

## Expectativas profissionais, tendências empreendedoras e gênero

**Verónica Peñaloza**  
vpenaloza@uece.br  
Universidade Estadual do Ceará –UECE

**Polyana Karina Mendes Ximenes**  
polyanaximenes@gmail.com  
Universidade Estadual do Ceará –UECE

**Camila Gomes Diógenes**  
camilagomesdiogenes@yahoo.com.br  
Universidade Estadual do Ceará – UECE

**Sara Jamile Aragão Sousa**  
sarajamile@gmail.com  
Universidade Estadual do Ceará - UECE

### Resumo

A inserção da mulher no mercado de trabalho e seu acesso ao ensino superior têm contribuído para a mudança da natureza dos papéis tradicionalmente atribuídos a elas, influenciando suas escolhas profissionais. Contudo, diferentemente do homem, as questões profissionais ainda ocupam um lugar secundário na vida da mulher. Desta forma, as escolhas profissionais femininas privilegiam o emprego formal, em detrimento de tornarem-se empreendedoras. Neste contexto, o propósito deste trabalho é estudar o empreendedorismo feminino como escolha profissional em um curso de Administração, relacioná-lo com as razões da opção pelo curso e estudar os fatores que os alunos consideram importantes na atividade profissional. A pesquisa é de caráter exploratório e as informações foram tratadas estatisticamente através de análise fatorial, ANOVA e regressão *logistic*.

### 1. Introdução

Através da história e respeitando as regras de cada cultura, os papéis dos homens e das mulheres na sociedade têm sido muito diferentes, um conjunto de características sociais e culturais são atribuídas às pessoas de forma diferenciada de acordo com o sexo. Contudo, as características do gênero são construções sócio-culturais que variam através do tempo, com as mudanças nos papéis que a sociedade atribui ao masculino e ao feminino. A situação das mulheres está mudando no tempo (e no espaço), um grande contingente de mulheres está participando de forma cada vez mais ativa nas diferentes esferas de decisão e o aumento de iniciativas empreendedoras femininas fazem parte destas mudanças.

A inserção da mulher no mercado de trabalho e o seu acesso ao ensino superior têm contribuído bastante para a mudança da natureza dos papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres. Parte dessas mudanças acontece a partir da década de 60 quando se realiza a transição para o ensino superior de massa. A industrialização, assim como o processo de

urbanização que ocorre nos países, e as mudanças nos regimes políticos para sociedades mais democráticas na década de 60 aumentam a demanda social por vagas no ensino superior. Incorporam-se ao ensino superior segmentos antes excluídos, entre eles a população feminina. As mulheres têm acesso a carreiras tradicionais de prestígio como medicina, direito e engenharia, áreas antes reservadas a profissionais do sexo masculino, ampliando o leque profissional para além dos tradicionais nichos femininos, como o magistério e a enfermagem. Em virtude desses aspectos a escolha profissional feminina deveria tomar um dimensionamento diferente. A mulher não entra no mercado de trabalho só para complementar a renda familiar, a mudança social implica em aspirações profissionais que influenciam sua vida pessoal e, como consequência, suas relações familiares.

Assim, a divisão sexual do trabalho definida a partir das atribuições dos gêneros, que, sob a concepção tradicional da família, destinam o homem ao trabalho e a mulher à família, é evidenciada, por um lado, pelas mais elevadas taxas de participação dos membros masculinos adultos, sejam eles chefes, filhos ou outros parentes adultos, registrados em todos os tipos de família. Por outro lado, as limitações que as representações das atribuições femininas impõem à inserção das mulheres-cônjuges e mães em atividades remuneradas são evidenciadas pelas taxas de ocupação mais baixas por elas apresentadas tanto em relação às de outras mulheres em distintas posições familiares, tais como filhas adultas e mulheres-chefes de família, como em relação às taxas de ocupação de maridos e de filhos adultos. (Montali, Lopés, 2003).

A literatura sinaliza no sentido de que as escolhas profissionais femininas são mais voltadas para o emprego formal, devido à segurança proporcionada, em detrimento de tornarem-se empreendedoras (POSSATI e DIAS, 2002). E quando as mulheres optam por abrirem um negócio, sua decisão em tornarem-se empreendedoras geralmente acontece de forma mais tardia em relação aos homens devido à preocupação com a criação dos filhos. Em consequência, as mulheres seriam menos propensas ao empreendedorismo, quando comparadas aos homens (LEMOS e col, 2005).

Com a crescente participação da mulher em várias áreas da economia, os estudos sobre empreendedorismo feminino têm aumentado muito em número, contudo continuam centrados no estudo das características empreendedoras femininas e em explicar o modo de atuação das empreendedoras em relação a seus empreendimentos, comparando com os estilos de gerenciamento feminino e masculino.

Diferentemente da abordagem habitual, o propósito deste trabalho é estudar o empreendedorismo feminino como escolha profissional, especificamente as intenções de empreender dos estudantes antes mesmo do empreendimento acontecer. A finalidade também é a de relacionar estas intenções com escolhas profissionais vinculadas ao curso, as razões pelas quais optaram por ele e os fatores que consideram importantes na atividade profissional.

## **2. Marco Referencial**

### **2.1. Aspectos do empreendedorismo feminino**

Os estudos sobre empreendedorismo feminino tratam de questões que vão desde a personalidade das mulheres empreendedoras, o modo de gerenciar, o estilo administrativo, as estratégias adotadas pelas empreendedoras, a sua forma de relacionar-se com o mercado, e até a forma como adquirem capital para seus investimentos. (MACHADO, 1999, PELISSON, *et*

al 2001, JONATHAN, 2005, ÖZGEN E UFUK, 2001, GOMES, *et al* 2005, JONATHAN, *et al* 2007, VERHEUL, *et al* 2006).

Quanto a suas características psicológicas e comportamentais, as mulheres empreendedoras são descritas como persistentes, com alto desejo de realização e independência, ativas e persuasivas, inovadoras, precisas e adaptáveis às mudanças. Acreditam ainda que seu destino seja fruto de suas ações (MACHADO, 1999).

Ainda segundo a mesma autora, presume-se que, em geral, há o predomínio de primogênicas ou filhas únicas na formação de mulheres empreendedoras. Isso ocorre devido ao maior tempo dedicado pelos pais a essas filhas, o que pode acabar contribuindo para a iniciativa empresarial dessas mulheres. A presença de pais empreendedores, que teriam servido de modelo de identificação para essas empreendedoras, também se mostra como fator preponderante. Informações demográficas e da família (idade, status marital, número de irmãos, ordem do nascimento, renda familiar e inclinação empreendedora de membros da família) são usadas em muitos trabalhos para desenvolver um perfil da amostra e para verificar diferenças entre subgrupos de empreendedores versus não empreendedores (KOH, 1996).

Além dos traços de personalidade e das características psicológicas, outro tema de grande interesse dos pesquisadores são as razões que levam ao empreendedorismo feminino. Alguns dos aspectos bastante enfatizados pelos autores são os pontos relativos à flexibilidade de horário, possibilidade de trabalhar apenas meio expediente, autonomia no trabalho e poder de decisão que são considerados pelas empreendedoras como promotores de muita satisfação e bem-estar psicológico (POSSATI *et al* 2002). Para Lombard (2001), entretanto, os motivos primordiais que levam as mulheres a abrirem o seu próprio negócio é a necessidade de colocarem suas idéias, seus desejos e sua natureza em prática (DEMARTINO, BARBATO e JACQUES, 2006), de possuírem autonomia para trabalharem da forma que quiserem, de terem horários flexíveis para melhor conciliarem a vida profissional e familiar, e em menor escala, de terem independência financeira. Sem deixar de mencionar o fato de muitas mulheres optarem por abrir seu próprio negócio decorrente de frustrações provenientes de um emprego anterior, (JONATHAN e DA SILVA, 2007) que não lhe permitia desenvolver-se da maneira almejada (BASTOS, 2007).

Desta forma, certas empreendedoras assumem que a multiplicidade de papéis gera determinadas dificuldades, pois enquanto algumas afirmam terem o sentimento de vitória por conseguirem conciliar vários papéis concomitantemente, outras dizem que ainda estão tentando harmonizar as demandas existentes em vários aspectos de suas rotinas (JONATHAN, 2005). Para Shelton (2006), o conflito enfrentado pelas mulheres empreendedoras em relação ao tempo dedicado à família versus o tempo dedicado ao negócio, gera impactos negativos ao empreendimento, uma vez que há uma redução do bem-estar da empreendedora, o que conseqüentemente dificulta o seu desempenho profissional, prejudicando a empresa.

Segundo Menzies, Diochon e Gasse (2004) existem falsos mitos a respeito da mulher empreendedora, que acabam criando estereótipos deturpados com potencial para degradar a sua imagem no tocante à sua capacidade gerencial, trazendo obstáculos e inibindo as chances de crescimento dos seus negócios.

“É relevante identificarmos os principais desafios experimentados por mulheres empreendedoras na gestão de seus negócios, pois, além das dificuldades que são impostas às empresas de micro e pequeno porte e que retardam, senão inviabilizam, o seu desenvolvimento, ainda existem as barreiras relacionadas especificamente à questão de gênero — herança cultural sexista que sustenta que o lugar da mulher é em casa cuidando das tarefas domésticas e da criação dos filhos. Portanto, enfrentar essas condições — ser mulher, mãe e empreendedora — exige força e esforço para dar conta do acúmulo de funções” (GOMES, SANTANA e SILVA, Directory of Open Access Journals, 2005).

Presume-se que nessas razões estaria parte da explicação do porquê do predomínio masculino frente ao feminino, em relação à preferência para empreender. Para Barnett (2004) o fato da menor quantidade de empreendedores do sexo feminino em relação ao sexo oposto, assim como também a menor inserção da mulher no mundo dos negócios, deve-se a variados aspectos, dentre eles está o de que ainda hoje existem mitos relativos a diferenças entre os gêneros. Uma das tradições mais frequentes repousa na concepção de que mulheres têm necessidades, inclinações e capacidades para cuidar e se ocupar do lar, ao passo que os homens têm habilidades para atividades fora do lar, assim como a obrigação maior para dar provimento à família. Assim sendo, essas diferenças de gênero deveriam manifestar-se não só no campo do empreendedorismo como também no momento da mulher fazer sua escolha profissional.

## **2.2. Escolhas profissionais femininas**

A inserção das mulheres no mercado de trabalho deixou de ter a simples conotação do complemento financeiro familiar para expandir sua abrangência para o exercício vocacional, a formação da identidade profissional e a realização pessoal. A presença feminina na esfera econômica sofre alterações no tempo. “Já não se trata apenas de episódios de ingresso no mercado de trabalho para complementar a renda familiar, embora essa motivação esteja também presente, especialmente em épocas de crises econômicas. Trata-se de uma mudança social que envolve transformações nas expectativas de vida pessoal, nas relações familiares, nas demandas por serviços públicos de seus negócios pela necessidade e falta de oportunidade no mercado de trabalho tradicional” (GOMES, SANTANA e SILVA, Directory of Open Access Journals, 2005).

Além do tradicional contingente de mulheres que se insere no mercado de trabalho em posições menos favoráveis e precárias em ocupações tipicamente femininas, como o trabalho doméstico e as atividades de produção para consumo do grupo familiar, a expansão da escolaridade das mulheres e, em consequência, seu ingresso maciço no ensino de 3º grau em uma gama mais ampla de carreiras universitárias, provoca transformações nas profissões, que abrem novas possibilidades para as mulheres no mercado de trabalho (BRUSCHINI, 2000).

Dois fatores devem ser considerados na análise do crescimento da participação da mulher em atividades remuneradas: por um lado a seletividade do mercado, que ao definir um novo padrão de absorção da força de trabalho tem possibilitado a manutenção e o crescimento da participação feminina; e, por outro, alterações nos valores em relação ao papel da mulher na sociedade e alterações na estruturação dos núcleos domésticos têm aumentado a

disponibilidade desta, em todas as idades e posições na família para o trabalho remunerado (Montali, Lopés, 2003).

Lyness e Thompson (1997) constataram que mesmo com uma maior participação da mão-de-obra feminina em várias áreas, as mulheres continuam a divergir substancialmente dos homens no que tange ao desenvolvimento de carreiras. Embora haja um aumento incontestável da participação feminina no mercado de trabalho, a OCDE (2002) verificou que o nascimento dos filhos influencia homens e mulheres de formas diferentes em relação ao emprego. Enquanto, os homens são impulsionados a buscar ascensão profissional e dedicarem-se mais intensamente a carreira, as mulheres optam por profissões que exijam menos tempo e dedicação. Mais ainda no caso do empreendedorismo feminino, Shelton (2006) retrata a existência do conflito enfrentado pelas mulheres empreendedoras entre a demanda existente em relação ao tempo necessário para dedicação à família e o tempo necessário para o negócio. Assim, quando ocorre alguma incompatibilidade entre a carreira profissional e a vida doméstica, a alternativa mais comumente adotada pelas mulheres é a redução da carga horária de trabalho ou até mesmo o abandono deste. As mulheres comumente agregam funções, não deixando de priorizar a esfera doméstica (LOBATO e KOLLER, 2003).

Demartino, Barbato e Jacques (2006) apontam que existem diferenças de comportamento entre os sexos e que essas afetam suas propensões e suas maneiras de empreender. De acordo com Pelisson *et al* (2001) o ambiente em que o empreendedor está inserido influencia a construção cognitiva de uma realidade empresarial por parte de homens e mulheres e tais percepções são absorvidas de forma diferentes, pois homens e mulheres aspiram valores de acordo com as suas preferências.

Segundo Gupta *et al* (2005), as mulheres são caracterizadas por possuírem mais facilidade na comunicação, como: expressividade, conectividade, amabilidade e realização. Já os homens, estão mais relacionados com qualidades realizadoras, como: agressividade, autonomia, independência e realização. Esses estereótipos não se limitam a descrever como são os homens e as mulheres, mas como eles deveriam ser. Influenciadas por pensamentos estereotipados, as pessoas tendem a fazer associações de gênero específico para determinadas profissões, a modo de exemplo, segundo Gupta *et al* (2005) diversos países com culturas e religiões diferentes vêem a figura do empresário de forma eminentemente masculina.

Desta forma, podemos deduzir que o ingresso maciço da mulher no mercado de trabalho, na educação superior, nas instituições e até como chefe de família, influenciam nas suas escolhas profissionais. Contudo, diferentemente do homem, as questões profissionais ainda ocupam um lugar secundário na vida da mulher. Elas ainda são subordinadas às atividades domésticas - cuidados do lar e dos filhos - no momento que ocorre alguma incompatibilidade entre o trabalho e o gerenciamento doméstico, a mulher se vê induzida a reduzir a carga horária de trabalho ou até mesmo a parar de trabalhar. Se essas expectativas fazem parte do universo feminino, elas deveriam afetar as escolhas profissionais de forma tal que as razões pelas quais optam por um determinado curso, deveriam ser diferentes segundo o gênero, assim como também os fatores que os homens e mulheres consideram importantes na atividade profissional. Com relação aos objetivos profissionais, depois de formados deveria existir um predomínio masculino frente ao feminino, em relação à preferência para empreender.

### 3. Questões de pesquisa

Com esse referencial estruturou-se a pesquisa, delimitando os seguintes objetivos:

- ♦ conhecer quais são os objetivos profissionais dos alunos e estabelecer se há diferenças por gênero, e especificamente quanto à preferência por empreender,
- ♦ conhecer as razões pelas quais os alunos optaram pelo curso e estabelecer se elas diferem de acordo com o gênero e para alunos empreendedores versus alunos não empreendedores,
- ♦ conhecer quais são os fatores considerados importantes na atividade profissional e estabelecer se eles diferem de acordo com o gênero e para alunos empreendedores versus alunos não empreendedores,
- ♦ estabelecer se a preferência por empreender é função de variáveis demográficas e se essa função difere segundo gênero

### 4. Método de Pesquisa

Esta pesquisa é de caráter exploratório, pretende prover critérios para a compreensão do fenômeno estudado e identificar cursos alternativos de ação para futuras pesquisas. Trabalha-se com uma amostra não representativa, escolhida por conveniência, pela facilidade de acesso.

A amostra está composta por 370 estudantes, 263 do curso de Administração de Empresas de uma faculdade pública (Universidade Estadual) e 107 alunos de uma Instituição privada, ambos da cidade de Fortaleza, Ceará. A Instituição pública não oferece, dentro da grade curricular, a disciplina de empreendedorismo, porém oferece uma disciplina optativa chamada “iniciação empresarial”, que deixou de ser ofertada por falta de demanda dos alunos. Já o curso ministrado pela Instituição particular, deixa explícito em sua ementa os objetivos a serem atingidos: “formar um profissional empreendedor, preocupado e sintonizado com os avanços do mundo moderno... desenvolvendo em seus alunos as competências necessárias para empreender e criar novos negócios”.

O questionário aplicado estava dividido em três seções. A primeira seção de perguntas, de alternativa única, destinava-se a classificar o perfil sócio-econômico do aluno. Uma segunda parte com perguntas que objetivavam conhecer a opinião do aluno sobre conteúdos e orientações do curso. A terceira parte, relacionada com a situação laboral dos estudantes, objetivava conhecer as aspirações profissionais dos alunos, sua opinião sobre a importância de determinados fatores na atividade profissional e suas tendências empreendedoras.

A pergunta sobre as razões da sua opção pelo curso incluía nove itens, além de uma pergunta aberta para incorporar razões não consideradas nas alternativas anteriores. A pergunta sobre os fatores considerados como importantes na atividade profissional incluía 18 itens, além da pergunta aberta: “outros”. Para essas perguntas de opinião usou-se a escala de Lickert com cinco gradações, desde muito importante a irrelevante. Também foi perguntado diretamente ao aluno quais eram seus objetivos profissionais de médio e curto prazo, uma pergunta de resposta única, na qual a alternativa de abrir ou consolidar negócio próprio foi interpretada neste caso como tendência ou motivação empreendedora. Vale lembrar que apesar de que as definições de empreendedor/empreendedorismo são inumeráveis e complexas; de que empreendedorismo não se traduz especificamente na criação de um novo negócio, que uma pessoa empreendedora pode estar também dentro de uma empresa, das universidades ou

qualquer tipo de instituição; no contexto da pesquisa é entendido empreendedor como a pessoa que tem expectativas profissionais de abrir ou consolidar um negócio.

O tratamento de dados foi feito no software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 15.0 *for Windows*, os módulos de estatística descritiva e de cruzamentos simples, análise fatorial, ANOVA e regressão *logistic*.

## 5. Análise dos Resultados

Sobre o perfil demográfico dos alunos pesquisados pode-se dizer que, de forma geral, são jovens, solteiros, não trabalham e moram com os pais. Dos 370 respondentes, 202 (54,6%) são mulheres e 168(45,4%) homens. As idades variam entre 17 e 48 anos, contudo há uma predominância de jovens até 25 anos, representando 80,6% da amostra. A maioria se declara como solteira, 83,2% das mulheres e 86,9% dos homens. Com relação às condições de moradia, 69,3% das mulheres e 75,6% dos homens moram com os pais, quase a metade não trabalha e são financiados pelos pais (49,5% das mulheres e 41,75 dos homens), sendo que só 3,0% no caso das mulheres e 7,7% no caso dos homens são responsáveis por sustentar uma família.

Consultados os alunos sobre seus objetivos profissionais (vide Tabela 1), uma primeira leitura desses resultados indicou que a maioria dos alunos não teria espírito empreendedor, neste caso entendido como intenção de montar ou consolidar um negócio. Aproximadamente 22% da totalidade alunos mostram interesse em abrir ou consolidar um negócio, enquanto o objetivo profissional do maior percentual de respondentes 39% é o de serem funcionários públicos, colocado muitas vezes na literatura como antítese do espírito empreendedor. Os percentuais são consideravelmente similares no caso dos alunos da Instituição particular cujo ensino estaria voltado especificamente para o empreendedorismo, não apresentando nenhuma diferença relevante entre os alunos da Instituição pública, quanto a seu objetivos profissionais.

Quando analisamos estas opções por gênero, fica evidente que as mulheres na sua grande maioria optam pelo funcionalismo público (45,5%), sendo que só 14,4% delas mostram intenção de abrir ou consolidar um negócio. Entre os homens este percentual sobe a 32,1%, mas ainda assim 31,0% optam pelo funcionalismo público. Conseguir um emprego na empresa privada é o objetivo de 24,3% das mulheres e 23,2% dos homens. Já a carreira acadêmica é opção de 12,4% das mulheres e de 11,3% dos homens.

**Tabela 1** – Número e percentual de respondentes mulheres e homens segundo objetivos profissionais de médio e longo prazo

Objetivos profissionais de médio e longo prazo	Número de respondentes		Número de respondentes	
	Mulheres	(%)	Homens	(%)
Dedicar-se à pós-graduação integralmente/seguir vida acadêmica	25	12,4%	19	11,3%
Conseguir emprego em empresa privada	49	24,3%	39	23,2%
Prestar concurso público/ consolidar carreira no setor público	92	45,5%	52	31,0%
Abrir negócio próprio/consolidar negócio próprio	29	14,4%	54	32,1%
Sem resposta	7	3,5%	4	2,4%
<b>Total</b>	<b>202</b>	<b>100,0%</b>	<b>168</b>	<b>100,0%</b>

**Fonte:** elaboração dos autores

Assim, dados os resultados acima podemos imaginar que existe uma relação entre escolha profissional e gênero. Para nos certificar que essa relação é real e não devida ao acaso, realizamos o teste qui-quadrado. A tabela de contingência utilizada agrupou as variáveis em dois grupos: aqueles que pretendem abrir ou consolidar um negócio entendidos aqui como empreendedores e aqueles que não pretendem. Realizado o teste qui-quadrado, os coeficientes foram significativos, portanto é possível concluir que a relação observada na tabela de contingência é real e não devida ao acaso. Porém, como qui-quadrado indica a existência de relação, mas não o grau desta, é necessário observar as medidas de simetria (Figura 1). A correlação expressa pelos Ambos os coeficientes são significativos (*approx.sig* menor que 0,05). Portanto, essa correlação existe de fato. Vale ressaltar que a escolha profissional, ou melhor, a escolha por empreender é dependente do gênero. Mulheres seriam menos empreendedoras. Coeficientes de Contingência e V de Cramer<sup>1</sup> é de aproximadamente 21%.

**Figura 1**

Symmetric Measures			
		Value	Approx. Sig.
Nominal by	Phi	,213	,000
Nominal	Cramer's V	,213	,000
	Contingency Coefficient	,209	,000
N of Valid Cases		359	
a. Not assuming the null hypothesis.			
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.			

Interessaria saber se essa diferença se reflete também nas razões pelas quais os alunos optaram por determinada área. Se existem diferenças na escolha entre aqueles que pretendem empreender daqueles que não, e principalmente se existem diferenças com relação ao gênero. As respostas a esta pergunta de nove ítems respondidos em escala de Lickert de cinco pontos, foram trabalhadas com análise fatorial (rotação varimax) para reduzir as informações e encontrar fatores que pudessem ser relacionados com a escolha entre ser o não empreendedor e com o gênero.

A análise fatorial mostrou-se apropriada<sup>2</sup>. Foram extraídos três fatores que agrupam as informações de o porquê os alunos optaram por este curso e explicam 60,62% da variância total (Figura 2). O primeiro fator concentra-se especificamente nos itens relacionados ao “emprego”, à escolha da carreira; às questões como melhorar a posição no emprego, ao aumento das chances de emprego, ao credenciamento profissional e à complementação de

<sup>1</sup> Coeficiente de Contingência é um pouco mais conservador que Phi, sendo que este é apropriado para tabelas 2x2.

<sup>2</sup> KMO= 0,661 e Teste de Barlett significativo. Para KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy), valores de maiores que 0,5 indicam que análise fatorial pode ser usado. O teste Barlett de esfericidade, é um teste estatístico que serve para ver a presença de correlações entre as variáveis, ele deve ser significativo.



informação. O segundo fator agrupa os itens que assinalam influências de terceiras pessoas na escolha da carreira, questões como seguir o conselho de parentes ou amigos, ou até mesmo conhecer alguém que atue na área. Já o terceiro fator agrupa itens relacionados especificamente com interesses e preferências pela área de estudo. Neste fator entraria a opção de trabalhar em empresa própria ou da família, porém a correlação parcial entre o item e o fator é menor que 0,5.

Para saber se existiam diferenças com relação ao gênero, foram realizados os testes da ANOVA: o “teste t”, que avalia a significância estatística da diferença entre duas médias do gênero, se mostrou não significativo, implicando com isto que não existem diferenças de gênero com relação aos fatores que agrupam as razões da escolha do curso. Com relação aos grupos empreendedores versus não empreendedores, o teste resultou significativo para o terceiro fator, que agrupa os itens de preferências pela área.

**Figura 2**

Rotated Component Matrix <sup>a</sup>			
	Component		
	1	2	3
Porque optou por esse curso-melhorar posição no emprego	,835		
Porque optou por esse curso-credenciamento profissional	,777		
Porque optou por esse curso-complementar informação	,706		
Porque optou por esse curso-aumentar chances de emprego	,656		
Porque optou por esse curso-parentes na área		,865	
Porque optou por esse curso-conselho pais ,amigos		,721	
Porque optou por esse curso-Interesse na área			,782
Porque optou por esse curso-não é curso da preferência			-,772
Porque optou por esse curso-para trabalhar firma própria ou da família			

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.  
 a. Rotation converged in 4 iterations.

Com relação às questões que os alunos consideram importantes na vida profissional, (vide Figura 3) a análise fatorial agrupou os itens em quatro fatores que explicam em conjunto 62,06% da variância total. O primeiro fator agrupou oito itens, alguns muito diferentes dos outros e até um pouco conflitantes, portanto tornou-se de difícil interpretação. Já no segundo fator, os itens estão bem mais coesos e, portanto, o fator é de mais fácil interpretação, agruparam-se os itens de salário, emprego estável e boas possibilidades de promoção. O terceiro fator reúne itens relacionados à qualificação, ao trabalho desafiador e às possibilidades de fazer algo útil à sociedade. O quarto fator aborda questões de relacionamento com os colegas e possibilidade de concretização de idéias próprias. Ao igual que no caso anterior, com a aplicação da ANOVA, não se evidenciou diferença entre gêneros. A aplicação da ANOVA tampouco mostrou diferenças entre os grupos dos alunos empreendedores versus os não empreendedores. Desta forma, os resultados estariam apontando que os fatores considerados importantes na vida profissional dos alunos são os mesmos tanto para as mulheres quanto para os homens, sejam estes empreendedores ou não. Mais ainda, em função do referencial teórico que explicitava que muitas vezes a mulher se vê induzida a reduzir a carga horária de trabalho para compatibilizar a vida doméstica e a

profissional, aplicou-se a ANOVA ao item específico da importância de uma atividade profissional que tenha um volume de trabalho definido e que deixe tempo livre, mas, da mesma forma, os resultados do teste não evidenciaram diferenças entre homens e mulheres.

**Figura 3**

Rotated Component Matrix <sup>a</sup>				
	Component			
	1	2	3	4
a possibilidade de trabalhar em pesquisa	,812			
a possibilidade de ganhar muito dinheiro, mesmo que isto implique em riscos	,810			
ter acompanhamento, ser avaliado periodicamente	,802			
independência não estar subordinado a ninguém	,758			
um volume de trabalho bem definido e que deixe tempo livre	,693			
a possibilidade de prestígio e reconhecimento social	,591			
responsabilidades bem definidas tarefas claras	,504			
sociabilidade, relacionamento com outras pessoas				
possibilidades de assumir funções de direção				
o salário		,800		
um emprego estável		,737		
boas possibilidades de promoção		,560		
chances de continuar se qualificando (pós-graduação, aperfeiçoamento, etc)			,736	
possibilidades de fazer algo útil à sociedade			,591	
as possibilidades de aplicar as qualificações obtidas no curso			,579	
um trabalho que exija ou desafie a gente			,534	
bom ambiente de trabalho, bom relacionamento com os colegas				,822
possibilidades de concretização de idéias próprias				,548
Extraction Method: Principal Component Analysis.				
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.				
a. Rotation converged in 8 iterations.				

Em suma, infere-se que se o gênero não influencia nos fatores que os alunos consideram importantes na vida profissional, as diferenças que se observam na escolha profissional, especificamente homens mais empreendedores que as mulheres, podem vir de fatores sócio demográficos, assim como das razões pelas quais optaram pelo curso.

Como se observa na Figura 4, nos resultados da Regressão *Binary Logistic*, a variável empreendedor é função direta do fator que representa interesses e preferências pela área de estudo (FAC3\_1). Esta variável é significativa tanto no caso de empreendedores do sexo feminino, como empreendedores do sexo masculino, não apresentando diferenças quanto ao gênero o que confirma os resultados da ANOVA antes mencionados. Ser empreendedor é função inversa da variável pai não-empreendedor (Q9PC\_MO), apresentando esta variável diferenças segundo o gênero, a variável apresenta-se não significativa no caso do sexo feminino e significativa no caso do sexo masculino. Ser empreendedor também é função direta do salário familiar (Q6\_SM). Esta variável também apresenta diferenças com relação ao gênero, é significativa no caso do sexo feminino e não significativa no caso do sexo

masculino.  $R^2$  de Nagelkerke<sup>3</sup> é de 0,323 no caso do sexo feminino e de 0,388 no caso do sexo masculino.

**Figura 4**

Variables in the Equation								
Gênero	Step		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Femenino	1 <sup>a</sup>	FAC3_1	1,106	,396	7,812	1	,005	3,023
		Q9PC_MO(1)	-1,430	,763	3,515	1	,061	,239
		Q6_SM	,065	,022	8,537	1	,003	1,067
		Constant	-1,770	,748	5,599	1	,018	,170
Masculino	1 <sup>a</sup>	FAC3_1	1,103	,307	12,933	1	,000	3,013
		Q9PC_MO(1)	-1,836	,571	10,324	1	,001	,159
		Q6_SM	,053	,023	5,565	1	,018	1,055
		Constant	-,347	,588	,349	1	,555	,707

a. Variable(s) entered on step 1: FAC3\_1, Q9PC\_MO, Q6\_SM.

Em suma, a opção por abrir ou consolidar um negócio é função de preferências pela área, de pai empreendedor para os homens, mas não para as mulheres e é função direta da renda familiar para as mulheres, mas não para os homens sendo para eles uma variável não significativa.

## 6. Considerações Finais

O intuito do trabalho era olhar o empreendedorismo feminino sob a ótica das expectativas profissionais, especificamente em função das tendências empreendedoras, entendidas como intenção de abrir ou consolidar um negócio.

Os resultados mostraram que as mulheres se apresentam muito menos empreendedoras que os homens, só 14,4% em comparação com 32,1% dos homens, têm intenções de montar um negócio. Este resultado, condizente com o que prega a literatura, foi procurado entender à luz da relação entre as razões pelas quais os alunos optaram pelo curso e à luz da relação com os fatores que consideravam importantes na atividade profissional. Não procuramos explicações ao pouco interesse das mulheres em empreender nas características psicológicas ou comportamentais femininas, procuramos relacionar essas tendências com alguma motivação que já estava presente e que se devia manifestar na escolha da profissão, nas motivações pelas quais o aluno/a optou pelo curso.

Os resultados estatísticos evidenciaram que existe relação direta entre empreendedorismo e o fator que agrupa as questões relacionadas às preferências, contudo não acontece o mesmo com relação ao gênero, vale dizer não há diferenças entre homens e mulheres quanto às razões pelas quais optam pelo curso e, portanto, não teríamos aqui uma explicação para a diferença

<sup>3</sup> Em regressão linear, a estatística de  $R^2$  mede a proporção de variação na resposta que é explicada pelo modelo. A estatística de  $R^2$  não pode ser exatamente computada pelos modelos de regressões logísticas, por isso, estas aproximações são computadas.

da intenção de empreender entre os gêneros. Tampouco encontramos explicação nos fatores considerados importantes na atividade profissional, ainda que entre os itens figurassem questões como “emprego estável”, “volume de trabalho que deixe tempo livre” ou “independência, não estar subordinado a ninguém”, entre outros, apesar desses itens ser considerados na literatura como decisores das opções de trabalho feminino; da preferência pelo funcionalismo público e da preferência pela atividade empreendedora, os testes estatísticos não mostraram qualquer indício de relação entre estas opções (agrupadas em fator ou de forma individual) e a intenção de empreender, nem essas opções e o gênero.

Contudo, os resultados mostraram que, além de uma questão específica de preferência pela área de estudo, válida tanto para homens como para mulheres, a opção por abrir ou consolidar um negócio relaciona-se com o fato de ter pai empreendedor, para o caso dos homens, mas não assim no caso feminino, e é função direta da renda familiar para as mulheres, mas não para os homens.

## 7. Referências Bibliográficas

BASTOS, Beloto Murilo de Souza; BEZERRA, Rodrigo Moreira. **Empreendedorismo: um enfoque estratégico/administrativo e oportunidades para as mulheres empresárias.** Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/13734/> >. Acesso em: 10 out. 2007.

BRUSCHINI, Cristina, LOMBARDI, Maria Rosa. **A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo.** *Cad. Pesqui.*, N<sup>o</sup>.110, p.67-104. Brasil, jul. 2000

DEMARTINO, R.; BARBATO, R. e JACQUES, P. H. **Exploring the Career/ Achievement and Personal Life Orientation Differences between Entrepreneurs and Nonentrepreneurs: The Impact of Sex and Dependents.** *Journal of Small Business Management.* 44(3), pp. 350–368, 2006.

GOMES, A. F.; SANTANA, W. G. P. e SILVA, J. M. **Mulheres Empreendedoras: Desafios e Competências.** *Directory of Open Access Journals.* Vol. 04, N<sup>o</sup> 24. Buenos Aires, out/dez. 2005.

GUPTA, Vishal K.; TURBAN, Daniel B.; WASTI, S. Arzu e SIKDAR, Arijit. **Entrepreneurship and Stereotypes: are entrepreneurs from mars or from venus?** *Academy of Management Best Conference Paper*, 2005. ENT: C1.

JONATHAN, Eva G.; SILVA, Taissa M. R. **Empreendedorismo feminino: tecendo a trama de demandas conflitantes.** *SciELO – Brasil*, 2007. *Cad. Psicol. Soc.*, Jan./Apr. 2007, vol.19, no.1, p.77-84.

JONATHAN, E. G. **Mulheres Empreendedoras: Medos, Conquistas e Qualidade de Vida.** *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 10, n. 3, p. 373-382, set./dez. 2005. Paraná.

KOH, H. C. Testing hypotheses of entrepreneurial characteristics: **A study of Hong Kong MBA students.** *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 11 No. 3, 1996, pp. 12-25.

LOBATO, C. R. P. S. e KOLLER, S. H. **Maturidade Vocacional e Gênero: Adaptação e Uso do Inventário Brasileiro de Desenvolvimento Profissional.** Revista Brasileira de Orientação Profissional, 2003, 4 (1/2), pp. 57-69, Porto Alegre – RS.

LYNESS, K. S. e THOMPSON, D. E. **Above the Glass Ceiling? A Comparison of Matched Samples of Female and Male Executives.** Journal of Applied Psychology 82 (3), 359–375, (1997).

MACHADO, H. V. **Tendências do Comportamento Gerencial da Mulher Empreendedora.** In Anais do XXIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração – ENANPAD. Foz do Iguaçu – PR, 1999.

MENZIES, Teresa V; DIOCHON, Monica e GASSE, Yvon. **Examining Venture-Related Myths Concerning Women Entrepreneurs.** Journal of Developmental Entrepreneurship. Vol. 9, Nº 2. August, 2004.

MONTALI, Lilia; LOPES, Giovana. **Relações familiares e trabalho feminino na região metropolitana de São Paulo na década de 90.** *Caderno CRH*, 2003.

GLOBAL ENTREPREURSHIP MONITOR (GEM). **Empreendedorismo no Brasil**, 2004  
\_\_\_\_\_. **Empreendedorismo no Brasil**, 2002.

PELISSON, C.; ALIGLERI, L. A.; GIMENEZ, F. A. P.; MACHADO, H. P. V.; GOMES, V. e ALIGLERI, L. M. **Comportamento Gerencial, Gênero e Empreendedorismo.** In Anais do XXV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração – ENANPAD, 2001.

POSSATTI, Izabel Cristina; DIAS, Mardônio Rique. **Multiplicidade de papéis da mulher e seus efeitos para o bem-estar psicológico.** *Cad. Psicol. Reflex. Crit.*, vol.15, no.2, p.293-301 Brasil, 2002.

SHELTON, Lois M. **Female Entrepreneurs, Work-family Conflict, and Venture Performance: New Insights into the Work-Family Interface.** Journal of Small Business Management. 44 (2), 2006: 285-297.

UFUK, Hatun e ÖZGEN, Özlen. **The profile of women entrepreneurs: a sample from Turkey.** International Journal of Consumer Studies, 25, 4, december 2001: 299-308. Turkey.

VERHEUL, Ingrid; STEL, André V. e THURIK, Roy. **Explaining Female and Male at the Country Level.** Entrepreneurship & Regional Development, 18, march, 2006: 151-183.