

ARTIGOS COMPLETOS/COMPLETS ARTICLES

A RELAÇÃO TRABALHO E FAMÍLIA DE MULHERES EMPREENDEDORASJuliana Vieira Almeida Silva ⁽¹⁾UNIVALI – Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí-SC
FURB – Universidade Regional de Blumenau, Blumenau-SC**RESUMO**

Este artigo é resultado de um Programa Integrado de Pós-Graduação e Graduação, que teve como objetivo analisar as experiências vividas por mulheres acerca da relação trabalho e família. Utilizaram-se, nessa reflexão, autores como McCall (1988), Pahl (1997), Levinson (2001), Bartolomé (2001), Bartolomé e Evans (2001), Quick et al. (2003), Kimmel (2001), Warren (2004), Powers (2004) que percebem o trabalho influenciando na vida familiar e vice-versa. O estudo foi realizado sob a metodologia de uma pesquisa qualitativa com o intuito de compreender as experiências vividas da relação trabalho e família, com duas mulheres que são proprietárias de lojas nos Shopping Center do município de Itajaí -Santa Catarina, utilizando a técnica de coleta a entrevista em profundidade (SIERRA, 1998) e técnica de análise a categorização (MERRIAM, 1998; GODOI e BALSINI, 2004). De acordo com as entrevistas realizadas, pode-se constatar que a mulheres pesquisadas demonstraram se perceberem enquanto empreendedoras, apresentando características desde cedo que confirmem isso e que além da participação da família nos negócios das mulheres empreendedoras, a dedicação ao seu trabalho, acarretam as essas mulheres desequilíbrios em outras áreas de sua vida, menor dedicação a família e ao lazer.

PALAVRAS-CHAVE

Empreendedora, mulher, relação familiar e relação de trabalho.

THE WORK-FAMILY RELATION OF ENTERPRISING WOMEN**ABSTRACT**

This article is from an Integrated Program of Specialization and Graduation, whose aim was to analyze the experiences some women had towards the work-family relation. For this purpose, we analyzed authors, such as, McCall (1988), Pahl (1997), Levinson (2001), Bartolomé (2001), Bartolomé and Evans (2001), Quick et al. (2003), Kimmel (2001), Warren (2004), Powers (2004). These authors realize the work having its influence in the family life and vice versa. The methodology of a qualitative research was used for this study. The intention was to realize the work-family relation experiences of two women who own stores in shopping malls of Itajaí, Santa Catarina, by using the collect and interview techniques (SIERRA, 1998) and technique of analysis (MERRIAM, 1998; GODOI e BALSINI, 2004). According to the interviews, it was possible to notice that the women presented characteristics showing that besides having the family involved in business and their dedication to work, these women have difficulties in other parts of their lives, for example, not giving enough attention to their families and not having time for leisure.

KEY WORDS: Enterprising, woman, family relation and work relation.

1) INTRODUÇÃO

Nos últimos tempos ocorreram diferentes mudanças e fatos, inclusive a entrada da mulher no mercado de trabalho conforme menciona Campos (1992). Fatos estes relacionados ao papel do homem que muitas vezes não consegue mais sustentar a sua família somente com o seu salário e também pelas mulheres através de seu trabalho alcançarem uma realização desejada.

Com a entrada da mulher no mercado de trabalho e com o seu desempenho no decorrer dos anos, há empresas que estão encontrando uma forte associação entre o aumento do número de contratações de mulheres a grandes lucros (POWERS, 2004). Mas o autor, ainda aponta a necessidade da empresa promover programas de incentivo para que estas mulheres consigam tanto se dedicarem ao trabalho, bem como a família. Sendo que a mulher empreendedora também passa pela mesma situação, estando localizada nas dimensões de família e de trabalho, às vezes permeando estas situações, às vezes afastando uma das dimensões. Mas o que significa mulheres empreendedoras?

Na década de 80, as pesquisas realizadas estavam voltadas para a definição de um perfil psicológico ou comportamental das mulheres empreendedoras (MACHADO, 1999) que descreviam essas mulheres como persistentes, possuindo alto desejo de realização e independência, ativas e persuasivas. E a autora ainda complementa que de forma geral os estudos encontrados definem a mulher empreendedora como: tendo bom nível educacional, o que não significa bom conhecimento de habilidades gerenciais que geralmente são poucas; a maioria são primogênitãs ou filhas únicas, o que os autores argumentam que os pais acabam por dedicar mais tempo a estas filhas, ocasionando um maior grau de confiança em si próprias, podendo estimular para a iniciativa empresarial; a maioria dos pais dessas mulheres também são empreendedores, podendo ser uma forma de modelo.

As mulheres se dedicando ao seu trabalho e como vivenciam esta relação com a sua família é o ponto-chave. Levinson (2001) menciona que o tempo com as suas famílias, para algumas executivas, é considerado muito importante, se sentindo culpadas por privarem esse tempo em prol de seu trabalho e ao mesmo tempo frustradas por não conseguirem lidar com esta situação. Bartolomé (2001)

complementa que em alguns casos a dedicação ao trabalho de uma forma desequilibrada, ocasiona uma vida familiar insatisfatória. Warren (2004) apresenta que questões referentes à distribuição de lazer, família e trabalho da mulher demonstram uma perda significativa do balanço da vida de mulheres que trabalham, ou melhor, não consegue administrar tempo de família e tempo de trabalho.

2) A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Nos últimos tempos ocorreram diferentes mudanças e de acordo com Campos (1992) alguns fatos que aconteceram nos últimos 10 anos provocaram grandes alterações no que diz respeito à entrada da mulher no mercado de trabalho. Fatos estes relacionados ao papel do homem que muitas vezes não consegue mais sustentar a sua família somente com o seu salário, bem como as mulheres através de seu trabalho buscarem uma realização desejada.

Resgatando a história, observa-se que o papel da mulher passou por diferentes variações. Kühner (1977) demonstra que na comunidade primitiva, a mulher possuía as mesmas funções do homem, no sentido de caçar, pescar e até mesmo guerrear. A partir do momento que a vida nômade foi abandonada, a mulher começou a ter a função principal de procriação, enquanto o homem a sobrevivência da família. Contudo, com a descoberta dos instrumentos para a agricultura e fundição de metais o trabalho ficou associado à criação, tornando-se o homem dono e senhor da terra, passando a ter um novo valor além do social, o econômico e a mulher reduzida à procriação e atividades domésticas.

Conforme Kühner (1977), com a revolução industrial há uma ruptura a limitação feminina, sendo a mulher procurada para trabalhar. Corroborando com Kühner (1977), Motta (1999), destaca que alguns autores percebem a Revolução Industrial como um momento de inovação e transformação organizacional. Porém, a mulher era explorada e desvalorizada, sendo que este processo já tinha iniciado com a transição da sociedade comunitária à privada (descobrimto dos instrumentos), mas mesmo assim com o desenvolvimento industrial, havia uma necessidade de muita mão-de-obra, sendo que as inúmeras vagas a seres preenchidas foram também constituídas pelo universo feminino (BAHIA, 2002).

O trabalho dentro do padrão capitalista é quando acontece uma atividade social produtiva. Portanto, trabalho doméstico, não é considerado trabalho, pois não tem valor de troca. Kühner (1977) ainda afirma que há uma contradição que a mulher enfrenta ao se inserir no mercado de trabalho que é a dupla jornada ou duplo trabalho, ou melhor, o trabalho em sua casa e o cuidado com a família e o seu trabalho de acordo com o padrão capitalista - que muitas vezes se constitui como uma dificuldade em conciliar a sua vida profissional com a sua vida pessoal.

De acordo com BAHIA (2002), a cada dia aumenta o número de mulheres trabalhando fora de casa, tanto como executivas, como profissionais liberais, mudando o cenário do tempo da industrialização, onde as funções exercidas pelas mulheres exigiam menor qualificação e que estivessem relacionadas a casamento e maternidade.

Sobre mulheres trabalhando em empresas, algumas destas empresas estão encontrando uma forte associação entre o aumento número de contratações de mulheres a grandes lucros conforme Powers (2004). Mas o autor ainda aponta a necessidade da empresa promover programas de incentivo para que estas mulheres consigam tanto se dedicarem ao trabalho, bem como a família. Demonstrando a importância que haja flexibilidade por parte da mulher, porém aliada a compromisso, retenção, satisfação no trabalho e bem-estar.

3) A MULHER EMPREENDEDORA

Não há uma receita pronta para um indivíduo tornar-se um empreendedor conforme Chagas e Freitas (2001). Ser empreendedor ou atuar em uma profissão depende de características pessoais, características do ambiente, ou seja, diferentes fatores. Mas como complementa os autores, apesar de existirem pessoas que demonstram atributos empreendedores desde muito cedo, para ser tornar um (empreendedor) não basta apenas encontrar ou discriminar oportunidades de negócio, é necessário realizá-las.

Santana (1993) aponta algumas características importantes para uma pessoa ser empreendedora que é desde aproveitar as oportunidades, assumir riscos, tomar decisões, conhecer o ramo, saber organizar, ser líder, ter talento, ser independente,

manter o otimismo, e ter conhecimento sobre organizações. Essas características são de formas generalizadas, não demonstrando se em relação a gênero há predomínio de características específicas ou não.

De acordo com Machado (1999), vários estudos sobre mulheres têm sido realizados em diferentes lugares do mundo. Estudos estes, predominantemente com foco na personalidade, barreiras para empreender e razões do sucesso obtido pelas mulheres em seus empreendimentos. Acredita-se que esses estudos acompanham o crescimento das mulheres empreendedoras como se pode constatar através de Turner (apud VOKINS, 1993) em 1993 existiam na Alemanha e Dinamarca para cada três empresas criadas uma era por mulher, variando para uma em cada quatro na França e uma em cada cinco empresas na Grécia, Espanha, Itália, Irlanda, Reino Unido e Escandinávia.

As pesquisas realizadas na década de 80 estavam voltadas para a definição de um perfil psicológico ou comportamental das mulheres empreendedoras (MACHADO, 1999) que descreviam essas mulheres como persistentes, possuindo alto desejo de realização e independência, ativas e persuasivas. E autora ainda complementa que de forma geral os estudos encontrados definem a mulher empreendedora como: tendo bom nível educacional, o que não significa bom conhecimento de habilidades gerenciais que geralmente são poucas; a maioria são primogênicas ou filhas únicas, o que os autores argumentam que os pais acabam por dedicar mais tempo a estas filhas, ocasionando um maior grau de confiança em si próprias, podendo estimular para a iniciativa empresarial; a maioria dos pais dessas mulheres também são empreendedores, podendo ser uma forma de modelo.

Sobre características gerenciais das mulheres empreendedoras pode-se demonstrar que o processo de tomada de decisão é geralmente de maneira participativa, considerando o indivíduo inserido em uma organização (VOKINS, 1993 e BOWEN e HIRSCH, 1986). O estilo estratégico está voltado para a qualidade dos serviços segundo Chaganti e Parasuraman (apud LERNER, BRUSH e HIRSCH, 1997) e demonstram uma atitude positiva ao envolvimento familiar na organização (GIMENEZ, MACHADO e BIAZIN, 1998), bem como possuem um estilo inovador na

suas ações, ou seja, indisciplinado, desafiador de regras e que procura maneiras diferentes de resolver problemas.

Machado (1999) demonstra que a mulher empreendedora combina características masculinas (iniciativa, coragem, determinação), com características femininas (sensibilidade, intuição, cooperação), que acabam por especificar um estilo próprio das empreendedoras. Sendo esse estilo um fator que contribui para o processo de adquirir um espaço de poder e atuar de uma maneira diferenciada.

4) A RELAÇÃO DE INFLUÊNCIA FAMÍLIA E TRABALHO

O modelo de organização vem a cada dia se redefinindo devido a grandes mudanças que vem ocorrendo neste milênio. A história da organização e da sociedade tem passado por diferentes mudanças, inovações e transformações. Comparando-se às transformações desde o período do Modernismo aos tempos atuais, pode-se perceber que houve transformações de valores, do modo de ver as organizações, a sociedade e o indivíduo. Silva e Rebelo (2003) apresentam que as organizações estão com um ambiente muito complexo na sua frente, tendo a imprevisibilidade entrelaçada no contexto macro e microorganizacional. As palavras chaves do momento estão relacionadas à qualidade, produtividade e competitividade, ou melhor, é necessário produzir mais e melhor e com o custo reduzido.

A empresa investe no funcionário, mas também quer retorno do mesmo, principalmente em relação à dedicação, sendo esta sinônimo de sucesso da empresa, bem como sucesso profissional do próprio indivíduo. A pessoa nesta perspectiva, passa a despender uma grande parte do seu tempo para o trabalho do que para outras situações, dentre estas o tempo com a sua família.

Em relação a funções de liderança, como o caso de uma empreendedora, estudos como de Friedman, Christensen e Degroot (2001), demonstram que muitos líderes possuem famílias, bem como um trabalho que requer muita dedicação e horas de trabalho, ocasionando um desequilíbrio entre estas duas áreas da sua vida: a familiar e a profissional -sendo que isto tudo pode acarretar uma ineficiência no seu trabalho. Bartolomé (2001) através de seu estudo sobre executivos levanta um

questionamento que muitas vezes não é somente a dedicação ao trabalho que acarreta um desequilíbrio, e sim outros fatores, como por exemplo, o medo de enfrentar os conflitos da vida familiar, pois a maioria dos executivos possui o mesmo tempo para o trabalho comparado ao tempo de convívio em família.

Como a vida pessoal pode interferir no trabalho, Bartolomé e Evans (2001) apontam que o trabalho também pode interferir na vida pessoal. Demonstram ainda, que para que haja uma vida pessoal saudável é necessário que o indivíduo consiga administrar as dificuldades do trabalho, mas não é isto que acontece geralmente com muitas empreendedoras. Portanto, se consegue ter uma vida profissional saudável como consequência terá uma vida pessoal saudável e vice-versa. Quick et al. (2003) ratificando esta posição colocam que a obsessão e a preocupação com o trabalho trazem prejuízos à vida pessoal, familiar, bem como no seu trabalho, desempenho baixo e até perda do emprego.

Em relação à dialética trabalho influenciando família e família influenciando trabalho, McCall (1988) assinalam que alguns executivos procuram manter a sua vida pessoal afastada da profissional, mas às vezes o trabalho influenciava na vida familiar, só que a recíproca não podia ser verdadeira. Ufuk e Özgen (2001), afirmam que a mulher empreendedora afeta negativamente os seus papéis na sua vida familiar, porém afeta positivamente seus papéis relacionados a sua vida pessoal, social e econômica que ocasionam uma interferência na sua vida familiar, gerando conflitos entre papéis de esposa e mãe.

Levinson (2001) menciona que o tempo dedicado às suas famílias, para algumas executivas, é muito importante, bem como se sentem culpadas por privarem esse tempo em prol de seu trabalho e ao mesmo tempo frustradas por não conseguirem lidar com esta situação. Bartolomé (2001) também faz referência a esta culpa sentida e complementa afirmando que em alguns casos a dedicação ao trabalho de uma forma desequilibrada, acarreta uma vida familiar insatisfatória. Warren (2004) menciona que analisando questões referentes à distribuição de lazer, família e trabalho da mulher demonstra uma perda significativa do balanço da sua vida, ou melhor, não consegue administrar tempo de família e tempo de trabalho.

Kimme (2001) demonstra que a recessão econômica e a inserção das mulheres no mercado de trabalho contribuíram para que um novo homem surgisse. Um homem que quer conciliar ser um pai participativo, por exemplo, com um executivo de prestígio. Porém, este novo homem terá que abdicar de crenças perpetuadas por diferentes gerações, aonde acreditar que para alcançar a realização profissional é necessário dedicar-se somente ao seu trabalho. Observa-se que a mulher também inserida no mercado de trabalho também contribuiu para uma mudança de paradigma, no sentido que não é mais vista como pertencente às atividades da sua casa e cuidado com a família e está sujeita a pensar de acordo com as crenças do universo masculino: uma dedicação exclusiva ao trabalho. Pahl (1997) também faz referência ao novo comportamento, ou melhor, que atualmente a obsessão tecnológica, o enriquecimento, a ânsia por *status* já trazem muitas dúvidas se é somente isto que o indivíduo necessita para estar realizado. Ainda, complementa que enquanto as mulheres engendram no mundo da competição organizacional, os homens estão tentando engendrar no mundo do lar, então, ambos os gêneros procurando um equilíbrio nas dimensões família e trabalho.

Então, devido principalmente à recessão econômica, a incerteza no mundo organizacional, o trabalho não pode ser considerado a única fonte de auto-realização. O indivíduo não é mais sinônimo de empresa, com isso observa-se um destaque menor no interesse somente profissional. Pahl (1997) demonstra que estes fatores então, passam a serem reforçadores para que o indivíduo não tenha um compromisso obsessivo com o seu trabalho e sim, uma maior preocupação com a qualidade de vida, melhores relacionamentos e mais tempo com a família.

Kimme (2001, p.144) afirma que as empresas também precisam mudar a maneira de ver o indivíduo, isto é, encarando-o de uma nova forma, possuindo um equilíbrio entre vida familiar e profissional como já está começando a acontecer.

5) METODOLOGIA

Em função da natureza do problema e dos objetivos que nortearam a pesquisa, optamos por realizar uma pesquisa qualitativa (MERRIAM, 1998), que foi estruturada a partir do paradigma fenomenológico de caráter qualitativo (MERRIAM, 1998).

Utilizou-se a técnica de coleta a entrevista em profundidade (SIERRA, 1998) e técnica de análise a categorização (MERRIAM, 1998; GODOI e BALSINI, 2004).

Sobre a pesquisa qualitativa, Patton (apud ALVES-MAZZOTTI, 1999) cita que neste tipo de pesquisa pressupõe que as crenças, emoções, percepções e valores “determinam” o modo de agir dos indivíduos e que o comportamento possui sempre um significado e precisa ser “desvelado”. O pesquisador observa mais livremente e busca a compreensão das inter-relações que permeiam a realidade. Merriam (1998) expõe e afirma que é um tipo de pesquisa que auxilia no entendimento e compreensão do fenômeno, ou melhor, entender como as pessoas dão sentido aos seus mundos e as experiências que elas tem do mundo, vindo ao encontro do objetivo geral da pesquisa. Para Chizzotti (2003), a pesquisa qualitativa é uma relação dinâmica entre o indivíduo e o mundo real, entre o sujeito e o objeto, um vínculo inseparável entre o mundo da objetividade e da subjetividade. O sujeito-observador faz parte do processo de interpretação do fenômeno por onde dará um significado ao mesmo, não o percebendo como um dado isolado, inerte e neutro.

Quando se opta pela abordagem fenomenológica como paradigma, tanto método quanto técnica devem ser condizentes a essa abordagem (VERGARA, 2000), portanto método que não considera a experiência do sujeito e questionários fechados são inadequados.

Para acessar a relação trabalho e família com mulheres empreendedoras foi utilizada a entrevista, pois permite tratar de assuntos complexos, explorando-os em profundidade (ALVES-MAZZOTTI e GEWANDSZNAJDER, 1999). A entrevista em profundidade proporciona a associação de enfoques práticos, analíticos e interpretativos em torno do processo de comunicação em que fazem parte um emissor (entrevistador) e um receptor (entrevistado) trazendo consigo experiências, interpretações, emoções, sentimentos por parte do entrevistado.

Entende-se como um tipo de entrevista qualitativa, que possui como objeto de investigação a vida, idéias, experiências, valores e estruturas simbólicas do entrevistado, ou melhor, pretende demonstrar um panorama dinâmico das vivências e cognições do entrevistado (SIERRA, 1998). Elaborou-se um roteiro semi-

estruturado de entrevista construído a partir do objetivo da pesquisa, como também foi realizado entrevistas individuais, sendo estas gravadas e transcritas.

Os “dados” qualitativos foram analisados através da metodologia qualitativa, que a partir de leitura e releitura do material coletado e transcrito (protocolos de entrevistas), surgiram núcleos temáticos que orientou a elaboração do texto e apresentou a descrição da experiência das mulheres. Considerando núcleos temáticos como uma forma de capturar o fenômeno, considerando-o como multidimensional e refletindo sobre as estruturas de experiência que compõem o fenômeno, isto é, as experiências vividas (VAN MANEN, 1990). Essa fase é também chamada de *categorização*, onde há a construção de categorias analíticas a partir dos dados coletados na entrevista (MERRIAM, 1998; GODOI e BALSINI, 2004).

A população constituiu-se de mulheres empreendedoras que são proprietárias de lojas em Shopping Center no município de Itajaí, no estado de Santa Catarina. Sendo a técnica de amostragem intencional não probabilística e o tamanho da amostra foi definido pelos critérios qualitativos de saturação amostral (GLASER e STRAUSS, 1967).

6) RESULTADOS E DISCUSSÕES

De acordo com as entrevistas realizadas surgiram alguns núcleos temáticos:

- Mulher empreendedora
- Relação trabalho e família
- Influência família no trabalho

6.1) MULHER EMPREENDEDORA

Como afirma Chagas e Freitas (2001), não há uma descrição universal de empreendedor, bem como se tornar empreendedor. Os autores ainda complementam, que apesar de algumas pessoas apresentarem características desde cedo, o que torna um empreendedor é realizar as oportunidades de negócios.

Eu vi que existia espaço no mercado, eu tinha oportunidade, eu tinha possibilidade e não tinha medo de trabalhar e isso é uma característica do

empreendedor, olha para uma coisa e dizer assim: poxa com isso eu poderia fazer aquilo, que poderia dar nisso. (Mulher B).

Segundo Degen (apud RAMOS, 2000)- ser empreendedor não está relacionado somente a ganhar dinheiro, ter independência ou realizar algo novo e sim, aquele que trabalha muitas horas por semana-12 a 16 horas por dia, às vezes até 7 dias por semana, que acaba sacrificando muitos aspectos da sua vida, principalmente no que diz respeito a lazer e família. As empreendedoras A e B quando perguntado sobre a sua carga horária diária citam:

Quanto tempo diário? Das 10 a 12 horas, às vezes até mais, depende o dia...na outra loja, por enquanto tá precisando muito de mim, lá então eu tô assim, praticamente integral lá, eu abro a loja as 10 e fecho às 9 da noite e aí chego em casa à noite e tem toda a parte burocrática pra resolver né? Sim, e a sim é. (Mulher A)

Eu saio de casa de manhã, eu não saio muito cedo, eu saio de casa pelas 11 horas, onze e trinta, depende, se eu tiver algum compromisso antes e como a gente só abre às dez, então eu saio dez e meia, onze, onze e trinta ou às vezes até depois do meio-dia, só que geralmente antes disso eu já tô fazendo alguma coisa, já tô no computador ou lendo e-mails ou vendo banco ou ligando pro banco ou ligando pro fornecedor, só que às vezes eu não tenho espaço aqui, aí eu levo pra fazer em casa, faço de manhã, faço de noite. Então, muitas vezes o pouco que eu tô em casa eu também tô trabalhando. (Mulher B).

Para Ramos (2000) ser empreendedor é um estado de espírito: um tipo de mente que nunca pára, capacidade de formular estratégias, sempre buscando a informação para dar suporte a sua prática, há um esgotamento.

Tudo que eu vejo em revistas e livros, enfim, eu passo pros meus funcionários pra que eles acompanhem, acompanhem e é simples assim, é como tu fosse administrar a tua própria casa, entendeu? Só que de uma forma mais globalizada. (Mulher A).

Sobre as características gerenciais das mulheres empreendedoras , através da entrevistas, pode-se observar a concordância com autores que consideram o processo de tomada de decisão como sendo participativo, (VOKINS, 1993 e BOWEN e HISRICH, 1986), demonstrando uma atitude positiva ao envolvimento familiar na organização (GIMENEZ, MACHADO e BIAZIN, 1998), bem como possuem um estilo inovador na suas ações- indisciplinado, mudando regras e maneiras diferentes de resolver problemas:

Meu marido ajuda muito, dá muitas opiniões. (Mulher A).

Quando eu abri essa loja, eu abri porque surgiu a oportunidade, porque eu tinha vontade e não porque eu tinha dinheiro para abrir o negócio, sabe? Então assim, bem mais assim, porque eu vi que existia espaço no mercado, eu tinha oportunidade, eu tinha possibilidade e não tinha medo de trabalhar e isso é uma característica do empreendedor, olha para uma coisa e dizer assim: poxa com isso eu poderia fazer aquilo, que poderia dar nisso. (Mulher B).

6.2) RELAÇÃO TRABALHO E FAMÍLIA

Friedman, Christensen e Degroot (2001), em seus estudos, levantaram que diversos líderes, como as mulheres empreendedoras, possuem famílias e um trabalho que requer muita dedicação e horas de trabalho, ocasionando um desequilíbrio entre estas duas áreas da sua vida: a familiar e a profissional.

Meu marido me ajuda, ele não me cobra as coisas, claro que de vez em quando tem aquela cobrança assim, ah, amanhã fica mais tempo em casa, um domingo e um sábado, vamo sair final de semana, ele disse que eu me dedico muito, mas eu não consigo me desligar, às vezes eu digo, ah, eu vou lá mais vou ficar só um pouquinho assim, mas tá, uma hora eu tô em casa, pode ter certeza que eu chego duas horas depois, de repente é um erro meu. (Mulher B).

Como a vida pessoal pode interferir no trabalho, o trabalho também pode interferir na vida pessoal (BARTOLOMÉ e EVANS, 2001). Um fator que pode ocasionar culpa e interferência do trabalho na vida pessoal é acerca do tempo dedicado às suas famílias que acaba ser mínimo perto ao tempo dedicado para o trabalho. Esse desequilíbrio pode-se constatar com a fala da Mulher empreendedora A - seu tempo está voltado para o trabalho, deixando de lado outras áreas da sua vida como lazer e família, por mais que demonstre que gostaria que fosse diferente.

Não dá pra almoçar em casa, não pra mim ir no cinema junto e jantar, e aí jantar é sempre naquela correria, sempre naquela pressa sabe, porque tem que fazer uma coisa, tem que fazer outra e foi assim na realidade...não é uma vida assim sossegada, não é uma vida assim que eu diga: pô eu tô às 8 horas no trabalho, chego as 6 e fazer o serviço da casa que tem que fazer, ficar um tempinho de sobra. (Mulher A).

Kimmmel (2001, p.144) afirma que as empresas também precisam mudar a maneira de ver o indivíduo, isto é, encarando-o de uma nova forma, possuindo um equilíbrio

entre vida familiar e profissional como já está começando a acontecer, mas o indivíduo estar atento também a essas mudanças.

É complicado assim a falta que a mãe faz assim pro filho, é tremenda né, mas assim quando eu tenho tempo livre é com ele sabe, pra aproveitar pelo menos suprir um pouco do tempo perdido. (Mulher A).

De repente é um erro meu que eu cometo, com as meninas (filhas). A menor me cobra um pouco mais, mais tempo, porque ela fica mais em casa, ela se sente mais sozinha, caba sozinha, mas eu acho que não é tão sério assim, acho que elas me respeitam bem o meu trabalho. (Mulher B).

Stolzenberg (2001), afirma que as mulheres acabam se dedicando a longas horas de trabalho e como consequência, afetam a saúde de seus maridos negativamente ou muitas vezes alteram a rotina dos membros da sua família.

Ele (o marido) chega em casa dá banho no filho, ele faz a tarefa, ele arruma a cama ele, sabe, então, até tava pensando de repente colocar uma menina pra ficar com ele (filho), entendeu em casa e quando tem que fazer um serviço de banco, o meu marido, vai pra mim, então, aí ele (filho) vai junto com o meu marido no banco, entendeu? Aí com a criança, pô não é assim. (Mulher A).

6.3) INFLUÊNCIA DA FAMÍLIA NO TRABALHO

A família é algo difícil de se definir, por mais que todas as pessoas de uma forma ou de outra já foram ou são integrantes de alguma família (PRADO, 1991). O termo família, buscando na sua origem, vem do latim *FAMULUS* que denota “um conjunto de servos e dependentes de um chefe ou senhor” (PRADO, 1991, p.51), sendo a esposa e os filhos chamados de dependentes.

Prado (1991) afirma que há diferentes tipos de família e de acordo com o tipo de sociedade, de cultura e época vivida varia a composição da família, sendo que a família não é meramente um fenômeno natural, e sim, uma instituição social modificando-se no decorrer da história. Segalen (1999) acordando com Prado, ressalta que apesar da família ser um fenômeno universal, acaba tendo diferentes configurações de acordo com a sociedade vigente. Como a família pode ser considerada um dos aspectos mais importantes do ser humano, o trabalho também pode ser. Skitemore e Ahmad (2003) percebem o trabalho e a família como os dois

aspectos mais importantes da vida do indivíduo. O trabalho também serve como forma de subsistência segundo Albornoz (1986) e, além disso, como uma maneira de se inserir em um grupo social, formando uma identidade que vai sendo construída através das trocas sociais no seu próprio ambiente de trabalho (GARAY, 1997). Desse modo, trabalho é uma forma fundamental das pessoas viverem (KOFODIMOS, 1995), oferece afeto, alegria, considerado como o “espaço de sucesso”.

Na pesquisa realizada observou-se que há dois tipos de família: a família originária- composta de pai, mãe, irmão ou cuidadores e a família atual- composta de marido, filhos ou outro parente. Tanto uma família como a outra pode influenciar ou não no trabalho da mulher empreendedora. Conforme demonstram os relatos, as mulheres entrevistadas, apresentam influência da sua família originária e da atual.

Eu fui criada dentro de um restaurante, desde os 5 anos, foi eles que começaram (os pais). Meus irmãos trabalharam com eles, aquela coisa bem de família, minha mãe, todo mundo trabalhou. (Mulher A).

A minha mãe tem muita influência nisso (de ser empreendedora), a minha mãe é, sempre foi muito de trabalhar, sempre foi muito de ter as coisas dela, de vender. A minha mãe já teve a empresa dela, que ela montou, que era um armazém assim que acabou fechando...ela não agüentava ficar em casa e aí ela começou a vender roupa, daí ela ia pra São Paulo buscar e vendia e até ela hoje vende, ela já tem 70 anos. (Mulher B).

Tudo que acontece, eu converso com ele (o marido). Vamo, não vamo? E ele me auxilia. (Mulher A).

Meu marido hoje ele também trabalha com vendas, só que ele não tem comércio, ele é representante na verdade mais, sim foi influência dele também né? Até pela questão não da empresa, mas pelo, é por aquilo que eu trabalho hoje, calçados, foi muito por causa dele. (Mulher B).

7) CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com as entrevistas realizadas, pode-se constatar que as mulheres pesquisadas demonstraram se perceberem enquanto empreendedoras, apresentando características desde cedo que confirmem isso. Sendo as características de ser empreendedoras que mais se destacaram foi principalmente

em relação a realizar oportunidades de negócios, estar sempre em alerta a informações e a dedicação ao seu trabalho, que pode ser observado através da carga horária.

Sobre as características gerenciais das mulheres empreendedoras, as tomadas de decisões são influenciadas pela sua família e mais precisamente, pela participação de seus maridos. Porém, há a influência da sua família originária nos seus comportamentos profissionais.

Além da participação da família nos negócios das mulheres empreendedoras, pode-se entender que devido a dedicação ao seu trabalho, as mulheres apresentam desequilíbrios em outras áreas de sua vida, menor dedicação a família e ao lazer. Ao mesmo tempo em que as mulheres entrevistadas gostariam que as suas vidas fossem diferentes, mas se sentem realizadas com o seu trabalho e autonomia, tendo como consequência a transferência das suas atividades domésticas para os seus maridos.

Seria relevante entrevistar outras mulheres empreendedoras para obter mais informações, porém neste estudo houve dificuldade por parte da pesquisadora em agendar as entrevistas com as mulheres empreendedoras devido à carga horária e outras funções exercidas por elas.

BIBLIOGRAFIA

ALVES-MAZZOTTI, A. J. e GEWANDSZNAJDER, F. O Método nas Ciências Sociais. In: **Os Métodos nas Ciências Sociais e Naturais**: pesquisa quantitativa e qualitativa. São Paulo: Thompson, p. 109-146, 1999.

BAHIA, M.C.A. **Mulheres no comando das organizações**: um caso de polícia. Dissertação de Mestrado em Administração. Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2002.

BARTOLOMÉ, F. O álibi no trabalho: quando tornar-se mais difícil voltar para casa. **Harvard Business Review**. Rio de Janeiro: Campus, 2001, p.81-99.

BARTOLOMÉ, F.; EVANS, P. A. L. O sucesso precisa custar tanto? **Harvard Business Review**. Rio de Janeiro: Campus, 2001, p.36-62.

BORGES, L. de O; TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. In: **ENANPAD**. Anais...Campinas, 2000.

BOWEN, D. A. HIRSH, R. The female entrepreneur: a career development perspective. **Academy of Management Review**. v. 11, n. 2, 1986, p. 393-407.

CAMPOS, T.M. **Ser mulher: o desafio**. São Paulo: McGraw-Hill. 1992.

CHAGAS, J.O.; FREITAS, H.M.R. A Tomada de Decisão segundo o comportamento empreendedor: uma survey na região das Missões. *In: ENANPAD. Anais...* Campinas, 2001.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais**. São Paulo: Cortez. 2003.

FRIEDMAN, S.D.; CHRISTENSEN, P.; DEGROOT, J. Trabalho e vida pessoal: o fim do jogo soma zero. **Harvard Business Review**. Rio de Janeiro: Campus, 2001, p.09-35.

GIMENEZ, F. MACHADO, H. e BIAZIN, C. A mulher empreendedora: um estudo de caso no setor de confecções. **Balas Proceedings**. vol.1, 1998, p. 311-322.

GLASER, B. G., STRAUSS, A. L. **The Discovery of Grounded Theory**. Chicago: Aldine, 1967.

GODOI, C. K. BALSINI, C. P. V. A Metodologia Qualitativa nos Estudos Organizacionais: análise da produção científica brasileira entre 1997 e 2003. *In: III Encontro de Estudos Organizacionais. Anais...* Atibaia, 2004.

KIMMEL, M.S. O que os homens querem? **Harvard Business Review**. Rio de Janeiro: Campus. p.122-145, 2001 .

KÜHNER, M.H. **O desafio atual da mulher**. Rio de Janeiro: F. Alves. 1977.

LAPIERRE, L. (Coord.) A agressividade, a culpabilidade e a liderança. *In: _____*. **Imaginário e Liderança: na sociedade, no governo, nas empresas e na mídia**. São Paulo: Atlas. v.1. 1995. p.123-128.

_____. **Imaginário e Liderança**. *In: LAPIERRE, L. Imaginário e Liderança: na sociedade, no governo, nas empresas e na mídia*. São Paulo: Atlas. v.1. 1995. p. 29-42.

LERNER, M.; BRUSH, C. e HIRSH, R.. Israeli women entrepreneurs: examination of factors affecting performance. **Journal of Business Venturing**. Nova York. n.º.12, 1997, p. 315-339.

LEVINSON, H. Quando os executivos entram em colapso. **Harvard Business Review**. Rio de Janeiro: Campus, 2001, p.63-80.

MACHADO, H.V. Tendências do comportamento gerencial da mulher empreendedora. *In: ENANPAD. Anais...* Foz do Iguaçu, 1999.

MCCALL, W. MORGAN *et al.* **The lessons of experience: how successful executives develop on the job.** London: The Free Press. 1988.

MERRIAM, S.B. The design of qualitative research. *In: ____.* **Qualitative Research and Case study Applications in Education.** San Francisco: Allyn and Bacon, 1998, p 4-25.

MORGAN, G. **Imagens da organização.** São Paulo: Atlas. 1996

MOTTA, P. R. **Transformação Organizacional:** a teoria e a prática de inovar. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

PAHL, R. **Depois do sucesso:** ansiedade e identidade Fin-de Siècle. São Paulo: UNESP. 1997.

POWERS, V. Keeping work and life in balance. **T +D.** Alexandria (USA): vol. 58, Jul 2004, p. 32-35.

QUICK, J. C. *et al.* **O executivo em harmonia:** um guia que mostra como obter os melhores resultados na vida pessoal e profissional por meio do equilíbrio entre corpo, mente e carreira. São Paulo: Publifolha. 2003.

RAMOS, R. C.; ESCRIVÃO, E.F.; AZOLINI Jr., W. Pequeno empresário bem sucedido: empreendedor ou administrador? **Revista ANGRAD**, v.1, n.º.2, p.68-80, out/dez 2000.

SANTANA, J. **Como entender o mundo dos negócios:** qualidade do empreendedor, a empresa, o mercado. Brasília: Edição SEBRAE, 1993.

SIERRA, F. Función y sentido de lê entrevista cualitativa en investigación social. *In: CÁCERES, L. G. (coord.)* **Técnicas de Investigación en Sociedad, cultura y comunicación.** México: Prentice Hall, 1998, p. 277-339.

SILVA, A. B.; REBELO, L. M. B. A emergência do pensamento complexo nas organizações. **Revista de Administração Pública**, 2003, p. 777-796.

UFUK, H., ÖZGEN, O. Interaction between the business and family lives of women entrepreneurs in Turkey. **Jounal of Business Ethics**, v. 31, p.95-106, 2001.

VAN MAANEN, M. Turning to the nature of lived experience. *In: ____.* **Researching Lived experience:** human science for an action sensitive pedagogy. London: The State University of New York Press, 1990, p. 38-76.

VERGARA, S.C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** [s.l.]: São Paulo. 1993.

VOKINS, N. The minerva matrix women entrepreneurs: their perception of their management style in Allen, Sheila e Truman, Carole. **Women in business.** London. 1993.

VRIES, M.F.R.K. de; ZALEZNIK, A. Da liderança enquanto “texto” - ensaio sobre interpretação. In: LAPIERRE, L. (Coord.) **Imaginário e Liderança**: na sociedade, no governo, nas empresas e na mídia. São Paulo: Atlas. v.1. 1995. p. 93-120.

ZALEZNIK, A. Management of disappointment. **Harvard Business Review**. Boston: Harvard Business School Publishing Division. 1991. p. 35-46.

WARREN, T. Working part-time: achieving a successful ‘work-life’ balance? **The British Journal of Sociology**, v. 55, p. 99-102, Mar 2004.

NOTAS

⁽¹⁾ Docente do curso de Administração – Sistema de Ensino Sinergia; Docente do curso de Psicologia da FURB; graduada em psicologia, especialistas em Administração e Mestranda em Administração pela UNIVALI. E-mail: juliananavas@milnegocios.com.br.

Enviado: 15/02/2006

Aprovado: 22/03/2006

Publicado: 06/05/2006