nova, tá entendendo. 'Aí chegou a menina', aí eu ficava irritada, podia me chamar de menina em qualquer outra ocasião, mas não como profissional. 'Chegou a menina aí'. Mas depois assim, muda né, depois da convivência as coisas mudam, depois que a gente faz o trabalho, depois que pega o currículo, às vezes dá uma olhada... começa a me tratar de outra forma, daquela maneira que você merece, não que eu seja superior às pessoas, mas por uma questão de respeito mesmo." (Informante nº 9).*

Por outro lado, algumas informantes (a maioria delas) não se depararam com formas de discriminação por seu sexo no mundo do trabalho. Isto pode ser entendido levando-se em consideração que aquelas que afirmaram ter esbarrado em algum tipo de discriminação são justamente as que se encontram em ocupações (ainda) consideradas de predomínio masculino. Das que não observaram discriminação:

*"Não, não atrapalha não. Apesar que eu ser mulher, trabalhar é comigo. Eu já trabalhei em restaurante, trabalhei em lanchonete, nunca tive problema. Então eu tenho que me dar o respeito pros outros me dar respeito também." (Informante nº 6)*

*"Não, muito pelo contrário, alguém se admirou e achou que eu... eram muitas pessoas querendo, que eu tive sorte porque teve pessoas que não conseguiram".(Informante nº 15)*

Tais preconceitos são comparados com as pré-noções dos sujeitos, homens na grande maioria das vezes, que trazem em suas falas o sentimento de achar que as mulheres são incapazes de realizar determinadas tarefas ou que existem trabalhos referentes apenas ao sexo masculino, bem como o estereótipo de fragilidade até mesmo pelo porte físico das entrevistadas. Nota-se aqui o papel fundamental da família e das várias instâncias sociais na perpetuação de valores androcêntricos, na supervalorização de práticas machistas e de concepções desfavoráveis à mão-de-obra feminina.

## CONCLUSÕES

Diante de tudo que foi abordado e explicitado neste trabalho, observa-se que mesmo com todos os avanços e progressos da modernidade, muitos aspectos de contradições e desigualdades ainda podem ser encontrados em todas as sociedades.

A proposta deste trabalho se constituiu em analisar uma dessas contradições que ainda precisam ser superadas, que são as questões de gênero nas relações de trabalho. Com os objetivos de verificar os benefícios do microcrédito e mudanças percebidas a partir deste para as mulheres, buscou-se investigar a partir dos critérios definidos de melhoria da qualidade de vida através da recorrência ao financiamento, favorecimento da formalização do trabalho, flexibilidade da jornada de trabalho e percepção de autonomia / auto-estima.

Através da observação da vasta literatura percebeu-se que a construção do gênero é um processo de conquista dos seres humanos, tendo seu lugar entre as tramas das relações sociais. Numa destas tramas, visto sob o ângulo das relações de trabalho, as questões de gênero apresentam discriminação e barreiras à entrada das mulheres no mercado de trabalho; estes entraves denotam que as mulheres sofrem historicamente com a dominância masculina e ainda precisam conciliar o trabalho no espaço doméstico com o trabalho público; estes dentre tantos empecilhos que já foram abordados anteriormente.

Como visto no primeiro capítulo, todos estes fatores mencionados de discriminação das mulheres no mercado de trabalho remetem à construção social e cultural das relações de gênero. Mesmo com as conquistas das mulheres em tantos campos da esfera social e mesmo com as mudanças visíveis na sociedade com a evolução histórica, as tramas de poder econômico, social, cultural e simbólico ainda

concebem os fenômenos de opressão das mulheres, enquanto sujeitos de classe e de gênero.

Portanto, faz-se necessário, como no passado, uma luta pela igualdade, pela diversidade e pelo respeito às diferenças (com a perspectiva de não transformá-las em desigualdades) em todos os campos da vida social; bem como uma “reparação” por parte da sociedade no tocante à observação dos direitos comuns a todos os seres humanos, independentemente de gênero, para a construção de uma realidade social mais igual e desprovida de hierarquização nos aspectos ponderados neste trabalho.

Tal luta pela igualdade e desconstrução das formas de discriminação e exclusão passa pela formação da ideologia do gênero, que tem sua gênese na subjetividade dos sujeitos sociais através de todas as representações formadas e que passam por influência da cultura e de tudo que abrange a realidade social.

Contudo, como foi mostrado no capítulo dois, apesar da persistência de formas de discriminação com o trabalho da mulher, algumas conquistas podem ser vistas nos mais diversos âmbitos da esfera social; um deles é o acesso das mulheres ao microcrédito, independente de sua escolaridade ou situação financeira, por exemplo, de forma que atualmente elas constituem a maioria dos tomadores de pequenos empréstimos no país.

Por este ângulo, são inegáveis as mudanças que o microcrédito trouxe para a sociedade como um todo, principalmente para a população de baixo poder aquisitivo e, sobretudo, para as mulheres. Contrastando com as exigências dos bancos oficiais, o microcrédito tem se mostrado uma alternativa viável por utilizar uma metodologia que envolve formas não-convencionais de garantia, relações de confiança e o acompanhamento do desenvolvimento do negócio, propiciando, desta maneira, um

grande impacto social positivo na sociedade no incentivo à auto-sustentação e ao empreendedorismo.

Neste trabalho, os resultados obtidos na pesquisa de campo sugerem que o microcrédito tem beneficiado as mulheres, e não somente na geração de renda e no estímulo à capacidade empreendedora, como é o seu objetivo.

Pelo observado no terceiro capítulo, além de ser positivo de forma objetiva e concreta, o financiamento também toca e alcança a subjetividade dos atores sociais envolvidos nesta trama, no caso estudado as mulheres, fomentando e despertando sentimentos de autonomia, independência e auto-suficiência.

Além de possibilitar a entrada (ainda que tardia, em alguns casos) no trabalho e a volta ao mercado daquelas que estavam sendo excluídas – exclusão que tem sido acentuada pelas políticas neoliberais e pelo processo de globalização, que trouxeram profundas transformações nas relações e no mundo do trabalho – a oferta dos microcréditos pelas ONGs, OSCIPs, Sociedades de Crédito e etc tem trazido a elevação da auto-estima e a possibilidade de realização profissional, mesmo com todas as dificuldades e barreiras que se impõem a isso (dupla jornada de trabalho, discriminação com a mão-de-obra feminina, ...).

Embora a amostra selecionada para este estudo não seja representativa, tomando-se em consideração as beneficiárias desta estratégia de sobrevivência em todo o país, os dados obtidos na pesquisa de campo são compatíveis com as estatísticas apontadas por pesquisas importantes e com respaldo de âmbito mundial, já mencionadas nos capítulos anteriores.

Como exemplos dos dados obtidos nesta pesquisa que confirmam as tendências em escala global, tem-se que a maioria dos negócios funciona de forma não legalizada, nestes empreendimentos as mulheres não contratam funcionários nem têm sócios, os

negócios funcionam na própria residência e o tempo de existência deles é bastante razoável.

Dado o caráter qualitativo da pesquisa, foi possível uma maior aproximação do objeto, percebendo-se peculiaridades que os dados estatísticos não evidenciam, como o anseio de realização e satisfação pessoal e profissional, e também a necessidade de sobrevivência e desejo de garantir a qualidade de vida familiar. Sendo assim, a realização de alguma atividade e o próprio ato de trabalhar confere às mulheres a satisfação destas necessidades, e nesta perspectiva o microcrédito pode viabilizá-la. O que varia nestas empreendedoras são os tipos de negócios ou atividades em que estão inseridas e as estratégias que desenvolvem no que concerne à conciliação das tarefas domésticas com a chefia de seus pequenos negócios.

Através da observação do que dizem as informantes fica evidente que tais mulheres encontram no microcrédito uma possibilidade, uma chave para a lucratividade nos âmbitos econômico, social, cultural e psicológico. Quanto ao econômico, na geração de renda e estabilidade financeira. No social, como um meio de emancipação e de ruptura das situações de discriminação. No aspecto cultural / político, na tentativa de romper com a ideologia de dominância masculina. Por fim, psicologicamente, através da elevação da auto-estima e do sentir-se produtiva.

Esta lucratividade e percepção de benefício não passam tanto pela formalização do empreendimento, embora esta seja preocupação da maioria das entrevistadas. Está na capacidade de suprir as necessidades de manutenção da renda familiar e assegurar um padrão de vida digno, ou como complementação desta renda. Neste sentido, a família tem papel fundamental em todo este processo e na vida destas mulheres: no de formação e aquisição dos valores, e no de ser também o ponto principal para a busca

de trabalho da mulher – pois a maioria delas têm filhos que necessitam de cuidados em todos os campos, inclusive no econômico.

O debate sobre gênero denota relações desiguais de poder entre os sexos. Os elementos que estão aí inseridos – o patriarcalismo, a divisão sexual do trabalho e o paradigma produção / reprodução – ainda conseguem ser as alavancas que empurram as mulheres para o setor informal de trabalho. Estar no trabalho informal, como já explicitado, significa principalmente uma forma de discriminação, mas também uma opção racional. Por este viés, o microcrédito tem servido como um “amortecedor” da exclusão e discriminação com que são tratadas as mulheres, uma vez que estas têm sido as maiores beneficiadas pelo microcrédito em escala mundial.

Sendo assim, a recorrência a tal pequeno empréstimo tem se constituído numa forma de emancipação porque as mulheres são a maioria dos tomadores de pequenos empréstimos, estão conseguindo garantir renda e obtendo lucro “subjetivo”, e aos poucos também alcançam espaço em ocupações consideradas como redutos masculinos.

Portanto, conforme notado, de fato o microcrédito tem auxiliado as mulheres no tocante à diminuição da exclusão do mercado de trabalho e no que diz respeito aos entraves para a permanência no mesmo, através do incentivo ao empreendedorismo e da geração de renda. Além disso, tem promovido percepções de satisfação e autonomia, alcançando a subjetividade destas mulheres; contribuindo, desta forma, para o exercício dos direitos inerentes a todos os seres humanos e para a edificação de uma sociedade menos injusta e desigual principalmente nos aspectos de gênero.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**Agência do Crédito** – Informações e Estatuto. Disponível em:  
<http://www.agenciadotrabalho.pe.gov.br/agcredito.htm>. Acesso em outubro de 2006.

A informalidade no mercado de trabalho brasileiro e as políticas públicas do governo federal. **Estudos e pesquisas elaborados pelo Ministério do Trabalho e Emprego**. Disponível em: <http://www.mte.gov.br>. Acesso em julho de 2006.

ANDRADE, I. O INSS no rastro dos informais. **Jornal do Commercio**, Recife, Economia, 03 abr. 2005.

ANNAS, Julia. Mulheres e a qualidade de vida: duas normas ou uma? **Lua nova**. São Paulo, n. 31, p. 135-155, 1993.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 8 ed. São Paulo: Cortez, 2002.

\_\_\_\_\_. **Os Sentidos do Trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 3 ed. São Paulo: Boitempo, 2001. 104-111 p.

ARBACHE, Jorge Saba. Pobreza e mercados no Brasil. In: **Pobreza e mercados no Brasil**. Brasília: CEPAL/DFID, 2003.

As mulheres e o salário mínimo nos mercados de trabalho metropolitanos. **DIEESE, Estudos e Pesquisas**. Ano 3. n 32. mar 2007.

AZEREDO, Beatriz. **Políticas públicas de emprego: a experiência brasileira**. São Paulo: Coleção Teses e Pesquisas – ABET, 1998.

BARBACENA, Érika. A mulher no legislativo: uma análise das desigualdades de gênero no Senado Federal. In: **Redações e Trabalhos Científicos Monográficos premiados**. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Brasília, 2006.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARROSO, Carmem. **Mulher, sociedade e estado no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1982.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

BRAGA, Ana. Mulher recorre mais aos microcréditos. **Diário de Pernambuco**, Recife, Economia, 23 jul. 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, Senado Federal, 1988.

BULPORT, Andrée Kartchevsky. Trabalho feminino, trabalho das mulheres: forças em jogo nas abordagens dos especialistas. In: **O sexo do trabalho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

CARNEIRO, Francisco Galvão. Perfil da pobreza e aspectos funcionais dos mercados de trabalho no Brasil. In: **Pobreza e mercados no Brasil**. Brasília: CEPAL/DFID, 2003.

CARREIRA, Denise (org.). **Igualdade de gênero no mundo do trabalho**: projetos brasileiros que fazem a diferença. São Paulo: Cortez; Brasília, FIG, 2004.

CASSAL, Sueli Tomazini (trad.). **O sexo do trabalho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

CASTRO, Mary; LAVINAS, L. Do feminismo ao gênero: A construção de um objeto. In: COSTA, Albertina; BRUSCHINI Cristina (org.). **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992.

CATTANI, Antonio David. **Trabalho e autonomia**. 2 ed. Petrópolis: Vozes, 2000.

**Censos Demográficos da População Brasileira**. Disponível em <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em julho de 2006.

Desemprego no Grande Recife cai 8,2%. **Folha de Pernambuco**, Recife, Economia, 26 jan. 2005.

**Centro de Apoio ao Microempreendedor.** Disponível em: <http://www.cam.org.br>. Acesso em fevereiro de 2007.

DE GRAFF, D. S.; ANKER, R. Gênero, mercados de trabalho e o trabalho das mulheres. In: PINELLI, A. Gênero nos estudos de população. **Demographicas**. v. 2. set 2004. Campinas.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**. 6 ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

DOYAL, L.; GOUGH, I. O direito à satisfação das necessidades. **Lua nova**. São Paulo, n. 33, p. 97-121, 1994.

EDGAR, A.; SEDGWICK, P. **Teoria cultural de A a Z**. São Paulo: Contexto, 2003.

ELSTER, Jon. Auto-realização no trabalho e na política: a concepção marxista da boa vida. **Lua nova**. São Paulo, n. 25, p. 61-101, 1992.

**Estudos sobre experiências de geração de renda e oferta de recursos financeiros às famílias pobres – capítulo Brasil**. OIT / IPEC, 2003.

FONSECA, Tânia Mara Galli. **Gênero, subjetividade e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2000.

HOFFMANN, Helga. **Desemprego e subemprego no Brasil**. São Paulo: Ática, 1977.

**Implementação do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres – Ações de Microcrédito.** Brasília, maio 2006. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/spmulheres>. Acesso em junho de 2006.

**Legislação sobre microcrédito.** Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/legislacao>. Acesso em abril de 2007.

LÓPEZ, C.; POLLACK, M.; VILLARREAL, M. **Genero y mercado de trabajo en América Latina.** Chile: PREALC, 1992.

LOURO, Guacira. Nas redes do conceito de gênero. In: LOPES, Marta (org.). **Gênero e saúde.** Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

MARINS, Mani T. A. Mulheres e sucesso no vestibular: as evidências da desigualdade de gênero. In: **Redações e Trabalhos Científicos Monográficos premiados.** Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Brasília, 2006.

MARX, K. **O capital.** v. 1. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento.** São Paulo, Rio de Janeiro: Hucitec / Abrasco, 1991.

**Mulheres são maioria entre tomadores de microcrédito.** Disponível em <http://www.mtb.gov.br/sgcnoticia.asp?IdConteudoNoticia=480&PalavraChave=,icrocr%C3%A9dito%20pnmpo>. Acesso em janeiro de 2007.

**Negociação coletiva e equidade de gênero no Brasil: cláusulas relativas ao trabalho da mulher - 1996-2000.** São Paulo, DIEESE, ago. 2003.

NORONHA, E. “Informal”, ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. In: **Revista Brasileira de Ciências Sociais.** v.18. n.53. out 2003. São Paulo, 2003.

PARENTE, L. Pobreza e mercados no Brasil. In: **Pobreza e mercados no Brasil.** Brasília: CEPAL/DFID, 2003.

PEÑA, Maria Valéria Junho. A mulher na força de trabalho. In: **O que se deve ler em Ciências Sociais no Brasil.** v.1. São Paulo: Cortez, ANPOCS, 1986.

\_\_\_\_\_. **Mulheres e trabalhadoras.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

PEREIRA, Francisco Caetano. **Subordinação e gênero.** Recife: LICEU, 2001.

POCHMAN, Márcio. **O emprego na globalização.** São Paulo: Boitempo, 2001.

\_\_\_\_\_. **O trabalho sob fogo cruzado.** São Paulo: Contexto, 1999.

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA AS MULHERES. **Compromissos do Governo Federal. (2003).** Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Brasília.

**Programa Banco do Povo.** Disponível em:

<http://www.recife.pe.gov.br/pr/sececonomico/p1.php>. Acesso em setembro de 2006.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social – métodos e técnicas**. 2 ed. São Paulo Atlas, 1989.

SAFFFIOTI Heleieth. Rearticulando gênero e classe social. In: COSTA, Albertina; BRUSCHINI Cristina (org.). **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992.

SCOTT, Russel Parry . Analfabetismo feminino e conjugalidade no Brasil e no Recife. **Revista Lilás**, Recife, v. 3, p. 48-52, 2004.

SILVA, Géssika C. C. **O Trabalho feminino e suas implicações**: um estudo de caso das mães de crianças atendidas na Creche ‘Vinde a Mim as Criancinhas’. Monografia (Graduação em Ciências Sociais), Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2005.

SILVEIRA FILHO, Jaime. **Microcrédito na Região Metropolitana do Recife**: Experiência Empreendedora do CEAPE. Dissertação (Mestrado em Economia), Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2005.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego**: diagnóstico e alternativas. 4 ed. São Paulo: Contexto, 2001.

TINÔCO, D. S. As políticas de emprego: uma abordagem comparativa das principais medidas de combate ao desemprego no Brasil e no Mundo. **Revista Cronos**, Natal, v. 2, n. 1, p. 57-65, 2001.

**Uma definição de microcrédito.** Disponível em:  
<http://www.sebrae.com.br/br/parasuaempresa/microcredito>. Acesso em junho de 2006.

VIEIRA, Leonardo Gomes. **Microcrédito:** inserção social através de políticas de mercado. Monografia (Graduação em Economia), Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2003.

YANNOULAS, Silvia C. **Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho.** Brasília: CFMEA;FIG/CIDA, 2002.

## ANEXOS

### Anexo A - Roteiro para entrevista com beneficiárias – tópicos abordados:

- Situação conjugal
- Ocupação do cônjuge ou companheiro
- Idade
- Número de filhos (trabalham no negócio?)
- Escolaridade / Formação profissional (acadêmica, técnica)
- Ocupação anterior
- Tipo de ocupação / atividade (formal / informal)
- Tem outra atividade ou fonte de renda?
- Vantagens e desvantagens do trabalho informal em relação ao vínculo empregatício
- Resgatar se estava e por que estava no trabalho informal
- Interesse no crédito – por que decidiu tomar empréstimo / o que impulsionou (empreendedorismo?) / sucesso ou insucesso do negócio / lucro / flexibilidade – conciliação com o trabalho doméstico
- Uso do crédito / qual a fonte / propósito / como aplicou (se não utilizou crédito, razões)
- Dificuldades encontradas para obtenção e quitação de crédito
- Tipo de negócio e de tecnologia aplicada
- O Programa beneficiou nos critérios de geração ou aumento de renda, formalização do contrato, tempo de desemprego e sentimento de autonomia (mudanças comportamentais)
- O Programa auxiliou? Como auxiliou? Melhorou? Em quê?
- Houve capacitação, acompanhamento?
- Pontos positivos do Programa
- Pontos negativos do Programa
- Família – Como conciliou? Trabalha no negócio? Beneficiária é chefe de domicílio?
- O Programa facilitou a inclusão ou reinserção no mercado
- Observa ou observou barreiras (discriminação / exclusão) por ser mulher

## Anexo B - MARCO JURÍDICO DO MICROCRÉDITO NO BRASIL

A legislação brasileira passou a estabelecer duas formas básicas de constituição e qualificação das instituições de microcrédito:

- As Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), reguladas pela Lei nº 9.790/99, que não poderão visar à distribuição de lucros ou vantagens. Tratam-se de ONGs, que em função de sua regulação legal são reconhecidas pelo Ministério de Justiça como organizações de interesse público;
- As Sociedades de Crédito ao Microempreendedor (SCM), de constituição autorizada pela Lei nº. 10.194/01 e reguladas pelo Conselho Monetário Nacional - CMN, que define a forma de constituição como companhia fechada ou como sociedade por quotas de responsabilidade limitada (Ltda.), podendo, portanto, visar lucros.

Atualmente, existe um grande número de organizações que ainda não estão enquadradas em alguma dessas modalidades. Permanecem como ONG. Essas entidades continuam sujeitas ao cumprimento da Lei da Usura, não podendo cobrar taxas de juros superiores a 12% ao ano. Também podem praticar o microcrédito as instituições financeiras, sujeitas, portanto, às normas do Banco Central do Brasil.

### **LEI Nº 9.790, DE 23 DE MARÇO DE 1999.**

Dispõe sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, institui e disciplina o Termo de Parceria, e dá outras providências.

#### **CAPÍTULO I - DA QUALIFICAÇÃO COMO ORGANIZAÇÃO DA SOCIEDADE CIVIL DE INTERESSE PÚBLICO**

Art. 1º Podem qualificar-se como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público as pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, desde que os respectivos objetivos sociais e normas estatutárias atendam aos requisitos instituídos por esta Lei.

§ 1º Para os efeitos desta Lei, considera-se sem fins lucrativos a pessoa jurídica de direito privado que não distribui, entre os seus sócios ou associados, conselheiros, diretores, empregados ou doadores, eventuais excedentes operacionais, brutos ou líquidos, dividendos, bonificações, participações ou parcelas do seu patrimônio, auferidos mediante o exercício de suas atividades, e que os aplica integralmente na consecução do respectivo objeto social.

§ 2º A outorga da qualificação prevista neste artigo é ato vinculado ao cumprimento dos requisitos instituídos por esta Lei.

Art. 2º Não são passíveis de qualificação como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, ainda que se dediquem de qualquer forma às atividades descritas no art. 3º desta Lei:

I - as sociedades comerciais;

II - os sindicatos, as associações de classe ou de representação de categoria profissional;

III - as instituições religiosas ou voltadas para a disseminação de credos, cultos, práticas e visões devocionais e confessionais;

IV - as organizações partidárias e assemelhadas, inclusive suas fundações;

- V - as entidades de benefício mútuo destinadas a proporcionar bens ou serviços a um círculo restrito de associados ou sócios;
- VI - as entidades e empresas que comercializam planos de saúde e semelhantes;
- VII - as instituições hospitalares privadas não gratuitas e suas mantenedoras;
- VIII - as escolas privadas dedicadas ao ensino formal não gratuito e suas mantenedoras;
- IX - as organizações sociais;
- X - as cooperativas;
- XI - as fundações públicas;
- XII - as fundações, sociedades civis ou associações de direito privado criadas por órgão público ou por fundações públicas;
- XIII - as organizações creditícias que tenham quaisquer tipo de vinculação com o sistema financeiro nacional a que se refere o art. 192 da Constituição Federal.

Art. 3º A qualificação instituída por esta Lei, observado em qualquer caso, o princípio da universalização dos serviços, no respectivo âmbito de atuação das Organizações, somente será conferida às pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, cujos objetivos sociais tenham pelo menos uma das seguintes finalidades:

- I - promoção da assistência social;
- II - promoção da cultura, defesa e conservação do patrimônio histórico e artístico;
- III - promoção gratuita da educação, observando-se a forma complementar de participação das organizações de que trata esta Lei;
- IV - promoção gratuita da saúde, observando-se a forma complementar de participação das organizações de que trata esta Lei;
- V - promoção da segurança alimentar e nutricional;
- VI - defesa, preservação e conservação do meio ambiente e promoção do desenvolvimento sustentável;
- VII - promoção do voluntariado;
- VIII - promoção do desenvolvimento econômico e social e combate à pobreza;
- IX - experimentação, não lucrativa, de novos modelos sócio-produtivos e de sistemas alternativos de produção, comércio, emprego e crédito;
- X - promoção de direitos estabelecidos, construção de novos direitos e assessoria jurídica gratuita de interesse suplementar;
- XI - promoção da ética, da paz, da cidadania, dos direitos humanos, da democracia e de outros valores universais;
- XII - estudos e pesquisas, desenvolvimento de tecnologias alternativas, produção e divulgação de informações e conhecimentos técnicos e científicos que digam respeito às atividades mencionadas neste artigo.

Parágrafo único. Para os fins deste artigo, a dedicação às atividades nele previstas configura-se mediante a execução direta de projetos, programas, planos de ações correlatas, por meio da doação de recursos físicos, humanos e financeiros, ou ainda pela prestação de serviços intermediários de apoio a outras organizações sem fins lucrativos e a órgãos do setor público que atuem em áreas afins.

Art. 4º Atendido o disposto no art. 3º, exige-se ainda, para qualificarem-se como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, que as pessoas jurídicas interessadas sejam regidas por estatutos cujas normas expressamente disponham sobre:

- I - a observância dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, economicidade e da eficiência;

II - a adoção de práticas de gestão administrativa, necessárias e suficientes a coibir a obtenção, de forma individual ou coletiva, de benefícios ou vantagens pessoais, em decorrência da participação no respectivo processo decisório;

III - a constituição de conselho fiscal ou órgão equivalente, dotado de competência para opinar sobre os relatórios de desempenho financeiro e contábil, e sobre as operações patrimoniais realizadas, emitindo pareceres para os organismos superiores da entidade;

IV - a previsão de que, em caso de dissolução da entidade, o respectivo patrimônio líquido será transferido a outra pessoa jurídica qualificada nos termos desta Lei, preferencialmente que tenha o mesmo objeto social da extinta;

V - a previsão de que, na hipótese de a pessoa jurídica perder a qualificação instituída por esta Lei, o respectivo acervo patrimonial disponível, adquirido com recursos públicos durante o período em que perdurou aquela qualificação, será transferido a outra pessoa jurídica qualificada nos termos desta Lei, preferencialmente que tenha o mesmo objeto social;

VI - a possibilidade de se instituir remuneração para os dirigentes da entidade que atuem efetivamente na gestão executiva e para aqueles que a ela prestam serviços específicos, respeitados, em ambos os casos, os valores praticados pelo mercado, na região correspondente a sua área de atuação;

VII - as normas de prestação de contas a serem observadas pela entidade, que determinarão, no mínimo:

a) a observância dos princípios fundamentais de contabilidade e das Normas Brasileiras de Contabilidade;

b) que se dê publicidade por qualquer meio eficaz, no encerramento do exercício fiscal, ao relatório de atividades e das demonstrações financeiras da entidade, incluindo-se as certidões negativas de débitos junto ao INSS e ao FGTS, colocando-os à disposição para exame de qualquer cidadão;

c) a realização de auditoria, inclusive por auditores externos independentes se for o caso, da aplicação dos eventuais recursos objeto do termo de parceria conforme previsto em regulamento;

d) a prestação de contas de todos os recursos e bens de origem pública recebidos pelas Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público será feita conforme determina o parágrafo único do art. 70 da Constituição Federal.

Parágrafo único. É permitida a participação de servidores públicos na composição de conselho de Organização da Sociedade Civil de Interesse Público, vedada a percepção de remuneração ou subsídio, a qualquer título. (Incluído pela Lei nº 10.539, de 2002)

Art. 5º Cumpridos os requisitos dos arts. 3º e 4º desta Lei, a pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos, interessada em obter a qualificação instituída por esta Lei, deverá formular requerimento escrito ao Ministério da Justiça, instruído com cópias autenticadas dos seguintes documentos:

I - estatuto registrado em cartório;

II - ata de eleição de sua atual diretoria;

III - balanço patrimonial e demonstração do resultado do exercício;

IV - declaração de isenção do imposto de renda;

V - inscrição no Cadastro Geral de Contribuintes.

Art. 6º Recebido o requerimento previsto no artigo anterior, o Ministério da Justiça decidirá, no prazo de trinta dias, deferindo ou não o pedido.

§ 1º No caso de deferimento, o Ministério da Justiça emitirá, no prazo de quinze dias da decisão, certificado de qualificação da requerente como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público.

§ 2º Indeferido o pedido, o Ministério da Justiça, no prazo do § 1º, dará ciência da decisão, mediante publicação no Diário Oficial.

§ 3º O pedido de qualificação somente será indeferido quando:

I - a requerente enquadrar-se nas hipóteses previstas no art. 2º desta Lei;

II - a requerente não atender aos requisitos descritos nos arts. 3º e 4º desta Lei;

III - a documentação apresentada estiver incompleta.

Art. 7º Perde-se a qualificação de Organização da Sociedade Civil de Interesse Público, a pedido ou mediante decisão proferida em processo administrativo ou judicial, de iniciativa popular ou do Ministério Público, no qual serão assegurados ampla defesa e o devido contraditório.

Art. 8º Vedado o anonimato, e desde que amparado por fundadas evidências de erro ou fraude, qualquer cidadão, respeitadas as prerrogativas do Ministério Público, é parte legítima para requerer, judicial ou administrativamente, a perda da qualificação instituída por esta Lei.

## CAPÍTULO II - DO TERMO DE PARCERIA

Art. 9º Fica instituído o Termo de Parceria, assim considerado o instrumento passível de ser firmado entre o Poder Público e as entidades qualificadas como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público destinado à formação de vínculo de cooperação entre as partes, para o fomento e a execução das atividades de interesse público previstas no art. 3º desta Lei.

Art. 10. O Termo de Parceria firmado de comum acordo entre o Poder Público e as Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público discriminará direitos, responsabilidades e obrigações das partes signatárias.

§ 1º A celebração do Termo de Parceria será precedida de consulta aos Conselhos de Políticas Públicas das áreas correspondentes de atuação existentes, nos respectivos níveis de governo.

§ 2º São cláusulas essenciais do Termo de Parceria:

I - a do objeto, que conterà a especificação do programa de trabalho proposto pela Organização da Sociedade Civil de Interesse Público;

II - a de estipulação das metas e dos resultados a serem atingidos e os respectivos prazos de execução ou cronograma;

III - a de previsão expressa dos critérios objetivos de avaliação de desempenho a serem utilizados, mediante indicadores de resultado;

IV - a de previsão de receitas e despesas a serem realizadas em seu cumprimento, estipulando item por item as categorias contábeis usadas pela organização e o detalhamento das remunerações e benefícios de pessoal a serem pagos, com recursos oriundos ou vinculados ao Termo de Parceria, a seus diretores, empregados e consultores;

V - a que estabelece as obrigações da Sociedade Civil de Interesse Público, entre as quais a de apresentar ao Poder Público, ao término de cada exercício, relatório sobre a execução do objeto do Termo de Parceria, contendo comparativo específico das metas propostas com os resultados alcançados, acompanhado de prestação de contas dos gastos e receitas efetivamente realizados, independente das previsões mencionadas no inciso IV;

VI - a de publicação, na imprensa oficial do Município, do Estado ou da União, conforme o alcance das atividades celebradas entre o órgão parceiro e a Organização da Sociedade Civil de Interesse Público, de extrato do Termo de Parceria e de demonstrativo da sua execução física e financeira, conforme modelo simplificado estabelecido no regulamento desta Lei, contendo os dados principais da documentação obrigatória do inciso V, sob pena de não liberação dos recursos previstos no Termo de Parceria.

Art. 11. A execução do objeto do Termo de Parceria será acompanhada e fiscalizada por órgão do Poder Público da área de atuação correspondente à atividade fomentada, e pelos Conselhos de Políticas Públicas das áreas correspondentes de atuação existentes, em cada nível de governo.

§ 1º Os resultados atingidos com a execução do Termo de Parceria devem ser analisados por comissão de avaliação, composta de comum acordo entre o órgão parceiro e a Organização da Sociedade Civil de Interesse Público.

§ 2º A comissão encaminhará à autoridade competente relatório conclusivo sobre a avaliação procedida.

§ 3º Os Termos de Parceria destinados ao fomento de atividades nas áreas de que trata esta Lei estarão sujeitos aos mecanismos de controle social previstos na legislação.

Art. 12. Os responsáveis pela fiscalização do Termo de Parceria, ao tomarem conhecimento de qualquer irregularidade ou ilegalidade na utilização de recursos ou bens de origem pública pela organização parceira, darão imediata ciência ao Tribunal de Contas respectivo e ao Ministério Público, sob pena de responsabilidade solidária.

Art. 13. Sem prejuízo da medida a que se refere o art. 12 desta Lei, havendo indícios fundados de malversação de bens ou recursos de origem pública, os responsáveis pela fiscalização representarão ao Ministério Público, à Advocacia-Geral da União, para que requeiram ao juízo competente a decretação da indisponibilidade dos bens da entidade e o seqüestro dos bens dos seus dirigentes, bem como de agente público ou terceiro, que possam ter enriquecido ilicitamente ou causado dano ao patrimônio público, além de outras medidas consubstanciadas na Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, e na Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990.

§ 1º O pedido de seqüestro será processado de acordo com o disposto nos arts. 822 e 825 do Código de Processo Civil.

§ 2º Quando for o caso, o pedido incluirá a investigação, o exame e o bloqueio de bens, contas bancárias e aplicações mantidas pelo demandado no País e no exterior, nos termos da lei e dos tratados internacionais.

§ 3º Até o término da ação, o Poder Público permanecerá como depositário e gestor dos bens e valores seqüestrados ou indisponíveis e velará pela continuidade das atividades sociais da organização parceira.

Art. 14. A organização parceira fará publicar, no prazo máximo de trinta dias, contado da assinatura do Termo de Parceria, regulamento próprio contendo os procedimentos que adotará para a contratação de obras e serviços, bem como para compras com emprego de recursos provenientes do Poder Público, observados os princípios estabelecidos no inciso I do art. 4º desta Lei.

Art. 15. Caso a organização adquira bem imóvel com recursos provenientes da celebração do Termo de Parceria, este será gravado com cláusula de inalienabilidade.

### CAPÍTULO III - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 16. É vedada às entidades qualificadas como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público a participação em campanhas de interesse político-partidário ou eleitorais, sob quaisquer meios ou formas.

Art. 17. O Ministério da Justiça permitirá, mediante requerimento dos interessados, livre acesso público a todas as informações pertinentes às Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público.

Art. 18. As pessoas jurídicas de direito privado sem fins lucrativos, qualificadas com base em outros diplomas legais, poderão qualificar-se como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, desde que atendidos os requisitos para tanto exigidos, sendo-lhes assegurada a manutenção simultânea dessas qualificações, até dois anos contados da data de vigência desta Lei. (Vide Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001)

§ 1º Findo o prazo de dois anos, a pessoa jurídica interessada em manter a qualificação prevista nesta Lei deverá por ela optar, fato que implicará a renúncia automática de suas qualificações anteriores. (Vide Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001)

§ 2º Caso não seja feita a opção prevista no parágrafo anterior, a pessoa jurídica perderá automaticamente a qualificação obtida nos termos desta Lei.

#### **DECRETO Nº 3.100, DE 30 DE JUNHO DE 1999.**

Regulamenta a Lei nº 9.790, de 23 de março de 1999, que dispõe sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, institui e disciplina o Termo de Parceria, e dá outras providências.

Art. 1º O pedido de qualificação como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público será dirigido, pela pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos que preencha os requisitos dos arts. 1º, 2º, 3º e 4º da Lei nº 9.790, de 23 de março de 1999, ao Ministério da Justiça por meio do preenchimento de requerimento escrito e apresentação de cópia autenticada dos seguintes documentos:

I - estatuto registrado em Cartório;

II - ata de eleição de sua atual diretoria;

III - balanço patrimonial e demonstração do resultado do exercício;

IV - declaração de isenção do imposto de renda; e

V - inscrição no Cadastro Geral de Contribuintes/Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CGC/CNPJ).

Art. 2º O responsável pela outorga da qualificação deverá verificar a adequação dos documentos citados no artigo anterior com o disposto nos arts. 2º, 3º e 4º da Lei nº 9.790, de 1999, devendo observar:

I - se a entidade tem finalidade pertencente à lista do art. 3º daquela Lei;

II - se a entidade está excluída da qualificação de acordo com o art. 2º daquela Lei;

III - se o estatuto obedece aos requisitos do art. 4º daquela Lei;

IV - na ata de eleição da diretoria, se é a autoridade competente que está solicitando a qualificação;

V - se foi apresentado o balanço patrimonial e a demonstração do resultado do exercício;

VI - se a entidade apresentou a declaração de isenção do imposto de renda à Secretaria da Receita Federal; e

VII - se foi apresentado o CGC/CNPJ.

Art. 3º O Ministério da Justiça, após o recebimento do requerimento, terá o prazo de trinta dias para deferir ou não o pedido de qualificação, ato que será publicado no Diário Oficial da União no prazo máximo de quinze dias da decisão.

§ 1º No caso de deferimento, o Ministério da Justiça emitirá, no prazo de quinze dias da decisão, o certificado da requerente como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público.

§ 2º Deverão constar da publicação do indeferimento as razões pelas quais foi denegado o pedido.

§ 3º A pessoa jurídica sem fins lucrativos que tiver seu pedido de qualificação indeferido poderá reapresentá-lo a qualquer tempo.

Art. 4º Qualquer cidadão, vedado o anonimato e respeitadas as prerrogativas do Ministério Público, desde que amparado por evidências de erro ou fraude, é parte legítima para requerer, judicial ou administrativamente, a perda da qualificação como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público.

Parágrafo único. A perda da qualificação dar-se-á mediante decisão proferida em processo administrativo, instaurado no Ministério da Justiça, de ofício ou a pedido do interessado, ou judicial, de iniciativa popular ou do Ministério Público, nos quais serão assegurados a ampla defesa e o contraditório.

Art. 5º Qualquer alteração da finalidade ou do regime de funcionamento da organização, que implique mudança das condições que instruíram sua qualificação, deverá ser comunicada ao Ministério da Justiça, acompanhada de justificativa, sob pena de cancelamento da qualificação.

Art. 6º Para fins do art. 3º da Lei nº 9.790, de 1999, entende-se:

I - como Assistência Social, o desenvolvimento das atividades previstas no art. 3º da Lei Orgânica da Assistência Social;

II - por promoção gratuita da saúde e educação, a prestação destes serviços realizada pela Organização da Sociedade Civil de Interesse Público mediante financiamento com seus próprios recursos.

§ 1º Não são considerados recursos próprios aqueles gerados pela cobrança de serviços de qualquer pessoa física ou jurídica, ou obtidos em virtude de repasse ou arrecadação compulsória.

§ 2º O condicionamento da prestação de serviço ao recebimento de doação, contrapartida ou equivalente não pode ser considerado como promoção gratuita do serviço.

Art. 7º Entende-se como benefícios ou vantagens pessoais, nos termos do inciso II do art. 4º da Lei nº 9.790, de 1999, os obtidos:

I - pelos dirigentes da entidade e seus cônjuges, companheiros e parentes colaterais ou afins até o terceiro grau;

II - pelas pessoas jurídicas das quais os mencionados acima sejam controladores ou detenham mais de dez por cento das participações societárias.

Art. 8º Será firmado entre o Poder Público e as entidades qualificadas como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, Termo de Parceria destinado à formação de vínculo de cooperação entre as partes, para o fomento e a execução das atividades de interesse público previstas no art. 3º da Lei nº 9.790, de 1999.

Parágrafo único. O Órgão estatal firmará o Termo de Parceria mediante modelo padrão próprio, do qual constarão os direitos, as responsabilidades e as obrigações das partes e as cláusulas essenciais descritas no art. 10, § 2º, da Lei nº 9.790, de 1999.

Art. 9º O órgão estatal responsável pela celebração do Termo de Parceria verificará previamente o regular funcionamento da organização.

Art. 10. Para efeitos da consulta mencionada no art. 10, § 1º, da Lei nº 9.790, de 1999, o modelo a que se refere o art. 10 deverá ser preenchido e remetido ao Conselho de Política Pública competente.

§ 1º A manifestação do Conselho de Política Pública será considerada para a tomada de decisão final em relação ao Termo de Parceria.

§ 2º Caso não exista Conselho de Política Pública da área de atuação correspondente, o órgão estatal parceiro fica dispensado de realizar a consulta, não podendo haver substituição por outro Conselho.

§ 3º O Conselho de Política Pública terá o prazo de trinta dias, contado a partir da data de recebimento da consulta, para se manifestar sobre o Termo de Parceria, cabendo ao órgão estatal responsável, em última instância, a decisão final sobre a celebração do respectivo Termo de Parceria.

§ 4º O extrato do Termo de Parceria, conforme modelo constante do Anexo I deste Decreto, deverá ser publicado pelo órgão estatal parceiro no Diário Oficial, no prazo máximo de quinze dias após a sua assinatura.

Art. 11. Para efeito do disposto no art. 4º, inciso VII, alíneas "c" e "d", da Lei nº 9.790, de 1999, entende-se por prestação de contas a comprovação da correta aplicação dos recursos repassados à Organização da Sociedade Civil de Interesse Público.

§ 1º As prestações de contas anuais serão realizadas sobre a totalidade das operações patrimoniais e resultados das Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público.

§ 2º A prestação de contas será instruída com os seguintes documentos:

I - relatório anual de execução de atividades;

II - demonstração de resultados do exercício;

III - balanço patrimonial;

IV - demonstração das origens e aplicações de recursos;

V - demonstração das mutações do patrimônio social;

VI - notas explicativas das demonstrações contábeis, caso necessário; e

VII - parecer e relatório de auditoria nos termos do art. 20 deste Decreto, se for o caso.

Art. 12. Para efeito do disposto no § 2º, inciso V, do art. 10 da Lei nº 9.790, de 1999, entende-se por prestação de contas relativa à execução do Termo de Parceria a comprovação, perante o órgão estatal parceiro, da correta aplicação dos recursos públicos recebidos e do adimplemento do objeto do Termo de Parceria, mediante a apresentação dos seguintes documentos:

I - relatório sobre a execução do objeto do Termo de Parceria, contendo comparativo entre as metas propostas e os resultados alcançados;

II - demonstrativo integral da receita e despesa realizadas na execução;

III - parecer e relatório de auditoria, nos casos previstos no art. 20; e

IV - entrega do extrato da execução física e financeira estabelecido no art. 19.

Art. 13. O Termo de Parceria poderá ser celebrado por período superior ao do exercício fiscal.

§ 1º Caso expire a vigência do Termo de Parceria sem o adimplemento total do seu objeto pelo órgão parceiro ou havendo excedentes financeiros disponíveis com a

Organização da Sociedade Civil de Interesse Público, o referido Termo poderá ser prorrogado.

§ 2º As despesas previstas no Termo de Parceria e realizadas no período compreendido entre a data original de encerramento e a formalização de nova data de término serão consideradas como legítimas, desde que cobertas pelo respectivo empenho.

Art. 14. A liberação de recursos financeiros necessários à execução do Termo de Parceria far-se-á em conta bancária específica, a ser aberta em banco a ser indicado pelo órgão estatal parceiro.

Art. 15. A liberação de recursos para a implementação do Termo de Parceria obedecerá ao respectivo cronograma, salvo se autorizada sua liberação em parcela única.

Art. 16. É possível a vigência simultânea de um ou mais Termos de Parceria, ainda que com o mesmo órgão estatal, de acordo com a capacidade operacional da Organização da Sociedade Civil de Interesse Público.

Art. 17. O acompanhamento e a fiscalização por parte do Conselho de Política Pública de que trata o art. 11 da Lei nº 9.790, de 1999, não pode introduzir nem induzir modificação das obrigações estabelecidas pelo Termo de Parceria celebrado.

§ 1º Eventuais recomendações ou sugestões do Conselho sobre o acompanhamento dos Termos de Parceria deverão ser encaminhadas ao órgão estatal parceiro, para adoção de providências que entender cabíveis.

§ 2º O órgão estatal parceiro informará ao Conselho sobre suas atividades de acompanhamento.

Art. 18. O extrato da execução física e financeira, referido no art. 10, § 2º, inciso VI, da Lei nº 9.790, de 1999, deverá ser preenchido pela Organização da Sociedade Civil de Interesse Público e publicado na imprensa oficial da área de abrangência do projeto, no prazo máximo de sessenta dias após o término de cada exercício financeiro, de acordo com o modelo constante do Anexo II deste Decreto.

Art. 19. A Organização da Sociedade Civil de Interesse Público deverá realizar auditoria independente da aplicação dos recursos objeto do Termo de Parceria, de acordo com a alínea "c", inciso VII, do art. 4º da Lei nº 9.790, de 1999, nos casos em que o montante de recursos for maior ou igual a R\$ 600.000,00 (seiscentos mil reais).

§ 1º O disposto no **caput** aplica-se também aos casos onde a Organização da Sociedade Civil de Interesse Público celebre concomitantemente vários Termos de Parceria com um ou vários órgãos estatais e cuja soma ultrapasse aquele valor.

§ 2º A auditoria independente deverá ser realizada por pessoa física ou jurídica habilitada pelos Conselhos Regionais de Contabilidade.

§ 3º Os dispêndios decorrentes dos serviços de auditoria independente deverão ser incluídas no orçamento do projeto como item de despesa.

§ 4º Na hipótese do § 1º, poderão ser celebrados aditivos para efeito do disposto no parágrafo anterior.

Art. 20. A comissão de avaliação de que trata o art. 11, § 1º, da Lei nº 9.790, de 1999, deverá ser composta por dois membros do respectivo Poder Executivo, um da Organização da Sociedade Civil de Interesse Público e um membro indicado pelo Conselho de Política Pública da área de atuação correspondente, quando houver.

Parágrafo único. Competirá à comissão de avaliação monitorar a execução do Termo de Parceria.

Art. 21. A Organização da Sociedade Civil de Interesse Público fará publicar na imprensa oficial da União, do Estado ou do Município, no prazo máximo de trinta

dias, contado a partir da assinatura do Termo de Parceria, o regulamento próprio a que se refere o art. 14 da Lei nº 9.790, de 1999, remetendo cópia para conhecimento do órgão estatal parceiro.

Art. 22. Para os fins dos arts. 12 e 13 da Lei nº 9.790, de 1999, a Organização da Sociedade Civil de Interesse Público indicará, para cada Termo de Parceria, pelo menos um dirigente, que será responsável pela boa administração dos recursos recebidos.

Parágrafo único. O nome do dirigente ou dos dirigentes indicados será publicado no extrato do Termo de Parceria.

Art. 23. A escolha da Organização da Sociedade Civil de Interesse Público, para a celebração do Termo de Parceria, poderá ser feita por meio de publicação de edital de concursos de projetos pelo órgão estatal parceiro para obtenção de bens e serviços e para a realização de atividades, eventos, consultorias, cooperação técnica e assessoria.

Parágrafo único. Instaurado o processo de seleção por concurso, é vedado ao Poder Público celebrar Termo de Parceria para o mesmo objeto, fora do concurso iniciado.

Art. 24. Para a realização de concurso, o órgão estatal parceiro deverá preparar, com clareza, objetividade e detalhamento, a especificação técnica do bem, do projeto, da obra ou do serviço a ser obtido ou realizado por meio do Termo de Parceria.

Art. 25. Do edital do concurso deverá constar, no mínimo, informações sobre:

- I - prazos, condições e forma de apresentação das propostas;
- II - especificações técnicas do objeto do Termo de Parceria;
- III - critérios de seleção e julgamento das propostas;
- IV - datas para apresentação de propostas;
- V - local de apresentação de propostas;
- VI - datas do julgamento e data provável de celebração do Termo de Parceria; e
- VII - valor máximo a ser desembolsado.

Art. 26. A Organização da Sociedade Civil de Interesse Público deverá apresentar seu projeto técnico e o detalhamento dos custos a serem realizados na sua implementação ao órgão estatal parceiro.

Art. 27. Na seleção e no julgamento dos projetos, levar-se-ão em conta:

- I - o mérito intrínseco e adequação ao edital do projeto apresentado;
- II - a capacidade técnica e operacional da candidata;
- III - a adequação entre os meios sugeridos, seus custos, cronogramas e resultados;
- IV - o ajustamento da proposta às especificações técnicas;
- V - a regularidade jurídica e institucional da Organização da Sociedade Civil de Interesse Público; e
- VI - a análise dos documentos referidos no art. 12, § 2º, deste Decreto.

Art. 28. Obedecidos aos princípios da administração pública, são inaceitáveis como critério de seleção, de desqualificação ou pontuação:

- I - o local do domicílio da Organização da Sociedade Civil de Interesse Público ou a exigência de experiência de trabalho da organização no local de domicílio do órgão parceiro estatal;
- II - a obrigatoriedade de consórcio ou associação com entidades sediadas na localidade onde deverá ser celebrado o Termo de Parceria;
- III - o volume de contrapartida ou qualquer outro benefício oferecido pela Organização da Sociedade Civil de Interesse Público.

Art. 29. O julgamento será realizado sobre o conjunto das propostas das Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, não sendo aceitos como critérios de julgamento os aspectos jurídicos, administrativos, técnicos ou operacionais não estipulados no edital do concurso.

Art. 30. O órgão estatal parceiro designará a comissão julgadora do concurso, que será composta, no mínimo, por um membro do Poder Executivo, um especialista no tema do concurso e um membro do Conselho de Política Pública da área de competência, quando houver.

§ 1º O trabalho dessa comissão não será remunerado.

§ 2º O órgão estatal deverá instruir a comissão julgadora sobre a pontuação pertinente a cada item da proposta ou projeto e zelar para que a identificação da organização proponente seja omitida.

§ 3º A comissão pode solicitar ao órgão estatal parceiro informações adicionais sobre os projetos.

§ 4º A comissão classificará as propostas das Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público obedecendo aos critérios estabelecidos neste Decreto e no edital.

Art. 31. Após o julgamento definitivo das propostas, a comissão apresentará, na presença dos concorrentes, os resultados de seu trabalho, indicando os aprovados.

§ 1º O órgão estatal parceiro:

I - não examinará recursos administrativos contra as decisões da comissão julgadora;

II - não poderá anular ou suspender administrativamente o resultado do concurso nem celebrar outros Termos de Parceria, com o mesmo objeto, sem antes finalizar o processo iniciado pelo concurso.

§ 2º Após o anúncio público do resultado do concurso, o órgão estatal parceiro o homologará, sendo imediata a celebração dos Termos de Parceria pela ordem de classificação dos aprovados.

### **LEI Nº 10.194, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2001.**

Dispõe sobre a instituição de sociedades de crédito ao microempreendedor, altera dispositivos das Leis nºs 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 8.029, de 12 de abril de 1990, e 8.934, de 18 de novembro de 1994, e dá outras providências.

Art. 1º Fica autorizada a instituição de sociedades de crédito ao microempreendedor, as quais:

~~I - terão por objeto social exclusivo a concessão de financiamentos a pessoas físicas e microempresas, com vistas à viabilização de empreendimentos de natureza profissional, comercial ou industrial, de pequeno porte, equiparando-se às instituições financeiras para os efeitos da legislação em vigor;~~

I - terão por objeto social a concessão de financiamentos a pessoas físicas e microempresas, com vistas na viabilização de empreendimentos de natureza profissional, comercial ou industrial, de pequeno porte, equiparando-se às instituições financeiras para os efeitos da legislação em vigor, podendo exercer outras atividades definidas pelo Conselho Monetário Nacional; (Redação dada pela Lei nº 11.110, de 2005)

II - terão sua constituição, organização e funcionamento disciplinados pelo Conselho Monetário Nacional;

III - sujeitar-se-ão à fiscalização do Banco Central do Brasil;

IV - poderão utilizar o instituto da alienação fiduciária em suas operações de crédito;

V - estarão impedidas de captar, sob qualquer forma, recursos junto ao público, bem como emitir títulos e valores mobiliários destinados à colocação e oferta públicas.

Art. 2º O art. 146 e o caput do art. 294 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, com a alteração introduzida pela Lei nº 9.457, de 5 de maio de 1997, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 146. Poderão ser eleitos para membros dos órgãos de administração pessoas naturais, devendo os membros do conselho de administração ser acionistas e os diretores residentes no País, acionistas ou não.

§ 1º A ata da assembléia geral ou da reunião do conselho de administração que eleger administradores deverá conter a qualificação de cada um dos eleitos e o prazo de gestão, ser arquivada no registro do comércio e publicada.

§ 2º A posse do conselheiro residente ou domiciliado no exterior fica condicionada à constituição de procurador residente no País, com poderes para receber citação em ações contra ele propostas com base na legislação societária, com prazo de validade coincidente com o do mandato." (NR)

"Art. 294. A companhia fechada que tiver menos de vinte acionistas, com patrimônio líquido inferior a R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), poderá:" (NR)

Art. 3º O art. 11 da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, introduzido pelo art. 2º da Lei nº 8.154, de 28 de dezembro de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte § 2º, alterando-se o atual parágrafo único para § 1º e dando-se nova redação ao seu caput:

"Art. 11. ....

§ 1º Os recursos a que se refere este artigo, que terão como objetivo primordial apoiar o desenvolvimento das micro e pequenas empresas por meio de projetos e programas que visem ao seu aperfeiçoamento técnico, racionalização, modernização, capacitação gerencial, bem como facilitar o acesso ao crédito, à capitalização e o fortalecimento do mercado secundário de títulos de capitalização dessas empresas, terão a seguinte destinação:

.....

§ 2º Os projetos ou programas destinados a facilitar o acesso ao crédito a que se refere o parágrafo anterior poderão ser efetivados:

- a) por intermédio da destinação de aplicações financeiras, em agentes financeiros públicos ou privados, para lastrear a prestação de aval ou fiança nas operações de crédito destinadas às microempresas e empresas de pequeno porte;
- b) pela aplicação de recursos financeiros em agentes financeiros, públicos ou privados, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público de que trata a Lei nº 9.790, de 23 de março de 1999, devidamente registradas no Ministério da Justiça, que se dedicam a sistemas alternativos de crédito, ou sociedades de crédito que tenham por objeto social exclusivo a concessão de financiamento ao microempreendedor;
- c) pela aquisição ou integralização de quotas de fundos mútuos de investimento no capital de empresas emergentes que destinem à capitalização das micro e pequenas empresas, principalmente as de base tecnológica e as exportadoras, no mínimo, o equivalente à participação do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE nesses fundos;
- d) pela participação no capital de entidade regulada pela Comissão de Valores Mobiliários - CVM que estimule o fortalecimento do mercado secundário de títulos de capitalização das micro e pequenas empresas.

§ 3º A participação do SEBRAE na integralização de quotas de fundos mútuos de investimento, a que se refere a alínea "c" do parágrafo anterior, não poderá ser superior a cinquenta por cento do total das quotas desses mesmos fundos." (NR)

Art. 4º O art. 10, o caput do art. 11, o inciso II do art. 12 e o inciso II do art. 37 da Lei nº 8.934, de 18 de novembro de 1994, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 10. O Plenário, composto de Vogais e respectivos suplentes, será constituído pelo mínimo de onze e no máximo de vinte e três Vogais." (NR)

"Art. 11. Os Vogais e respectivos suplentes serão nomeados, no Distrito Federal, pelo Ministro de Estado do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, e nos Estados, salvo disposição em contrário, pelos governos dessas circunscrições, dentre brasileiros que satisfaçam as seguintes condições:

....." (NR)

"Art. 12.....

.....

II - um Vogal e respectivo suplente, representando a União, por nomeação do Ministro de Estado do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior;

....." (NR)

"Art. 37.....

.....

II - declaração do titular ou administrador, firmada sob as penas da lei, de não estar impedido de exercer o comércio ou a administração de sociedade mercantil, em virtude de condenação criminal;

....." (NR)

Art. 5º Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 2.082-39, de 27 de dezembro de 2000.

O Banco do Povo é um programa da Prefeitura do Recife que tem o objetivo de orientar e facilitar o acesso ao crédito para os cidadãos que já têm ou que pretendem abrir um pequeno negócio.

Para ter acesso às linhas de crédito do Banco do Povo, o interessado deve preencher um cadastro, que é encaminhado para análise dos agentes financeiros conveniados ao programa.

O Banco do Povo também oferece capacitação adequada ao perfil do empreendedor, além de contribuir com a construção de estratégias de organização dos empreendedores do Recife.



PROGRAMA  
**BANCO  
DO POVO  
DO RECIFE**

**Prefeitura do Recife**

*A grande obra é cuidar das pessoas*

Secretaria de Ciência,  
Tecnologia e Desenvolvimento  
Econômico

[www.recife.pe.gov.br](http://www.recife.pe.gov.br)

PROGRAMA  
**BANCO  
DO POVO  
DO RECIFE**



**Prefeitura do Recife**  
*A grande obra é cuidar das pessoas*

## O que o programa oferece



### Assessoria

Os técnicos do Banco do Povo assessoram os empreendedores adequando as propostas de crédito ao tipo de negócio que os interessados pretendem desenvolver. Além disso, oferecem cursos de Criação de Novos Negócios, para iniciantes; e de Viabilidade de Negócios, para atuantes. Já para os empreendedores que têm dificuldades em gerenciar os seus negócios, o Banco do Povo dispõe de consultorias, que podem ser oferecidas individual ou coletivamente.

### Linhas de Crédito

#### Capital de Giro:

Mercadorias e matérias-primas.

#### Investimento Fixo:

Máquinas, equipamentos e pequenas reformas.

#### Investimento Misto:

Investimento fixo com capital de giro associado.

## Quem pode obter crédito

Pessoas com mais de 18 anos, que trabalham por conta própria (formais ou informais) e tenham ou pretendam abrir negócios na cidade do Recife. Durante o atendimento, antes da elaboração do cadastro, é realizada consulta ao SPC e ao SERASA.



### Documentação Inicial

- Carteira de Identidade-RG.
- Cadastro de Pessoa Física-CPF
- Comprovante de Residência

Na necessidade de avaliação, além dos documentos citados, deve ser apresentado o comprovante de renda do avalista.

### Acompanhamento

Os agentes do Banco do Povo do Recife acompanham o empreendedor desde a liberação do crédito até o final do prazo de pagamento. Os técnicos estão habilitados a oferecer assessoria para a utilização do crédito, o gerenciamento das parcelas e a avaliação do resultado do financiamento. Além disso, os interessados poderão ser encaminhados para cursos modulares, oferecidos pelo programa nas áreas de gerenciamento, organização, vendas, marketing, mercado e controles administrativos.

## Agentes Financeiros Conveniados

Agência do Crédito  
Banco do Brasil - Proger Urbano  
Banco do Nordeste - Crediamigo  
Cred Cidadania - Fundo Recife Solidário  
Caixa Econômica

### Atendimento

- Prédio-sede da Prefeitura do Recife Diariamente, no horário das 8h às 12h.
- Postos de Atendimento:

**Centro Público de Promoção de Trabalho e Renda**, no Bairro de Casa Amarela, diariamente, das 8h às 12h.

**Centro Público de Promoção de Trabalho e Renda**, Bidu Krause, no Bairro do Totó, nas terças e quintas-feiras, das 8h às 12h.

O programa Banco do Povo também proporciona atendimento volante, visitando comunidades de vários bairros da cidade.



## Prefeitura do Recife

A grande obra é cuidar das pessoas

Entre em contato com a Agência do Crédito

**SEDE DIRETORIA E  
ADMINISTRAÇÃO CENTRAL**

Rua do Riachuelo, 36 - Sala 101  
Boa Vista - Recife/PE, CEP 50050-400  
Fone: 55 81 3413-7086/7087 / 3221-9118  
E-mail: gborges@agenciadocredito.org.br

**UNIDADE NACIONAL DE COOPERAÇÃO E  
DESENVOLVIMENTO**

Rua Manoel Lopes Meirelles, 115/03  
Porto Alegre/RS - CEP 91210-290  
Fone: 55 51 3381-5634  
E-mail: alda@agenciadocredito.org.br

**Unidades de atendimento ao cliente:**

**Arapirã**

Pruça Frei Ibiapina, s/n - Centro.  
CEP 56280-000  
Fone: 55 87 3873-1991  
E-mail: arapirina.agenciadocredito@gmail.com

**Belo Jardim**

Rua São Carlos, nº 02 - 1º andar - Sala 01 - Centro  
CEP 55150-000 - Belo Jardim/PE  
E-mail: belo Jardim.agenciadocredito@gmail.com

**Bezerros**

Rua da Matriz nº 126  
Centro-Bezerros/PE - CEP 55660-000  
Fone : 55 81 3728-0426  
E-mail: bezerros@agenciadocredito.com.br

**Cabo de Santo Agostinho**

Rua Manoel de Souza Leão, s/n  
Centro, Cabo de Santo Agostinho/PE - CEP 54505-380  
Fone: 55 81 3521-6272  
E-mail: cabo@agenciadocredito.org.br

**Camarágiba**

Entrada de Aldeia, Km 01  
Jardim Primavera Camarágiba/PE - CEP 54753-660  
Fone: 55 81 3303-3664  
E-mail: camaragiba@agenciadocredito.org.br

**Caruaru**

Rua Pa. Antonio Tomaz, nº 127  
Maurício de Nassau Caruaru/PE - CEP 55012-630  
Fone: 55 81 3725-0387  
E-mail: caruaru@agenciadocredito.org.br

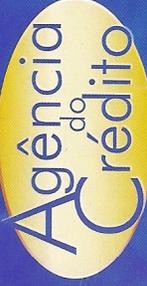
**Colana**

Rua Luiz Gomes Nº 130  
Centro-Colana/PE CEP 55900-000  
Fone: 55 81 3626-9500/9503  
E-mail: colana@agenciadocredito.com.br

**Garanhuns**

Rua Amador de Medeiros, nº 20  
Heliópolis Garanhuns/PE - CEP 55290-000  
Fone: 55 87 3782-1539  
E-mail: garanhuns@agenciadocredito.com.br

**No microcrédito,  
a sua grande  
oportunidade.**



[www.agenciadocredito.org.br](http://www.agenciadocredito.org.br)



## Capital de Giro

Com este crédito, você pode negociar melhor com seus fornecedores e aproveitar as oportunidades para comprar matéria-prima, mercadorias, renovar o estoque e comprar à vista com melhores preços.

Condições de acordo com o seu negócio

Taxa de juros: 4,5% a.m.

Prazo para pagamento: Até 06 meses

Valores: Até R\$ 5.000,00

Exemplo

Valor do Crédito (R\$)	Prestação em 6 meses (R\$)
500,00	96,94
1000,00	193,88
3000,00	581,64

Crédito sujeito a análise e taxas sujeitas a alterações.



## Troca de Cheques

Você facilita as vendas de sua empresa oferecendo o prazo que seus clientes precisam. E pode receber à vista, fazendo o desconto na Agência do Crédito, com a garantia dos próprios cheques.

Condições de acordo com o seu negócio

- Limite por cheque: de R\$ 30,00 a R\$ 600,00

- Taxa de juros: 3% a.m. + despesas administrativas

- Prazo: cheques pré-datados em até 180 dias.

Simulação da troca de 02 cheques

Cheque (R\$)	Prazo	Desconto (R\$)	Valor Liberado (R\$)
80,00	30 dias	7,92	72,08
210,00	45 dias	15,08	194,92

Crédito sujeito a análise e taxas sujeitas a alterações.

Rapidez e simplicidade para obter Capital de Giro e Troca de Cheque:

Você só precisa consultar a Unidade de Atendimento ao Cliente mais próxima, portando cópias de:

- Carteira de Identidade, CPF e Comprovante de residência



## Crédito Rural

Com esta linha de crédito, os pequenos produtores rurais e pescadores artesanais terão acesso constante a capital de trabalho adequado ao ciclo de produção da sua atividade e ao fluxo da renda familiar. O crédito pode ser renovado diversas vezes, com valores crescentes.

Rapidez e simplicidade

Você só precisa consultar uma Unidade do Projeto Renascer/Prorural ou a Unidade de Atendimento da Agência do Crédito mais próxima, portando cópias de:

- Carteira de Identidade

- CPF

- Comprovante de residência

Condições de acordo com a sua atividade produtiva

Valor de Ref. (R\$)	Prazos		Encargos (%)
	Máximo	Garantia / Amort.	
200,00	10.000,00	3 a 6 m até 24	1,5 a.m.
200,00	15.000,00	3 a 6 m até 24	1,5 a.m.
200,00	5.000,00	até 3 m até 15	1,5 a.m.
200,00	10.000,00	até 3 m até 24	1,5 a.m.

Crédito sujeito a análise e taxas sujeitas a alterações.

Para todos os produtos você escolhe a melhor forma de garantia:

- Grupo solidário: de 2 a 5 empreendedores. Cada um recebe um crédito para o seu negócio e um garante o crédito do outro.

Avalista:

com comprovante de renda (não precisa possuir bens).

Outras Garantias:

máquinas, equipamentos e outros.



## Máquinas e Equipamentos

Com este crédito você pode adquirir máquinas, ferramentas e equipamentos novos ou usados, para serem utilizados no negócio melhorando o rendimento de suas atividades.

CONDIÇÕES DE ACORDO COM O SEU NEGÓCIO

Taxa de juros: 4,5% ao mês

Prazo para pagamento: até 12 meses

Carteiras: até 3 meses

Valores: até R\$ 10.000,00

Exemplo de um empréstimo com 02 meses de carência

Valor do Crédito (R\$)	Pagamento mensal na carência (R\$)	Prestação em 6 meses (R\$)
1000,00	45,00	193,88
3000,00	135,00	581,64

Crédito sujeito a análise e taxas sujeitas a alterações.

As formas de garantia são semelhantes às utilizadas para Capital de Giro, de acordo com a sua escolha.

Além das máquinas e equipamentos, você também pode obter crédito para pequenas reformas ou para ampliação nas instalações do seu empreendimento, nestas mesmas condições.

Conheça outros produtos:

- Crédito para melhorias no seu local de trabalho
- Crédito para iniciar o seu negócio
- Crédito para clientes com restrição cadastral

De acordo com a capacidade do seu empreendimento, você pode utilizar mais de uma linha de crédito ao mesmo tempo.

### PRODUTOS ESPECIAIS PARA VOCÊ E O SEU NEGÓCIO

A maior garantia é o seu trabalho. Converse com um de nossos Agentes. Juntos encontraremos uma forma para você obter o apoio da Agência d