

Tema 7 – Empreendedorismo transgeracional, gestão de pequenas empresas e organizações familiares

MULHERES EMPREENDEDORAS:**Os desafios para equilibrar a vida pessoal e profissional**Deisi Mara Candaten¹Jocias Maier Zanatta²Juliana Karine Dalla Vechia Trevisan³

Resumo: O presente estudo tem o objetivo de pesquisar sobre as mulheres empreendedoras e os desafios enfrentados para equalizar a vida pessoal e profissional. O referencial teórico resgata a trajetória do empreendedorismo feminino no Brasil, as questões de gêneros na literatura de gestão, e o mercado de trabalho para a mulher. Em termos metodológicos, a pesquisa caracteriza-se como uma pesquisa exploratória, um estudo de caso, com abordagem qualitativa dos dados. Utilizou-se como técnica de coleta e análise de dados, entrevista em profundidade e análise de conteúdo. A unidade de análise selecionada foi a Associação Comercial Industrial e Serviços de Serafina Correa – Acisco, tendo como sujeitos da pesquisa 29 mulheres associadas a esta entidade. Atualmente não existem cargos em que as mulheres não possam atuar, e dentre os fatores determinantes para a escolha profissional das mulheres esta a valorização, a complementação de renda e a família. Dentre os desafios profissionais enfrentados pelas mulheres verifica-se que o maior deles é conciliar o trabalho com a família\filhos. Apesar das dificuldades, a pesquisa mostra que as mulheres empreendedoras investigadas alcançaram o topo da carreira e estão felizes tanto na vida pessoal quanto profissional.

Palavras-chave: Mulheres empreendedoras. Vida pessoal. Carreira profissional.

1 Introdução

A escolha do tema e inspiração para a elaboração do título deste projeto de Estágio Supervisionado surgiu da leitura do artigo “Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos”, escrito por Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010). Os autores apontam sentimento de culpa das mulheres executivas em relação aos filhos, devido a incontornáveis ausências. A pressão exercida sobre elas pelas suas próprias mães aumenta ainda mais a culpa. Os autores mostram que no contexto familiar, a mulher executiva ainda é a única responsável pela gestão da casa, das tarefas e dos cuidados com os filhos. A pesquisa mostrou ainda que a dimensão estrutural do mundo do trabalho do executivo em topo de carreira traz desafios consideráveis para todos, porém, a pressão é muito mais forte sobre as mulheres.

¹ Aluna do curso de Administração na Universidade de Passo Fundo (UPF). E-mail: 126154@upf.br

² Administrador. Aluno no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento na Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (PPGDs/UNIJUÍ). Coordenador de Infraestrutura no Hospital São Vicente de Paulo, em Três de Maio (RS). Email: <josk85@hotmail.com>

³ Psicóloga. Aluna no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento na Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (PPGDs/UNIJUÍ). E-mail: <julianakdv@gmail.com>

Tema 7 – Empreendedorismo transgeracional, gestão de pequenas empresas e organizações familiares

A participação das mulheres no mercado de trabalho, em particular das que já são donas de casa, tem aumentado de forma linear nos últimos vinte anos (LINDO, 2004). Em função de suas características de gênero, perfil e estilo de liderança, as mulheres conseguiram galgar postos de trabalho e alcançar o topo da carreira, mas mantiveram-se responsáveis com filhos e demais atividades domésticas (LINDO, 2004), o que gerou sobrecarga de trabalho (LAGES; DETONI; SARMENTO, 2005) e conflitos em suas vidas pessoais (SILVA; ROSSETTO; REBELO, 2010).

Dilemas relacionados ao trabalho e vida pessoal sempre estiveram presentes na vida da mulher (SOUZA, 2007), que, de alguma forma, tiveram que abrir mão de suas vidas para tomar conta de filhos, dos pais ou de parentes próximos, o que não é comum entre homens (LOUREIRO; COSTA; FREITAS, 2012). Por essa razão, questiona-se se, no contexto contemporâneo, observam-se mudanças de comportamento das mulheres empreendedoras em relação as suas escolhas profissionais, carreira, maternidade, amores e preconceitos.

Estudos mostram que as mulheres empreendedoras são muito afetadas de forma negativa, pelo fato de sofrerem com o impacto da vida sua vida pessoal e ainda não saber muito bem conciliar seus papéis. Assim, sentem-se insatisfeitas com a falta de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional em relação ao mesmo sentimento vindo dos homens. Dessa forma, este trabalho é proposto com vistas a refletir sobre a percepção das mulheres empreendedoras que conquistaram a independência profissional e que ao mesmo tempo, lidam com maternidade, a dedicação aos filhos e ao parceiro amoroso. Para tanto, é necessário compreender os desafios enfrentados por elas e de que forma elas conseguem superá-los para que ambas as instâncias, trabalho e família, avancem de forma igualitária.

Nos últimos anos, com o aumento das mulheres no mercado de trabalho, tem-se um numero maior de mães profissionais e empreendedoras (LINDO, 2004), provocando reflexões acerca das questões que envolvem o equilíbrio da vida pessoal com a vida profissional da mulher empreendedora. É possível que exista incompatibilidade entre essas duas demandas e a tão desejada estabilidade ou equilíbrio entre os dois mundos. As mulheres lidam com uma carga de preconceitos machistas ainda existentes na sociedade moderna (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010). O sentimento de culpa das mulheres executivas (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010) em relação aos filhos e ser a única responsável pela gestão de tarefas domésticas transformam-se em uma pressão mais forte sobre o desempenho de seus dois grandes papeis: de empreendedora e de mulher.

2 Referencial Teórico

2.1 Empreendedorismo feminino

O empreendedorismo feminino é crescente; e vem crescendo também os estudos científicos nessa área (GOMES; SANTANA; ARAÚJO, 2009; SILVEIRA; GOUVEIA, 2008 apud FRANCO, 2014). Porém, segundo Cassol, Silveira e Hoelgebaum (2007), ainda são iniciantes os estudos acerca da profundidade do empreendedorismo feminino. Um dos fatores que contribuiu significativamente para o aumento da importância que vem sendo dada aos estudos na área do empreendedorismo feminino está relacionado com o aumento da

Tema 7 – Empreendedorismo transgeracional, gestão de pequenas empresas e organizações familiares

participação da mulher no mercado de trabalho (CASSOL, 2006; MARASEA; ANDRADE, 2006 apud FRANCO, 2014).

O aumento da participação da mulher no mercado de trabalho foi sem dúvida, um dos fatores que contribuiu para o avanço dos estudos na área do empreendedorismo feminino. A mulher executiva teve de se adaptar as exigências e ao ambiente que as organizações lhe propiciam e, aos poucos, foi construindo sua identidade segundo a cultura da empresa a qual esta inserida (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

Grzybovski et. al. (2002) destacam um diferencial feminino entre as mulheres e homens gestores. Nas palavras das autoras, a mulher constrói um sentimento de comunidade, através do qual une os membros da organização, consegue criar um laço que faz com que aprendam e acreditem uns nos outros. As informações e decisões são compartilhadas por todos os que serão afetados (GRZYBOVSKI; BOSCARIN; MIGOTT, 2002).

De acordo com Loureiro, Costa e Freitas (2012), o papel que a mulher ocupa na sociedade também esta determinado por seu papel na família, já que para elas a vivência no trabalho implica a divisão do seu tempo entre o espaço produtivo e o espaço familiar. A dupla jornada de trabalho.

A inserção da mulher em um espaço que antes era somente masculino acabou por fazer com que ela anexasse às funções domésticas o trabalho fora de casa, sobrecarregando-a com uma dupla jornada (ZIBETTI; PEREIRA, 2010). Essa inserção da mulher, sem dúvidas, tem trazido novas experiências para elas. As mulheres trabalhadoras continuam responsáveis pelas atividades domésticas, pelo cuidado com os filhos e outros familiares, que indica a continuidade de modelos familiares tradicionais que sobrecarregam as mulheres (BRUSCHINI; LOMBARD apud LOUREIRO; COSTA; FREITAS, 2012).

Bartolomé, Evans apud Souza (2007) descrevem que os dilemas e conflitos enfrentados pelas mulheres com o objetivo de equilibrar o relacionamento de sua vida pessoal com sua vida profissional, faz com que ela sofra mais do que o homem com o desafio de uma carreira profissional ascendente, pois a pressão que surge fora de casa se duplica. As mulheres dedicam-se tanto ao trabalho quanto o homem Ramalho, Figueiredo (2013), porém, quando voltam para casa, ainda tem de dedicar-se ao parceiro, ao trabalho doméstico e aos filhos, papéis peculiares às mulheres em sociedade do início do século XX.

Para as executivas casadas e com filhos, a sobrecarga de tarefas na gestão da casa e na atenção aos filhos interfere também na relação com o marido (CARVALHO NETO, TANURE, ANDRADE, 2010). As mulheres são capazes de executar várias atividades ao mesmo tempo e lidar com várias responsabilidades (lar, marido, filhos, trabalho). Conforme observam Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010) a mulher se desdobra e sofre com a sobrecarga que ela mesma se impõe ao desempenhar seus diversos papéis de ser mulher, mãe e profissional. Segundo os autores, ela submetendo-se ao homem, fica sobrecarregada com a rotina da casa e dos filhos, ainda se preocupando em estar de boa aparência, atingir o sucesso profissional e ainda mantém um cuidado especial para não ofuscar o sucesso do seu parceiro.

Dados estatísticos do IBGE mostram que, em 1985, nas áreas metropolitanas do Brasil, mais de 78% das crianças de 0 a 6 anos ficavam com as mães a maior parte do tempo e apenas 23% freqüentavam creches ou pré-escolas. Informações mais recentes revelam que as mães, mesmo quando trabalham fora, continuam sendo as principais responsáveis pelo

Tema 7 – Empreendedorismo transgeracional, gestão de pequenas empresas e organizações familiares

cuidado com as crianças. Segundo dados da Pesquisa Nacional sobre demografia e Saúde, 23% das trabalhadoras cuidam dos filhos menores de cinco anos.

Nas palavras de Lages, Detoni e Sarmiento (2005), a necessidade de inserir-se no mercado, o cansaço gerado pela dupla jornada de trabalho e a preocupação com o cuidado com os filhos causam uma divisão emocional entre as exigências do trabalho e da família, o que acaba gerando um sentimento de culpa pelo abandono do lar, o preço por emancipar-se. Este fato aumenta a probabilidade das mulheres para adquirirem aos mais variados tipos de doenças.

Dentre todos os fatores que sobrecarregam a mulher psicologicamente, é a maternidade que acaba atuando como forte agente de estresse. Outro agente estressor diz respeito à própria atividade desempenhada fora de casa. Primeiramente a mulher tem que disputar com os homens as vagas existentes. Em seguida, passam a sofrer vários tipos de discriminação no ambiente de trabalho, no que se refere ao estado civil, à maternidade, ao assédio sexual. Os múltiplos papéis desempenhados pela mulher, nos dias de hoje, representam a história das lutas pela emancipação – igualdade social, política, econômica, educacional. Mas esse empreendimento, diversificado e incessante, encontra barreiras culturais, fortemente internalizadas, barreiras capazes de não depositar na participação feminina – tanto no mercado de trabalho, quanto no ambiente doméstico – o devido valor e reconhecimento (LAGES; DETONI; SARMENTO, 2005).

Nesse contexto, cabe refletir sobre o perfil empreendedor da mulher. Empreender é uma tarefa tanto para homens quanto para mulheres, independente de sua classe social ou profissão (FRANCO, 2014). “O empreendedor, por definição, tem de assumir riscos, e o seu sucesso está na sua capacidade de conviver com eles e sobreviver a eles” (FRANCO, 2014).

2.2 As questões de gênero na literatura de gestão

A literatura tem um papel ativo na disseminação dos modelos do executivo ideal, exercendo influência no comportamento de homens e mulheres que desejam uma bem sucedida carreira no mundo dos negócios (MEDEIROS; BORGES; MIRANDA, 2010). De acordo com esses autores, gênero é um conceito socialmente criado, variando entre uma cultura e outra, constituindo um aspecto determinante na estrutura social, na medida em que influência os papéis que homens e mulheres desempenham dentro das instituições.

Na opinião de Martin, citado por Medeiros, Borges e Miranda (2010), a diferença entre sexo e gênero é simples de ser explicada, na qual o sexo se trata de uma distinção entre machos e fêmeas, ou seja, são diferenças fisiológicas e não comportamentais. O gênero envolve um processo de construção social, no qual uma figura cultural que se associa com diferenças fisiológicas entre sexos ao mesmo tempo em que as modifica ou complementa.

Na sociedade contemporânea, as relações de gênero no mercado de trabalho ocorrem, segundo Yannoulas (apud MEDEIROS, BORGES, MIRANDA, 2010), de duas formas distintas:

a) **horizontal** – as mulheres concentram-se em um determinado setor de atividade por suas características culturalmente reproduzidas. Aqui, as mulheres ocupam funções que, ou são extensões diretas do trabalho doméstico, ou requerem paciência, docilidade, meticulosidade, delicadeza, qualidades essas estimuladas na socialização feminina;

Tema 7 – Empreendedorismo transgeracional, gestão de pequenas empresas e organizações familiares

b) **vertical** – as condições gerais de trabalho das mulheres são inferiores às dos homens, o que exige delas requisitos ou competências a mais que seus colegas para ocupar o mesmo posto de trabalho; e, (c) pirâmide ocupacional baseada em gênero – a baixa presença das mulheres em cargos hierarquicamente superiores, um conceito interpretado como o fenômeno do “teto de vidro”.

Isso faz pensar que o mercado de trabalho recruta as mulheres diferente do que recruta os homens, indicando uma discriminação contra as mulheres. No entanto, esta é uma prática proibida por normas internacionais (MEDEIROS; BORGES. MIRANDA, 2010). As práticas relacionais que emergem no mundo do trabalho influenciam o que é produzido e difundido sobre os aspectos inerentes às organizações, tais como estrutura, tarefas e divisão do trabalho, sobretudo quanto à divisão do que é de domínio masculino e feminino.

Atribuir o rótulo de feminina ou masculina a alguma profissão constitui uma forma de atrelar a ela algum simbolismo de gênero, como se fosse algo natural a ser ocupado por homens ou mulheres. A respeito, Enriquez (apud MENEZES; DINIZ, 2011) observou que, ao longo do tempo, as mulheres se mantinham-se ocupadas com trabalhos que requerem pouca qualificação e que raramente se tornavam diretoras de grandes empresas, exercendo funções executivas. Ao mesmo tempo, muitas profissões se efeminaram, como os ensinos primário e secundário, a enfermagem, que antes de significarem o cuidado pertencente a esfera feminina, sinalizavam uma desvalorização social de tais ocupações.

Entretanto, como as mulheres sempre buscaram, de forma significativa, aperfeiçoar suas qualificações, vem conseguindo, de forma gradativa, se aproximar de tarefas mais masculinizadas, como aponta Fletcher (citado por MENEZES; DINIZ, 2011):

Muito do que vem sendo notado é que os traços associados com a liderança heróica tradicional são masculinos. Homens ou mulheres podem exibi-los, mas os traços em si, como individualismo, controle, assertividade e habilidades de advogar e dominar – são socialmente atribuídos a homens e geralmente entendidos como masculinos. Em contraste, os traços associados com a nova liderança pós-heróica são femininos. Novamente, homens ou mulheres podem apresentá-los, mas os traços em si, como empatia, comunicação, vulnerabilidade e habilidades de conquista e colaboração são socialmente atribuídos a mulheres e entendidos como femininos.

Diante dessas considerações, seria de esperar que as feminilidades fossem cada vez mais valorizadas nas organizações e conseqüentemente as mulheres. Como atributos femininos valorizados no espaço organizacional, há multiplicidade de competências e a capacidade da mulher de se dividir entre diferentes atividades.

Os ideais da função executiva guardam inúmeros embates. Questiona-se os atributos colocados pelas enunciadoras como distintivos da função. Eles estão mesmo destituídos das interfaces com o gênero? Se considerado que a função executiva até pouco tempo era ocupada prioritariamente por homens, independentemente, argumenta-se que ao delinearem o que seria um executivo, para além das influências do gênero, essas mulheres acabam por delimitar um ideal de profissional, ideal este a ser seguido no exercício da atividade laboral, como afirma Menezes e Diniz (2011).

2.3 O mercado de trabalho para a mulher

Tema 7 – Empreendedorismo transgeracional, gestão de pequenas empresas e organizações familiares

As convenções do início do século ditavam que o marido era o provedor do lar. A mulher não precisava e não deveria ganhar dinheiro. As que ficavam viúvas, ou eram de uma elite empobrecida, e precisavam se virar para se sustentar e aos filhos, faziam doces por encomendas, arranjo de flores, bordados e crivos, davam aulas de piano etc. Mas além de pouco valorizadas, essas atividades eram mal vistas pela sociedade. Mesmo assim algumas conseguiram transpor as barreiras do papel de ser apenas esposa, mãe e dona do lar, ficou, para trás a partir da década de 70 quando as mulheres foram conquistando um espaço maior no mercado de trabalho (PROBST, 2005).

Altman e Costa (2009 apud SCHLICKMANN; PIZARRO, 2013) relatam que no Brasil, só em 1988 é que a Constituição Federal autorizou a instituição da cidadania e dos direitos humanos para as mulheres brasileiras. A partir desta data, passou a ser comemorado no Brasil o Dia Internacional da Mulher, comemorado sempre no dia oito do mês de março.

De acordo com Gomes, Santana e Silva (2005), citados por Hernandez de Assis (2009), essa expansão da participação da mulher no cenário econômico, não se explica apenas por ser, a mulher, uma renda complementar da família, vai, além disso. Acontecem grandes mudanças sociais que envolvem transformações nas expectativas de vida pessoal, nas relações familiares, auto realização, independência financeira, entre outras coisas. Na interpretação dos autores, o que ocorre no cenário mundial é uma mudança social. Algumas explicações para essa grande participação feminina no mercado se devem ao fato da emancipação da mulher, independência financeira, desemprego e necessidade de complementar a renda familiar.

Nas últimas décadas, já foi provado que a competência no trabalho é um grande marco feminino. Apesar de sua fragilidade, ela é bastante forte para enfrentar os desafios existentes no mercado de trabalho com convicção, disposição e determinação. Por ser mais sensível, a mulher tem tido grande influência nas relações humanas que está sendo valorizada cada vez mais nos dias atuais, pois o mundo passa por transformações rápidas e perigosas (CABRAL, 2012 apud SCHLICKMANN; PIZARRO, 2013).

Hernandes de Assis (2009), nos apresenta que além de destaques no gerenciamento de pessoas, as mulheres têm sido consideradas como uma vantagem competitiva para as organizações. As características como impulso para acomodar situações, sensibilidade para a necessidade dos outros, preocupações comunitárias, etc., antes consideradas fraquezas femininas, passaram a ser vantagens no mundo corporativo atual. Sem se esquecer de que as mulheres valorizam mais o trabalho em equipe, são mais perseverantes e constantes, menos imediatistas e mais capazes de raciocinar no longo prazo. Ainda, sobrevivem melhor em tempos de aperto e possuem maior abertura e flexibilidade para o aprendizado constante. (SOUZA, 2009 apud HERNADES DE ASSIS, 2009).

Na visão de Schlickmann e Pizarro (2013), apesar de não ser instantânea, a inserção e participação da mulher no mercado de trabalho vêm evoluindo de forma positiva, em relação ao começo do movimento feminino. Como fruto das lutas sociais femininas e feministas, percebeu-se que as mulheres vêm se destacando e participando ativamente do mercado de trabalho, inclusive em cargos de liderança. Embora, ressalta-se que ainda não há o devido reconhecimento de suas atuações. Nesse sentido, observa-se que a igualdade entre sexos ainda é pouco respeitada e há ainda muito que mudar. Nos cargos de maior responsabilidade e de melhores salários, percebeu-se que a maioria deles é destinado ao sexo masculino e poucas

Tema 7 – Empreendedorismo transgeracional, gestão de pequenas empresas e organizações familiares

são as mulheres que conseguem chegar a este patamar. Evidencia-se que a maioria acaba abrindo mão de ter filhos e família, em função do tempo e da dedicação exigida pelo cargo a ser assumido.

Assis (2009) afirma que não há cargo que a mulher não possa ocupar, pois elas provaram serem tão competentes quanto os homens no que diz respeito ao mercado de trabalho. Agora, resta à mulher, comemorar a vitória, o sucesso e o grande destaque no mundo empresarial, pois, lutaram por isso, e são merecedoras de suas conquistas.

2.4 Modelo de análise

Se faz de suma importância observar o que nos tange sobre o empreendedorismo feminino, pois podemos observar no cotidiano, um aumento gradativo de empreendimentos organizados por mulheres, por isso se torna cada vez mais importante conhecer sua importância no cenário econômico e principalmente os motivos que elas têm para empreender. O estudo sobre o empreendedorismo das mulheres se faz útil no processo de poder identificar muitas particularidades do universo feminino que a destacam dos empreendedores masculinos. Através dele, podemos compreender os modelos de gestão feminina, seus valores culturais e outras determinantes que tornam a mulher uma empreendedora de sucesso. Os autores pesquisados destacam as variáveis que as diferenciam dos homens em questões de gestão. Falam das dificuldades enfrentadas nesse meio, antes somente dominado pelos homens e como elas, conseguiram alcançar o sucesso, sem esquecer-se do seu papel de mãe, esposa e mulher. Todas essas informações são importantes para o trabalho, pois elas vêm direto ao encontro do objetivo geral tratado e, permite ter uma visão de como elas, mulheres empreendedoras encontram-se nos dias atuais, qual é a sua real situação diante do mercado e suas percepções diante os desafios enfrentados em sua vida profissional.

As questões de gênero na literatura de gestão são fundamentais para entender o que influencia e quais são os papéis de homens e mulheres no desempenho de suas funções empresariais. Pode-se entender através dos autores, que a questão dos gêneros ainda se da de forma distinta na sociedade como um todo. Conclui-se que ainda existe divisão sobre o que é domínio feminino e masculino no mundo dos negócios e que, infelizmente as mulheres ainda sofrem preconceitos pré-existent na sociedade, que apesar de uma maior presença no mercado de trabalho, ainda há uma desigualdade no que se refere aos diferentes gêneros.

O mercado de trabalho para a mulher revela que sua figura passou a ser algo extremamente importante na sociedade atual. Com o tempo, apesar de terem sofrido muito pelas barreiras impostas na sociedade de que a mulher era única e exclusivamente do lar, graças às lutas promovidas, a mulher vem conseguindo aumentar o seu espaço nas estruturas sociais, abandonando a figura de mera dona de casa e assumindo postos de trabalho e cargos importantes em empresas. Demonstrar neste trabalho sua trajetória, história e suas lutas para chegarem onde estão, é necessário para que possamos revelar que, a mulher, em muitos perfis familiares, acumula tanto as funções trabalhistas quanto as domésticas e até as maternas, ficando, muitas vezes, sobrecarregada. É fundamental que se possa saber que a mulher assumiu novos papéis e os desempenha com louvor, sem deixar sua herança cultural de se

Tema 7 – Empreendedorismo transgeracional, gestão de pequenas empresas e organizações familiares

preocupar com os filhos, o marido e a casa, mesmo que isso se torne desgastante e a deixe muito atarefada e ocupada, ela desempenha de forma gloriosa sabendo que, ainda tem muito espaço para conquistar. Por todos esses motivos, embora o papel da mulher na sociedade venha se tornando cada vez maior e melhor, ainda existem muitos desafios a serem enfrentados no que se relaciona ao seu empreendedorismo, as questões de gênero e principalmente a ampliação e maior participação da mulher no mercado de trabalho.

3 Metodologia

O presente estudo configura-se como uma pesquisa exploratória, do tipo pesquisa de campo, com abordagem qualitativa dos dados. As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias (GIL, 1999). Já a abordagem qualitativa é apropriada para a avaliação formativa, quando se trata de melhorar a efetividade de um programa, plano, ou mesmo quando é o caso da proposição de planos (ROESCH, 2005).

A técnica de coleta de dados foi feita através de entrevistas em profundidade e análise do conteúdo. Para isso, foi elaborado um roteiro de entrevistas estruturadas composto somente por perguntas abertas, divididas em três blocos. O objetivo da entrevista em profundidade é entender o significado que os entrevistados atribuem a questões e situações em contextos que não foram estruturados anteriormente pelas suposições do pesquisador (ROESCH, 2005).

A unidade de análise selecionada foi a Associação Comercial Industrial e Serviços de Serafina Correa – Acisco, o que configura a estratégia de estudo de caso. Os sujeitos da pesquisas são as 35 mulheres empreendedoras associadas à Acisco Destas, 6 mulheres optaram por não participar da pesquisa. Assim, 29 são as respondentes, as quais são caracterizadas pela faixa etária entre 25 e 55 anos, na maioria (27) são casadas e possuem pelo menos um filho.

O processo de coleta de dados teve início em janeiro de 2015, quando fez-se o primeiro contato com a presidência da Acisco, com vistas a obter a autorização para usar o banco de dados dos associados. Os dados foram coletados pessoalmente através de entrevista. Para isso, através do contato e listagem proporcionados pela Acisco de mulheres associadas que empreendiam, foi realizada uma aproximação com as mesmas. Aleatoriamente, buscou-se realizar ligações para expor o interesse e objetivo do presente trabalho, com o intuito de saber se haveria reciprocidade da parte delas. Para as que se mostraram interessadas, logo foram agendadas datas e horários para que pudessemos realizar as entrevistas, buscando assim, uma amostragem das que estivessem disponíveis e aceitassem ser entrevistadas. Algumas com preferência em suas residências, outras, porém, em seu ambiente de trabalho.

A técnica de análise utilizada foi à técnica de análise de conteúdo, visando dar ênfase ao verdadeiro sentido das palavras das entrevistadas. Bardin (1977) define análise de conteúdo como um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos não) que permitam a interferência de conhecimentos relativos as condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Tema 7 – Empreendedorismo transgeracional, gestão de pequenas empresas e organizações familiares

4 Apresentação e Discussão dos Resultados

4.1 Fatores determinantes na escolha profissional

Na realidade atual, não se pode dizer que existem cargos em que as mulheres não podem estar. Elas demonstraram e continuam a demonstrar, a cada novo desafio em que estão inseridas, que são tão competentes e dedicadas, se não mais, em comparação aos homens. Esta pesquisa buscou explorar a percepção das mulheres, acerca dos desafios enfrentados em suas escolhas profissionais, que não são poucos devido a sua multiplicidade de papéis. A mulher ainda está longe de alcançar o auge do seu sucesso, ainda tem muito caminho a percorrer, porém, o respeito que vem adquirindo e conquistando no mercado de trabalho já pode ser comemorado, visto que, já tem um destaque no mundo empresarial.

A pesquisa teve como primórdio inicial, buscar a identificação dos fatores que determinam as escolhas profissionais das mulheres, pois se trata do primeiro objetivo específico deste trabalho. Dentre as 29 mulheres que aceitaram participar da entrevista, grande parte delas, sendo considerada a maioria das respondentes, nos revelam que souberam aproveitar as oportunidades que o mercado oferecia naquele momento. Apoiando-se em Assis (2009), constatou-se que ainda as mulheres têm sido consideradas como um recurso que produz vantagem competitiva para as organizações, por isso, muitas empresas tem buscado investir em mulheres para seu quadro de colaboradores, e as mulheres, conseqüentemente, buscam aproveitar essas oportunidades e claro, acabam se destacando no mundo dos negócios, progredindo sempre mais e mais. Neste caso, podemos confirmar que o que nos diz a teoria sobre as oportunidades que aos poucos, vão aparecendo para as mulheres, coincide com a prática, visto que elas buscam de forma inteligente, aproveitar o que o mercado lhes proporciona, aliando-se a isso, sua vontade e perspectiva de crescimento.

Percebe-se que as mulheres valorizam e sentem-se mais seguras em trabalhar em empresas que oferecem condições para o desenvolvimento da carreira, pois, só dessa forma, entendem que podem competir de igual para igual aos cargos masculinos. O homem já possuem um histórico em cargos de chefia e liderança, e se as empresas oportunizarem um crescimento e amadurecimento profissional, as mulheres conseguem provar que também possuem capacidade para chegar a tal nível antes ocupados apenas por homens.

Não pode-se negar de que a necessidade também contribuiu substancialmente para que a mulher adentrasse no mercado de trabalho. A estimativa de vida das pessoas aumentou e seu padrão de vida também. Dessa forma, viu-se como uma saída ter uma renda extra em casa, o que conseqüentemente, fez com que a mulher saísse em busca de algo para complementar a renda familiar. Muitas, adentraram no mercado para conseguir a sua qualificação, o que também caracteriza-se por uma necessidade.

Sempre fui incentivada ao trabalho. Trabalho desde os 9 anos de idade e com um exemplo de força e dedicação da minha mãe aprendi a ir em busca de meus objetivos e planos. A um ano atrás, decidi abrir meu próprio negócio e após lançada a idéia convidei uma colega para ser minha sócia já tendo em mente palnos maiores e futuros (respondente 28).

Minha trajetória profissional foi bastante difícil, pois, não tinha muitas condições financeiras e nem o apoio da minha família que era muito humilde. Tive que

Tema 7 – Empreendedorismo transgeracional, gestão de pequenas empresas e organizações familiares

começar a trabalhar com 14 anos. Sempre dediquei minha vida ao trabalho e aos estudos para conseguir uma boa posição no mercado (respondente 29).

Outro fator que fez com que a mulher entrasse no mercado de trabalho foi à família. Um por acompanhar o marido, outras por gerir o negócio da família que já vinha de outras gerações. Destaca-se também, a mulher que chegou ao topo, porém, interesses familiares a conduziram a outro ramo de empreendimento. A manutenção da família, fez com que se colocasse ao lado do marido, ajudando-o a gerir os negócios. A busca da realização profissional impulsiona as mulheres a querer mais, a subir mais, a alcançar o sucesso, independente do motivo que a fez entrar no mercado de trabalho e dedicar-se com força e garra contra todos os atributos que vinham impedir o seu crescimento e amadurecimento profissional.

4.2 Descrição dos desafios profissionais enfrentados por mulheres

A mudança é um fator que não assusta as mulheres, num geral. Prova disso, é que dentre as escolhas mais relevantes para se alcançar o sucesso destacou-se o desafio, as mulheres aceitam lançar-se a mudança, deixar de ter estabilidade em busca de algo novo que traga benefícios a sua vivência.

O desejo de comandar o próprio negócio também tem uma participação significativa. Por instinto, a mulher sabe que pode gerir uma empresa da mesma forma que os homens conseguem gerir grandes companhias. Seja partindo de uma experiência anterior, ou somente o conhecimento, a mulher empreendedora sente que pode-se realizar profissionalmente comandando uma organização, seja de pequeno ou grande porte.

Cursar um nível superior é algo que cada dia, esta ficando mais ao alcance das pessoas. Para as mulheres com garra e determinação, este fator é mais do que uma ferramenta para se alcançar o sucesso. Dentre as entrevistadas, 10 delas afirmam com propriedade que se não tivessem cursado um nível superior, não teriam alcançado o sucesso e desenvolvimento profissional. Hoje, elas acreditam que só um nível superior não é suficiente. O mundo esta em constante mudança e elas precisam evoluir junto, buscando especializações em treinamentos e contínuos.

Conciliar trabalho com filhos/família é o principal e maior desafio encontrado pelas mulheres empreendedoras entrevistadas, sendo que dentre as 29 respondentes, obteve-se esta resposta de 14 delas, o que nos remete a um número bem significativo. Autores como Lages, Detoni e Sarmento (2005) já nos apontam que a preocupação com o cuidado com os filhos causa uma divisão emocional entre as exigências do trabalho e da família. Dessa forma, pode-se perceber que a mulher se divide sim em entregar-se ao trabalho e no cuidado com os filhos. Podemos descrever este, como um dos desafios profissionais especificamente enfrentados por mulheres, o que nos remete ao segundo objetivo de pesquisa.

Os familiares lidam bem em um geral, com a ausência da mulher ocasionada pela sua escolha profissional. Um dos motivos que nos levam a este dado, esta no fato de que, algumas mulheres adentraram no mercado de trabalho por necessidade financeira, o que os leva a uma organização sobre a rotina diária da casa e da família, para que isto se torne possível.

Tema 7 – Empreendedorismo transgeracional, gestão de pequenas empresas e organizações familiares

A adaptação veio como uma forma de poder conciliar e dividir melhor o seu tempo. Não querendo prejudicar o seu desempenho no trabalho e menos deixar de dar atenção necessária aos filhos, as mulheres, os companheiros e a casa tiveram de criar uma rotina, um cronograma para que tudo pudesse fluir de boa maneira. Administrar um equilíbrio é o que todas desejam, porém, uma pequena parte de mulheres empreendedoras consegue fazer funcionar na prática. Não é tarefa fácil, requer empenho de todos os membros da família e da casa. Saber separar o trabalho de quando se está em casa e vice-versa é o desejo de grande parte dessas mulheres, porém, as preocupações e os receios, dificilmente separam-se da mulher. É neste momento, que as mulheres que não se adaptaram e não conseguem administrar um equilíbrio acabam sofrendo, por uma pressão colocada nelas, por elas.

O principal desafio/conflito encontrado pela mulher ao conciliar sua vida pessoal com sua vida profissional é sem dúvidas, a falta de tempo para todos os segmentos que requerem sua atenção, o conciliar de papéis se torna extremamente complicado. Em muitas ocasiões, torna-se difícil desprender-se do lar no trabalho, ou do trabalho no lar, o que por ventura, pode ocorrer situações de que o stress de um interfira no outro. Estudos mostram que as mulheres empreendedoras são muito afetadas de forma negativa, pelo fato de sofrerem com o impacto da sua vida na sua vida profissional e ainda não saber muito bem conciliar seus papéis.

O stress é a segunda causa dos conflitos gerados por essa multiplicidade de papéis. Embora a mulher consiga desempenhar múltiplas tarefas, não quer dizer que ela não possa sofrer com isso. No contexto geral, um stress ocasionado no trabalho, por certas vezes, pode acabar gerando outro stress em casa e/ou vice-versa. Casos assim, são mais frequentes em mulheres que trabalham juntamente com seus companheiros ou em casos em que o empreendimento é familiar.

No contexto familiar, a mulher executiva ainda é a única responsável pela gestão da casa, das tarefas e do cuidado com os filhos. Diante desta afirmação, 20 respondentes afirmam não concordarem com o que ela diz.

Não concordo. Da mesma forma que a mulher está conquistando seu espaço no mercado de trabalho, o homem está conquistando seu espaço ao lado da mulher, nas tarefas de ser mãe, dona de casa. Obviamente que, dividindo essas tarefas com seu companheiro ou demais pessoas que constituem a família, os pais estão tomando para si, uma parte das responsabilidades que até então eram somente das mães (respondente 11).

Desta forma, pode-se observar que os homens estão cada vez mais conscientes de que, a mulher está conquistando sim seu espaço no mercado de trabalho, e conseqüentemente, não é mais a única responsável pela administração da casa. Aos poucos, estão tomando consciência de que devem e precisam estar mais presentes na divisão das tarefas diárias e no cuidado com as crianças.

4.3 Interferência da vida familiar no desenvolvimento da vida profissional

Grande parte das respondentes, não se sentem afetadas de forma negativa ou insatisfeitas com a falta de equilíbrio entre suas vidas pessoal e profissional. É um processo desgastante, mas gratificante, acaba se tornando um desafio na sua rotina. As mulheres que estão há vários anos na mesma empresa já conseguiram desenvolver uma maneira mais

Tema 7 – Empreendedorismo transgeracional, gestão de pequenas empresas e organizações familiares

simples e considerável de administrar essa situação, elas já possuem um jogo de cintura para que tudo ande de forma mais equilibrada, o que não as impede de sentirem-se satisfeitas e realizadas. Outras nos revelam que a maturidade já lhes ensinou a dar valor ao que realmente importa, e assim, conseguem estabelecer certas prioridades no que diz respeito a determinadas tarefas. Planejando objetivos, se torna mais fácil de conciliar as funções. Com discernimento e dedicação as tarefas acabam se tornando mais leves e prazerosas, são escolhas.

Para as mulheres que se sentem afetadas de forma negativa, afirmam não sentirem-se completas e realizadas, devido ao fato de não conseguirem administrar o tempo de forma a dar devida atenção a todos. Elas sentem falta de algo, sentem que ficam devendo algo importante para alguém, seja a empresa, os filhos, o companheiro ou a casa.

A conquista da independência profissional em relação ao ter que lidar, ao mesmo tempo, com a maternidade, a dedicação aos filhos e ao parceiro acaba gerando uma boa percepção no ponto de vistas da maioria das mulheres empreendedoras.

PROBST (2005) nos afirma que as mulheres conseguiram transpor as barreiras do papel de ser apenas esposa, mãe e dona do lar. Isso ficou para trás a partir da década de 70 quando as mulheres foram conquistando um espaço maior no mercado de trabalho, e a partir daí, sua participação na sociedade só vem aumentando. Ela provou e continua a aprovar de que é capaz de assumir seus papéis e desempenhá-los com louvor, mesmo que para isso, precise sacrificar determinados fatores.

A priorização do trabalho requer dedicação, o que acaba se tornando um dilema entre dar atenção a família e buscar maior espaço na empresa. O comportamento e a tensão afetam o profissional e o pessoal. Por este motivo, é necessário ter um equilíbrio muito grande. Tanto o trabalho quanto a família exigem bastante das mulheres e não ter estabilidade emocional dificulta o enfrentamento das situações, o tempo todo. A satisfação de ser independente e lidar com esse turbilhão de sentimentos é o que faz a mulher sentir-se realizada em ambos os lados, pessoal e profissional.

Aqui, não devemos esquecer e nem desvalorizar as pessoas que a auxiliam neste processo. Dentre as 29 mulheres, 26 delas costumam delegar tarefas para outras pessoas por não conseguirem conciliar tudo, sempre. Não se deve aqui, julgá-las por pedirem ajuda, ou precisarem terceirizar determinados trabalhos, não devemos esquecer de que elas são humanas, e também podem precisar de socorro. Outras mulheres, por sua vez, delegam tarefas aos próprios filhos, garantindo autonomia para que cresçam sabendo que as tarefas devem ser realizadas e como devem ser feitas.

A carreira afeta a vida familiar e a vida familiar afeta a carreira. De forma positiva para algumas e de forma negativa para outras. Se sentem afetadas de forma positiva em relação à satisfação de realizar todas as tarefas, a sentirem-se independentes e realizadas. Esta questão nos trouxe uma informação muito peculiar: 15 mulheres dizem sentir-se afetadas de forma positiva, enquanto 7 dizem sentir-se afetadas de forma negativa e 7 de ambas, negativa e positiva. Ou seja, a predominância da forma positiva, nos remete ao sentimento de realização por parte das mulheres, porém, cabe a nós pensar que o número de mulheres que se sentem afetadas de forma negativa é exatamente o mesmo número de mulheres que tem ambos os sentimentos, suas vidas pessoal e profissional afetam-se de forma negativa e positiva.

Tema 7 – Empreendedorismo transgeracional, gestão de pequenas empresas e organizações familiares

Dentre os fatores mais citados pelas mulheres empreendedoras nas entrevistas, a tabela abaixo nos mostra os mais citados, o fatores principais que as levam a sentirem-se afetadas de forma positiva, negativa, positiva/negativa.

Quadro 3 – Fatores que afetam a vida pessoal/profissional ou vice-versa.

Fatores Positivos	Fatores Negativos
Autoestima Trabalho reconhecido pela empresa e pelos membros de sua família Apoio do companheiro Aprendizagem Vontade de vencer Questão financeira Sentimento de realização Incentivo e apoio Aprendizagem para todos principalmente para os membros da casa Independência Sentimento de realização	Abrir Mao de estar com a família, Falta de tempo Medos e preocupações Medo se filhos estar sendo bem cuidados Casa bem administrada Sobrecarga de tarefas Stress mau-humor Sentimento de Frustração Cobranças Sentimento predominante de culpa Qualidade de vida Correria

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

O resultado como visto pela maioria das respondentes é positivo. Aprender a administrar o tempo, experiência, maturidade, mudanças constantes, responsabilidade, realizações individuais, saber estabelecer prioridades, entender que tem coisas que não precisa se preocupar, desafio, lançar-se ao novo. Todas essas são as conseqüências, vistas de forma positiva para crescimento e amadurecimento do ser humanos, que as mulheres adquirem ao entrar nesse ambiente de se dividir entre a vida pessoal e profissional.

Apesar de ser considerada um ser frágil, a mulher é forte o suficiente para enfrentar os desafios existentes no mercado. Por ter um lado mais sensível, ela tem se tornado uma grande influencia nas relações como um todo, visto que o mundo passa por transformações o tempo todo. Os múltiplos papéis desempenhados pela mulher, nos dias de hoje, representam a história das lutas pela emancipação. Mas esse empreendimento, diversificado e incessante, encontra barreiras culturais, fortemente internalizadas, barreiras capazes de não depositar na participação feminina – o devido valor e reconhecimento (LAGES; DETONI; SARMENTO, 2005).

Os dados mostram que, apesar de certas dificuldades, as mulheres empreendedoras investigadas alcançaram o topo da carreira, gostam do que fazem, e, no geral, não abandonariam a carreira para se dedicar exclusivamente à família. Seria uma ilusão acreditar que as mulheres de hoje, se dedicassem exclusivamente ao marido, largando seus empregos, vivendo enclausuradas em suas casas e abrindo mão de sua independência, de sua liberdade.

5 Considerações Finais

Tema 7 – Empreendedorismo transgeracional, gestão de pequenas empresas e organizações familiares

O presente estudo possibilitou identificar a forma que as mulheres empreendedoras pesquisadas lidam os aspectos pessoais e profissional, a trajetória que percorreram para estar inseridas no mercado de trabalho e de que forma conseguem conciliar a vida pessoal e profissional.

No mercado de trabalho não existem cargos em que as mulheres não possam atuar. Em relação aos fatores determinantes para a escolha profissional das mulheres está a valorização, a complementação de renda e a família. Dentre os desafios profissionais enfrentados pelas mulheres verifica-se que o maior deles é conciliar o trabalho com a família\filhos. Apesar das dificuldades, a pesquisa mostra que as mulheres empreendedoras investigadas alcançaram o topo da carreira e estão felizes tanto na vida pessoal quanto profissional.

Algumas características, como a capacidade de executar multitarefas, faz com que as mulheres tenham um perfil diferenciado em relação aos homens, no entanto, ainda existe, mesmo que de forma equivocada, conflito de gêneros, onde a mulher fica em desvantagem ou necessita provar seu valor para crescer profissionalmente.

Quanto às dificuldades encontradas pelas mulheres, está ter gestão sobre os negócios e a família, no entanto, a pesquisa demonstrou que a delegação de tarefas, tanto com a contratação de profissional, como empregado doméstico, quanto pelo incentivo aos filhos em ter autonomia e responsabilidades no lar.

6 Referências

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

CARVALHO NETO, A. M. C.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE Eletrônica**, São Paulo, v. 9, n. 1, Art. 3, jan./jun. 2010.

FRANCO, M. M. S.; Empreendedorismo feminino: características empreendedoras das mulheres na gestão das micro e pequenas empresas. In: ENCONTRO DE ESTUDOS EM EMPREENDEDORISMO E GESTÃO DE PEQUENAS EMPRESAS (EGEPE), Goiânia, 2014. Disponível em: <<http://www.egepe.org.br/anais/tema07/333.pdf>>. Acesso em: 18/04/15

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 1999.

GRZYBOVSKI, D.; BOSCARIN, R.; MIGGOT, A. M. B. Estilo feminino de gestão em empresas familiares gaúchas. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 6, n. 2, maio/ago 2002.

HERNANDES DE ASSIS, R. A inserção da mulher no mercado de trabalho. VI Convibra (Congresso Virtual Brasileiro de Administração. Dez-2009. Disponível em: http://www.convibra.org/2009/artigos/140_0.pdf. Acesso em: 28/03/15.

Tema 7 – Empreendedorismo transgeracional, gestão de pequenas empresas e organizações familiares

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em <http://www.ibge.gov.br>
Acesso em: 14/03/15

LAGES. S. R. C.; DETONI C.; SARMENTO. S. C. O preço da emancipação feminina: uma reflexão sobre o estresse gerado pela dupla jornada de trabalho. **Estação Científica**, Juiz de Fora, 2005. Disponível em: <http://portal.estacio.br/media/3345423/8-o-preco-emancipacao-feminina-reflexao-sobre-estresse-gerado-dupla-jornada-trabalho.pdf>. Acesso em: 15 jan 2015.

KANAN, L. A. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. **Organização & Sociedade**, Salvador, v. 17, n. 53, p. 243-257. abr/jun., 2010.

LINDO, M. R.; CARDOSO. P. M.; RODRIGUES. M. E.; SANTOS. U. W. B. Conflito vida pessoal vs. vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. In: ENCONTRO DA ANPAD, Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2004/ECE/2004_ECE3068.pdf. Acesso em: 15 jan 2015.

LOUREIRO. C. M. P.; COSTA. I. S. A.; FREITAS. J. A. S. B. Trajetórias profissionais de mulheres executivas: qual o preço do sucesso? **Revista da Ciência da Administração**, v. 14, n. 33, p. 130. 2012.

MENEZES. R. S. S.; DINIZ. A. A. R. Simbolismos de gênero e trabalho: uma análise das feminilidades na gestão. In: ENCONTRO DA ANPAD, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR1777.pdf>

MEDEIROS. C. R. O.; BORGES. J. F.; MIRANDA. R. Estereótipos de gênero e carreira executiva na literatura gerencialista. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 8. n. 1, jan/abr. 2010.

PENAZOLA. V.; DIOGENES. C. G.; SOUSA. S. A. J. Escolha profissional no curso de administração: tendências empreendedoras e gênero. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 8, p. 133, nov/dez. 2008.

PROBST. E. R. A evolução da mulher no mercado de trabalho. Instituto Catarinense de Pós-Graduação. rev02, 2005. Disponível em: <http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>. Acesso em: 24/03/2015.

QUERINO. L. C. S.; DOMINGUES. M. D. S.; CARDOSO DA LUZ. R. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **E-FACEQ: revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós**, a. 2, n. 2, ago. 2013.

Tema 7 – Empreendedorismo transgeracional, gestão de pequenas empresas e organizações familiares

RAMALHO. A. A.; FIGUEIREDO. I. D.; Mulheres multifuncionais: mercado de trabalho e dilemas familiares. **Revista de Administração da Faculdade Novo Milênio**, Campina Grande, v. 6, n. 1, nov. 2013.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

SCHLICKMANN. E.; PIZARRO. D.; A evolução da mulher no mercado de trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. **Revista Borges de Mendonça**, Florianópolis, v. 3, n 1, 2013.

SILVA, A.; ROSSETTO, C.; REBELO L. Fontes e conseqüências dos conflitos na relação trabalho-família de mulheres-gerentes. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, v. 9, n. 4, out/dez. 2010.

SOUZA, R. L. R. (Org) et al. Conflito na relação trabalho e família de mulheres gerentes: o caso do branco do Brasil. In: AGENCIA DO BANCO DO BRASIL, NATAL/RN, ETC. 2007. Disponível em:

□ <http://www.ead.fea.usp.br/semead/12semead/resultado/trabalhospdf/1033.pdf> □

VERGARA, S. C. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ZIBETTI, M. L. T.; PEREIRA, S. R. Mulheres e professoras: repercussões da dupla jornada nas condições de vida e no trabalho docente. **Educar em Revista**, Curitiba, Edição Especial, n. 2, p. 259-276, 2010.