



## SATISFAÇÃO COM O TRABALHO E DEDICAÇÃO AO TRABALHO: UM ESTUDO COM EMPREENDEDORAS NO INTERIOR BAIANO

### **Almiralva Ferraz Gomes**

Doutora em Administração pela Universidade Federal de Lavras, Brasil.  
Professora da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Brasil.  
E-mail: [almiralva@gmail.com](mailto:almiralva@gmail.com)

### **Robson Amaral Santos**

Mestrando em Administração pela Universidade Federal da Bahia, Brasil.  
E-mail: [ramarals@hotmail.com](mailto:ramarals@hotmail.com)

### **Joice de Souza Freitas Silva**

Graduada em Administração pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Brasil.  
E-mail: [joiceadmuesb@gmail.com](mailto:joiceadmuesb@gmail.com)

### **Priscila Lúcia Oliveira Silva**

Graduada em Administração pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Brasil.  
E-mail: [admpriscilaoliveira@gmail.com](mailto:admpriscilaoliveira@gmail.com)

### **Ananda Silva Bacelar**

Mestranda em Administração pela Universidade Federal de Lavras, Brasil.  
E-mail: [anandasbacelar@gmail.com](mailto:anandasbacelar@gmail.com)

### **Resumo**

Tendo em vista a crescente participação feminina no mercado de trabalho não só como empregada mas, sobretudo, como dona do seu próprio negócio, o presente estudo objetiva analisar a satisfação no trabalho e a dedicação ao trabalho de mulheres que atuam em setores do comércio e serviços em Vitória da Conquista-BA. Para tanto, realiza uma pesquisa de natureza teórico-empírica e do tipo descritivo-exploratória que adotou o critério de acessibilidade e um roteiro de entrevista semiestruturado para coleta dos dados de campo. A análise da narrativa oral transcrita das entrevistas baseou-se nos preceitos da técnica de análise de conteúdo. Foi possível inferir que as seis mulheres entrevistadas tendem a considerar os aspectos subjetivos da significação do trabalho ao empreenderem, tais como a contribuição social e o prazer em se dedicar à empresa, além da vertente econômica. Outro ponto que chamou a atenção foi o fato de a satisfação em empreender superar os conflitos gerados pela polaridade entre trabalho e família, fazendo com que as entrevistadas apresentassem poucos arrependimentos ao gerenciarem essas demandas. Não obstante, pressupostos de gênero ainda permeiam a gestão feminina e implicam diretamente na tomada de decisões das mulheres, a exemplo da autorrealização.

**Palavras-chave:** Dedicção. Empreendedorismo feminino. Satisfação. Trabalho.

**JOB SATISFACTION AND DEDICATION TO WORK:  
A STUDY WITH WOMEN ENTREPRENEURS IN BAHIA**

**Abstract**

*As the female participation in the labor market increases not only as an employee but as entrepreneur, this study aims to analyze the job satisfaction and dedication to the work of women who work in the trade sectors and services in the city of Vitoria da Conquista, Bahia. Therefore, this research is theoretical-empirical and descriptive-exploratory. The criterion of accessibility was adopted to interview six women through the semi-structured guide. The oral narrative transcribed the interviews was analyzed according to the precepts of the content analysis technique. It was possible to infer that women interviewed tend to consider the subjective aspects of the work's significance, such as social contribution and satisfaction in devoting herself to the company, as well as to the economic aspects. It was also observed that satisfaction in undertaking exceeds the conflicts generated by the polarity between work and family, making the interviewees present few regrets in managing these demands. Nevertheless, it could be concluded that female management in the contemporary context is still permeated by gender assumptions and presents subjectivities involving directly in making women's decisions, such as the self-realization.*

**Keywords:** *Dedication. Female entrepreneurship. Satisfaction. Job.*

## **1 INTRODUÇÃO**

A atividade empreendedora vem ganhando espaço continuamente e as mulheres estão cada vez mais inseridas neste contexto. Dentre os inúmeros fatores que podem levá-las a investir no próprio negócio, Villanueva e Pavone (2006), Machado, Berehu, Leal et al. (2010), Jonathan (2011) e Gomes, Guerra e Vieira (2011) destacam a busca pela independência financeira, a flexibilidade de horários, a realização profissional e a possibilidade de conciliar as demandas do trabalho e da família. Segundo o *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2017, p. 45), “[...] os resultados de 2016 mostram uma leve supremacia feminina entre os empreendedores iniciais, com 51,5%, enquanto a participação masculina foi de 48,5%”.

Apesar das conquistas realizadas pelas mulheres, na esfera profissional, a sociedade ainda a associa ao lado mais frágil dos gêneros. Em outras palavras, são consideradas essencialmente delicadas, frágeis, submissas e, por isso, atividades relacionadas aos labores domésticos ainda são consideradas mais apropriadas para o gênero feminino. Contudo, esse cenário está mudando. Mulheres têm conquistado espaço no mundo do trabalho, inclusive, em áreas em que a atuação masculina predominava (CALAZANS, 2003; AGUIAR; SIQUEIRA, 2007; CAPPELLE; MELO, 2010; SANTOS; ROCHA-COUTINHO, 2010; SILVEIRA, 2011; LOMBARDI, 2017).

Os estudos feministas tomam como base o desejo de mudança da dominação masculina sobre as mulheres e isto envolve lidar adequadamente com as dificuldades enfrentadas por mulheres no ambiente organizacional. Segundo Eccel (2010), a questão deve ser abordada em sua conjuntura ampla, pois envolvem aspectos contextuais e coletivos, culturais e, sobretudo, relações de poder.

A percepção da desigualdade de gênero impacta a satisfação da mulher trabalhadora, pois, o trabalho não é visto apenas como fonte de sustento, mas também como gerador de satisfação, tanto profissional quanto pessoal. Para Losada e Coutinho (2007), os empreendimentos próprios podem gerar maior satisfação no trabalho.

Na atualidade, muitas mulheres têm dedicado mais tempo ao trabalho externo do que ao trabalho interno (na esfera do lar). Esta decisão, muitas vezes, gera sentimento de culpa, pois acabam não disponibilizando de tempo integral para a família, por conseguinte, deixam de participar integralmente da vida de seus filhos e terceirizam muitas atividades que, a

princípio, seriam desempenhadas ou pelo menos gerenciadas por elas. Porém, muitas mulheres não interpretam essa situação como barreira para seu crescimento profissional. Diante do exposto, o presente artigo objetivou analisar a satisfação no trabalho e a dedicação ao trabalho de mulheres que atuam em setores do comércio e serviços da cidade de Vitória da Conquista, região sudoeste da Bahia. Para tanto, este artigo está estruturado em cinco seções. A primeira, Introdução, contextualiza o estudo a ser realizado assim como apresenta o objetivo a ser perseguido. A seção dois trata da Revisão de Literatura e está organizado em três subseções: Empreendedorismo feminino; Relações de Gênero; Trabalho: Satisfação e Dedicção. A seção três apresenta os procedimentos metodológicos adotados para a realização da presente pesquisa. A seção quatro discute os dados coletados em campo. E, por fim, a seção cinco apresenta as considerações finais a respeito da investigação.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

Para embasar teoricamente o presente estudo, organizou-se a revisão de literatura em três seções: empreendedorismo feminino, relações de gênero, trabalho: satisfação e dedicação. Esta estrutura pretende, inicialmente, tratar da crescente participação feminina no mundo do trabalho, principalmente, na condição de empreendedora. Posteriormente, provocar uma discussão em torno das relações de gênero no espaço organizacional e, por fim, discutir a questão da satisfação no trabalho e a dedicação ao trabalho.

### **2.1 Empreendedorismo feminino**

O Empreendedorismo pode ser benéfico para toda a sociedade, ao gerar renda não só para o empreendedor, mas também para todos que o cercam. Segundo o GEM (2010), o empreendedorismo proporciona riquezas, gera novos empregos e supre muitas demandas sociais. A propósito, as mulheres estão cada vez mais em busca do trabalho por conta própria, conquistando cada vez mais espaço no mercado de trabalho, investindo em seu próprio negócio, deixando de trabalhar para terceiros e gerindo seu próprio empreendimento. Segundo Leal, Fabrício, Freitas et al. (2012, p.1), “Na atualidade tem-se observado o aumento no índice da atividade empreendedora em diversos cenários e contextos sociais, e pode-se destacar a participação das mulheres”. Neste caso, o investimento de tempo é superior ao de quando eram apenas funcionárias, porém, as mulheres destacam a flexibilidade de horários como um dos pontos positivos desta transição. Na perspectiva de Gomes, Guerra e Vieira (2011, p. 7),

Mesmo no caso das mulheres que entram no mundo empreendedor devido à identificação de uma oportunidade e em busca de realização pessoal, e não apenas por necessidade, um dos principais motivos apontados na literatura que as levam a buscar o auto emprego é a flexibilidade de horários que este tipo de trabalho proporciona. Com isto, as empreendedoras passam a ter liberdade de organizar o seu dia-a-dia, mas acabam tendo que trabalharem muitos mais.

Para Bliss, Polutnik e Lisowska (2002), Natividade (2009) e Mota-Santos e Carvalho Neto (2017), dentre os fatores que levaram as mulheres a empreender, pode-se destacar a atuação nos negócios de família, a necessidade de demonstrar a sua capacidade, o desejo de ter seu empreendimento e as características pessoais das próprias empreendedoras. De acordo com Ufuk e Özgen (2001), Shelton (2006) e Machado, Berehu, Leal et al. (2010), a necessidade de equilibrar trabalho e família motivou mulheres a deixarem a organização na

qual trabalhavam. Ademais, Gomes, Guerra e Vieira (2011) observaram que as empreendedoras destacam como principais motivos para a abertura do próprio negócio: a realização individual, a captação de uma oportunidade promissora, a dificuldade de crescer profissionalmente, a necessidade financeira e a chance de conciliar trabalho e família. Gotardo e Cocertti (2014, p. 8) verificaram que muitas empreendedoras “foram influenciadas pela experiência de trabalhos anteriormente realizados. Esse elevado índice de influência por empregos anteriores ocorre devido às práticas adquiridas, facilitando a abertura de um negócio próprio”.

Em função da experiência ou da vontade de empreender ou do gosto por determinadas atividades, muitas mulheres agarram a oportunidade e realizam negócios promissores. Muito embora o relatório do *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2013) tenha constatado que a proporção de empreendedores motivados pela oportunidade tenha sido elevada independentemente do gênero (66,2% das mulheres e 76% dos homens), no Relatório de 2009, verificou-se que as mulheres brasileiras, empreendedoras motivadas pela necessidade e oportunidade, superaram numericamente os homens, ou seja, 53% dos negócios eram geridos por mulheres (GEM, 2009). Os empreendedores por necessidade são aqueles que iniciam um empreendimento autônomo por não possuírem melhores opções de trabalho, abrindo um negócio a fim de gerar renda para si e suas famílias (FAIRLIE, 2005). Já os empreendedores por oportunidade optam por iniciar um novo negócio mesmo quando possuem alternativas de emprego e renda, ou ainda, para manter ou aumentar a sua renda pelo desejo de independência no trabalho (GEM, 2012). O relatório mais recente do *Global Entrepreneurship Monitor* aponta que homens e mulheres são igualmente ativos com relação a empreendimentos em estágio inicial - 51% dos homens e 49% das mulheres (GEM, 2015b). No entanto, vale ressaltar que em se tratando do ingresso na carreira empreendedora, o medo de fracassar tende a impedi-las de abrir uma empresa. Em pesquisa realizada com quase 25 mil espanhóis, empresários e não-empresários, constatou-se que enquanto o homem vê a carga tributária ou esforço pessoal como uma dificuldade ao empreendedorismo, as mulheres consideram o medo do fracasso o obstáculo mais considerável (ORDAZ; GONZÁLEZ; NAVARRO, 2016). Assim, criam-se empecilhos adicionais à carreira feminina que já é socialmente desencorajada.

Muito embora, estereótipos de gênero arraigados na cultura sejam uma dificuldade a mais para as mulheres se aventurarem no mercado de trabalho, a permanência delas nesse ambiente tem aumentado nos mais diversos ramos de atividades, o que demonstra a sua disposição em empreender e a sua capacidade de independência. Inovando e gerando renda, as mulheres têm participação ativa no desenvolvimento socioeconômico do país (SEBRAE, 2009). A propósito, elas não têm se contentado em ser apenas funcionária e/ou adquirir independência financeira, buscam cada vez mais aprimorar seus conhecimentos e aptidões. Com isso, conquistam o mercado com criatividade e inovação e o empreendedorismo se insere na vida das pessoas fazendo parte delas (FERREIRA; NOGUEIRA, 2013). A necessidade de se desenvolverem como empresárias faz com que busquem apoio externo para facilitar seu processo de gestão. Nesse sentido, as mulheres buscam mais assessoria de que seus parceiros homens (YAZDANFAR; ABBASIAN, 2015). Muito embora, a busca por auxílio de terceiros seja entendida, por um lado, por muitos, como sinônimo de inexperiência administrativa e, por outro, como uma estratégia feminina na busca de uma gestão eficaz. Esta é apenas uma das diferenças entre a maneira de gerir seus negócios. Em pesquisa realizada na Noruega, país referência na equidade de gênero, com seis casos empresariais masculinos e femininos da indústria têxtil da região, as diferenças de empreendedorismo entre homens e mulheres decorreu da mentalidade, ou seja, variou de acordo com os valores e percepções (KJENNERUD; SVARE, 2014). Em outras palavras, enquanto os homens orientavam suas empresas para o crescimento, as mulheres sentiam-se satisfeitas em permanecerem pequenas. Com isso, é

possível inferir que a decisão de frear o crescimento do negócio remete à preocupação com a perda de qualidade dos produtos/atendimento ou por desgaste físico que, potencialmente, a expansão do negócio poderia ocasionar (GOMES; SANTANA; SILVA et al., 2014) ou mesmo a aversão ao risco que as mulheres têm em oposição aos homens (NEKBY; THOURSIE; VAHTRIK, 2014; DALBORG; FRIEDRICH; WINCENT, 2015).

É nesse contexto supracitado que emergem os estudos sobre empreendedorismo feminino ou empreendedorismo realizado por mulheres. Na perspectiva de Gomes, Guerra e Vieira (2011), as temáticas relacionadas ao gênero e trabalho têm contribuído para o entendimento do fenômeno e das suas implicações sociais, muito embora ainda haja um déficit de trabalhos voltados para uma compreensão mais profunda das especificidades do empreendedorismo feminino (WEEKS; SEILER, 2001).

## **2.2 Relações de gênero**

A inserção feminina no mercado de trabalho, que delineia um novo cenário na contemporaneidade, torna pertinente a discussão das relações de gênero e as implicações que os conceitos de sexualidade provocam nas diversas esferas sociais. Para tanto, faz-se necessária uma visão sociológica do fenômeno, a fim de estabelecer a devida distinção entre sexo e gênero, de modo a segregar as concepções devidamente biológicas daquelas construídas sócio e culturalmente.

Desse modo, esses conceitos que se encontram enraizados socialmente perpassam ainda as demais variáveis conjunturais, tais como: a religião, a etnia, a classe, a cultura, etc. São esses fatores que compõem diversos perfis identitários e, portanto, promovem diferentes significações de gênero. Consequentemente, para a compreensão do conceito global de gênero, faz-se necessário o foco nos “[...] processos de construção da masculinidade e da feminilidade, ou da constituição de sujeitos masculinos e femininos, considerando os aspectos contextuais” (ECCEL, 2010, p. 4). Quando analisadas as delimitações que o termo gênero concede, percebe-se que, segundo Cappelle, Melo, Brito et al. (2004), as relações de gênero são identificadas como mecanismos e práticas sociais que são instituídas e instituem ações e comportamentos. Nesse sentido, o termo gênero tem suas raízes na construção histórica do padrão ideal de família e de sociedade (OLIVEIRA, 2017). Esse processo de estruturação dos padrões comportamentais femininos e masculinos perpassa as determinações de gênero projetadas, desde a infância, que conduzem à formação de uma “natureza” masculina ou uma “essência feminina” (ALVESSON; BILLING, 1992; GOMES, 2010). Para Macedo, Boava, Cappelle et al. (2012), o contexto de assimetria de gênero sugere que homens e mulheres se relacionem com base na subjetividade, de modo que cada um dá significado a esse processo considerando suas respectivas experiências de vida. Conforme Costa e Coelho (2013), os valores que a família veicula reafirmam a força das referências que sustentam as identidades das mulheres e homens, bem como a subjetivação pela sexualidade que desencadeia as interdições. No entanto, vale destacar que, dentre as tantas definições e entendimentos de gênero, o que persiste é a significação de gênero sendo simplesmente sinônimo de sexo. Laplonge (2016) sugere que o entendimento de gênero é meramente essencialista, ou seja, as pessoas tendem a priorizar somente a parte superficial de que homens e mulheres são diferentes. Contudo, uma das compreensões sobre gênero mais discutidas na academia acaba por conceber, como Sköld e Tillmar (2014) asseguram, que gênero é visto como construído socialmente e incorporado em práticas econômicas e políticas.

É verdade que essas atribuições socioculturais de gênero promovem a diferenciação das funções sociais que se estendem da esfera pública à privada. As profissões denominadas “femininas” compreendem um campo de extensão do labor doméstico, que se associa com a tal “alma” feminina, conferindo o trabalho externo a uma aproximação com o comportamento

masculino. Tal polarização de gênero, baseada nas teorias feministas, bem como a indicação de dificuldade feminina no ambiente organizacional, conduzem os estudos com foco na mulher, quando, na verdade, para Eccel (2010), a questão deve ser abordada em sua conjuntura ampla, que envolvem os aspectos contextuais e coletivos, culturais e as relações de poder. Nesse sentido, pesquisa realizada com 103 casais trabalhadores na Croácia demonstra que, apesar de não encontrar tanta disfunção no conflito trabalho-família, os homens tendem a se dedicar mais ao papel de trabalhador, ao passo que as mulheres dedicam mais horas e energia no papel de cônjuge e de membro de uma família (KNEŽEVIĆ; GREGOV; ŠIMUNIĆ, 2016).

No momento em que emergem as diversas perspectivas sobre gênero, por volta de 1970, surgem diferentes vertentes sobre o posicionamento da mulher no estudo acadêmico. Manifestam-se então as teorias feministas que, em sua égide, apresentam as ideias de “[...] dominação masculina sobre a mulher e o desejo de mudança dessa ordem” (MORGADO; TONELLI, 2014, p. 8) partindo do pressuposto de distinção entre os sexos, ou seja, com uma abordagem biológica e anatômica. Vale ressaltar que, posteriormente, o conceito de gênero passou a focalizar as discussões em detrimento das determinações naturais dos sexos.

No âmbito de estudo das teorias femininas, é nítida a abordagem das mulheres como o centro da questão de gênero, enquanto são excluídas as demais relações que se estabelecem no ambiente organizacional. É a partir da compreensão da importância em se realizar uma análise mais complexa e contextualizada das discussões de gênero, incluindo as dimensões femininas, que se estabelece o estudo das relações de gênero. “Assim, os estudos de gênero não teriam por objetivo dar suporte aos interesses das mulheres, mas também lidar com aspectos diversos como, por exemplo, o homem e a masculinidade” (MORGADO; TONELLI, 2014, p. 3).

As novas variáveis incorporadas no estudo conduzem à análise das relações de poder que se estabelecem dentro e fora das organizações. Em outros termos, as trocas sociais estabelecidos pelos indivíduos ao longo de suas vidas contribuem para modificações na percepção das relações de maneira a resultar em relações de poder (COSTA; MADEIRA; SILVEIRA, 2017). Para Cappelle, Melo, Brito et al. (2004), as diversas formas de dominação se perpetuam nas instâncias em que se têm uma estrutura permissível à alocação dos princípios de imposição e culminam nas estratégias de poder que envolvem as relações de gênero, apontam para uma diferenciação entre os sexos e delimitam comportamentos e condutas.

Tais relações de dominação implicam ainda nas delimitações de cargos de liderança aos homens, em detrimento da autoridade feminina. A divisão sexual do trabalho, que compete aos homens as funções de direção e controle, segundo Cappelle, Melo, Brito et al. (2004), é sustentada pelas imposições sob forma de evidências “imutáveis”, que se manifestam através do poder e da dominação sobre as mulheres, embora haja, por parte delas, questionamentos com intuito de romper com tais evidências. É a partir dessa percepção atrelada à resistência, sob determinada imposição, que são estabelecidas as novas perspectivas pautadas nas reformulações e transformações dos conceitos de gênero.

### **2.3 Trabalho: satisfação e dedicação**

A satisfação no trabalho pode ser entendida como o nível de realização pessoal do indivíduo com seu trabalho. Para Costa (2013), satisfação é a resposta psicológica das condições do ambiente laboral e pode variar de acordo com as peculiaridades de cada sujeito. Chaves, Ramos e Figueiredo (2011) consideram que a satisfação é efeito da obtenção dos valores que são harmônicos com os interesses da própria pessoa. Defante, Camargo, Kurutz et al. (2013) vão além e propõem que a satisfação esteja ligada a um sentimento de relativo prazer ou dor. Neste sentido, apresenta aspectos considerados tanto positivos quanto

negativos. Segundo Martinez (2002), a satisfação no trabalho é definida então de diversas maneiras, pois alguns pesquisadores a conceitua como sinônimo de motivação e outros a considera como o oposto de insatisfação no trabalho. Martinez (2002) considera então que não há um consenso conceitual na literatura acerca do assunto. Santos (2012) refere-se à teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg, para tratar do assunto. Tal teoria demonstra que alguns fatores estão relacionados com a satisfação, como: reconhecimento, criatividade, responsabilidade e promoção. Desse modo, os fatores os quais estão ausentes no ambiente organizacional estão diretamente relacionados com uma expressiva insatisfação, tais como, as políticas da empresa e da direção, os aspectos técnicos relacionados com a supervisão, o salário, as condições de trabalho.

Considerando tais discussões a respeito de satisfação, faz-se necessária a reflexão sobre a relação que se estabelece entre as organizações e os indivíduos, tendo em vista, conforme aponta Coda (1997), as implicações negativas que estão atreladas à insatisfação no trabalho, tais como: comprometimento da saúde física e mental e baixa produtividade e desempenho no trabalho. Ademais, Pereira et al. (2017) referem-se a uma correlação negativa e direta entre a satisfação e a comunicação, bem como entre a satisfação e os seus benefícios adicionais. Dessa forma, o requerimento da motivação do indivíduo perpassa pelo nível de satisfação que é proporcionado pelo clima organizacional. Em pesquisa desenvolvida por Lopes (2015), observou-se que a sobrecarga de tarefas e responsabilidades no lar de mulheres que trabalham fora pode fazer com que se sintam insatisfeitas com suas tarefas profissionais. Para Coda (1997), os aspectos favoráveis à satisfação incluem: a natureza do trabalho a ser executado, a identificação com a organização e o relacionamento interpessoal no ambiente laboral. Tais fatores demonstram algumas das vertentes do processo de significação do trabalho, que decorre do conjunto de experiências vivenciadas na organização. Em contrapartida, exercer atividades que geram sobrecarga de trabalho, como ultrapassar o horário combinado, exercer atividades as quais não são de sua incumbência e sofrer pressão para dar resultados, pode acarretar em insatisfação no trabalho (LEMOS; CARVALHO; PASSOS, 2012).

No estudo realizado por Chaves, Ramos e Figueiredo (2011), que objetivou conhecer o nível de satisfação de homens e mulheres no exercício de sua profissão (enfermagem), identificaram-se as diferenças entre a percepção de trabalho para cada sexo. Para as enfermeiras, por exemplo, comprovou-se que a satisfação está mais relacionada ao nível de segurança que o emprego proporciona. Segundo Moreira (2014), as mulheres optam por cargos que oferecem segurança e estabilidade. Já para os profissionais do sexo masculino, a satisfação está voltada a motivação que o emprego oferece e a possibilidade de tomar decisões importantes. No entanto, esses achados diferem dos resultados encontrados por Jonathan (2011), ao concluir que a satisfação de empreendedoras tem relação com a possibilidade de atuar com autonomia e de ter poder de decisão. Além disso, Jonathan e Silva (2007) asseveram que a possibilidade de exercer uma atividade profissional, aliada a maternidade, proporciona satisfação e realização para as empreendedoras que participaram da sua pesquisa.

Marqueze e Moreno (2009) estudaram professores e professoras, com o objetivo de verificar a relação entre a satisfação e a capacidade de exercer seu trabalho. Mas, apenas entre os docentes homens, a satisfação encontrou conexão com a capacidade. Ainda segundo os autores, este resultado, possivelmente, deve-se ao fato de que o simples cumprimento da dupla jornada de trabalho, por si só, não constitui um fator tão determinante na satisfação do trabalho feminino. Dessa maneira, as mulheres entrevistadas não se satisfizeram somente com o agrado de suas necessidades fisiológicas, mas sim, com sua capacidade de vencer desafios.

Quanto aos aspectos que proporcionam maior satisfação no trabalho, Defante, Camargo, Kurutz et al. (2013) e Jonathan (2005) revelaram que a atividade profissional é mais

do que mera fonte de sustento. Para os sujeitos pesquisados, tanto por Jonathan (2005) quanto por Glanzner, Olschowsky e Kantorski (2011) e Defante, Camargo, Kurutz et al. (2013), a atividade exercida proporciona satisfação pessoal e profissional. Contudo, Marqueze e Moreno (2009) enfatizam que a função exercida está diretamente ligada à satisfação. Chaves, Ramos e Figueiredo (2011) acrescentam que há satisfação com o trabalho realizado pelos profissionais de enfermagem e evidencia que o desafio mental e a atividade estimulante trazem satisfação em maior proporção. Nesse ponto, deixam claro que o trabalho, para as mulheres, é uma fonte de satisfação quando são desafiadas e incentivadas a inovar.

De acordo com os achados de Losada e Coutinho (2007), a busca por satisfação levou as empreendedoras pesquisadas a criação do negócio próprio. A “independência social”, fruto da inserção no meio profissional, foi considerada por Farber e Silveira (2012) como uma medida de sucesso. Dessa forma, indivíduos que atuam em empreendimentos próprios apresentaram maior realização pessoal.

Segundo Machado, Berehu, Leal et al. (2010), Pelogio, Rocha, Machado et al. (2011) e Machado, Gazola e Anez (2013), a insatisfação no emprego anterior leva a busca da realização profissional na atividade empreendedora. Nesse contexto, Bergamini (1997) aponta em seus estudos a importante distinção realizada por Herzberg, ao considerar fatores intrínsecos e extrínsecos ao indivíduo, sendo a motivação proveniente das necessidades interiores e a insatisfação atrelada ao ambiente de trabalho. Desse modo, o empreendedorismo é uma forma de vivenciar a satisfação no trabalho, a partir de uma perspectiva motivacional. As mulheres têm maior autoridade para tomar decisões de impacto, desenvolvem novas ideias, possuem competência e renovam seus sonhos e aspirações (JONATHAN, 2005).

A remuneração inadequada foi vista como um fator que impulsiona a insatisfação no trabalho (COSTA, 2013; DEFANTE; CAMARGO; KURUTZ et al., 2013). Além do mais, Cavazotte, Oliveira e Miranda (2010, p. 79) “[...] sugerem que a percepção de desigualdade de gênero impacta a satisfação da mulher com seu emprego e sua identificação com a organização [...]”. Nesse sentido, Rocha, Kubo e Leite (2013) avançam no debate quando asseveram que o reconhecimento hierárquico também influencia na percepção de sucesso e até mesmo na escolha da carreira de mulheres. Jonathan (2005) também detectou variáveis, como o lento retorno financeiro, como um elemento que causa insatisfação. Para 40% das participantes da pesquisa de Jonathan (2005), o tempo de dedicação ao empreendimento interfere no grau de satisfação com o trabalho, inclusive revelam o desejo de diminuir o período de empenho em suas atividades empresariais. Ademais, Marqueze e Moreno (2009) revelaram que o volume de trabalho a ser desempenhado tem maior grau de influência na satisfação do que na segurança que o mesmo proporciona.

Ao considerar a relação existente entre os graus de satisfação e bem estar no trabalho com a dedicação organizacional, Traldi e Demo (2012) afirmam que o comprometimento afetivo se mostra como um fator determinante na percepção de humores positivos no ambiente de trabalho. Isto é, a identificação e a criação de um vínculo com a empresa faz com que os indivíduos apresentem maior nível de realização. Consoante com tal premissa, Cançado, Genelhu e Moraes (2007), ao estudar o comprometimento organizacional, observaram a influência afetiva por parte dos indivíduos, representada pelos sentimentos de gostar, sentir-se leal e desejar esforçar-se em prol da organização. Nessa perspectiva, a significação do trabalho ocorre quando são considerados os fatores aos quais são atribuídos valores e que serão considerados ao se medir o quão satisfatório é a experiência laboral (SCHEIBLE; BASTOS, 2013; SCHEIBLE; BASTOS, 2014; MENEZES; BASTOS; DURAN et al., 2015).

Quanto aos fatores motivacionais que corroboram para a dedicação laboral, Rocha-Pinto, Andueza e Soares (2014) afirmam haver uma relação entre a autoestima do indivíduo e o significado atribuído ao trabalho, bem como a aplicação do potencial criativo e a contribuição dos resultados obtidos para a ascensão da identidade profissional. Ou seja, a



facilidade e a flexibilidade em desenvolver competências técnicas e comportamentais apresentam-se como determinantes no desempenho profissional e, conseqüentemente, no valor atribuído ao trabalho no processo de significação.

Nos achados de Caçado, Genelhu e Moraes (2007), o indivíduo estabelece vínculos afetivos com a instituição na medida em que ela possibilita o investimento em sua carreira. Paralelamente, segundo Rocha-Pinto, Andueza e Soares (2014), o comprometimento individual está atrelado à socialização familiar e/ou organizacional e à concentração de esforços organizacionais em investir na formação do empregado. Essa interação comprova que a significação do trabalho decorre das influências provenientes dos âmbitos privado e público.

Ao pesquisar a dedicação das mulheres ao trabalho, alguns estudos demonstraram que a mulher dedica muito mais tempo ao trabalho do que às atividades domésticas (JONATHAN; SILVA, 2007; LOSADA; COUTINHO, 2007; JONATHAN, 2011). Em conformidade, os resultados da pesquisa de Porto (2002), que objetivou compreender a inserção de algumas mulheres de Patos de Minas no mercado de trabalho, entre 1980 e 1990, demonstraram que o pensamento da sociedade na época era de que a mulher casada deveria priorizar o cuidado dos filhos e só depois cogitar trabalhar fora. Dessa maneira, a ação materna implica em um sentimento de culpa ao terceirizar as atividades domésticas, como o cuidado dos filhos, para dedicar-se mais ao trabalho. No entanto, atualmente, esse sentimento não as impedem de prosseguir na carreira (ALPERSTEDT; FERREIRA; SERAFIM, 2014), muito embora, somente a maternidade e a dedicação aos filhos são insuficientes para se equivaler em importância social, quando comparados ao trabalho.

Ademais, atualmente, o papel de dona de casa parece ter mudado de sentido. Levy, Casotti e Oliveira (2011), em estudo realizado com 19 mulheres do Rio de Janeiro, que objetivou identificar mudanças em suas identidades a partir de sua relação com o trabalho após a primeira gestação, constataram que o trabalho é visto como um exemplo a ser dado para os filhos. Dessa forma, o trabalho é uma importante fonte de satisfação quando proporciona a consonância com as atividades familiares. Gauche, Verdú e Silveira (2013) também detectaram a existência de um sentimento de realização de mulheres em dedicarem-se tanto ao trabalho quanto aos filhos, como também comprovaram que a carreira das mães trouxe benefícios aos seus filhos ao reconhecerem seus esforços.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA**

A presente seção se propõe a apresentar os procedimentos metodológicos adotados para a realização desta pesquisa. Para alcançar o objetivo proposto neste trabalho, realizou-se, portanto, uma pesquisa do tipo descritivo-exploratório. Segundo Oliveira (2010), a pesquisa descritiva é ampla e possibilita uma análise do problema de pesquisa vinculado a aspectos sociais, econômicos, políticos, concepções de diferentes grupos, comunidades etc. Ademais, é aplicada para compreender comportamentos distintos. Ainda segundo Oliveira (2010), a pesquisa exploratória tem como objetivo dar uma explanação geral sobre um fato por meio da definição do estudo, levantamento bibliográfico, leitura e análise de documentos. Este tipo de pesquisa de caráter exploratório é realizada quando o tema em questão é pouco explorado. Em decorrência disto, tem como intuito dar uma compreensão mais aprofundada acerca do assunto.

Optou-se pela adoção de uma abordagem qualitativa, uma vez que se ressaltaram as percepções dos sujeitos, revelando o significado que eles dão aos acontecimentos e à realidade. Segundo Alencar (1999), a realidade social é formada por ocasiões de interação realizadas pelos indivíduos envolvidos, uma vez que são capazes de agir e interpretar significativamente. Com isso, é possível privilegiar, na presente pesquisa, os processos sociais e o entendimento do senso comum, conforme propõem Berger e Luckmann (2010). Ademais, as

abordagens qualitativas têm ganhado espaço nos estudos acadêmicos da área de Administração. As pesquisas qualitativas sustentam-se na análise de informações de modo aprofundado, além de apresentar métodos de análise singulares e se valerem de estratégias diferenciadas da pesquisa quantitativa no desenvolvimento da investigação (CRESWELL, 2010).

A abordagem qualitativa em ciências humanas e sociais, de acordo com Chizzotti (2010), permite ao pesquisador realizar investigações de diversas modalidades, dentre elas, o estudo de caso. Este trabalho decidiu pelo estudo de caso. Yin (2001, p. 21) esclarece que o estudo de caso preserva características da realidade vivenciada pelas pessoas, “[...] tais como ciclos de vida individuais, processos organizacionais e administrativos, mudanças ocorridas em regiões urbanas, relações internacionais e maturação de alguns setores”.

Antes da coleta de dados empíricos, realizou-se uma revisão de literatura sobre os temas discutidos que tomou como base os anais do Encontro Nacional de Pós-Graduação em Administração, do Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenos Negócios, o banco de dados da Base Scielo e livros que abordam o assunto.

Através do critério de acessibilidade, selecionaram-se seis empresas, localizadas na cidade de Vitória da Conquista, região sudoeste da Bahia, que existem há mais de uma década, para participarem da presente pesquisa. Em um primeiro contato, que ocorreu por telefone, no ano de 2016, as empreendedoras tomaram conhecimento do objetivo da investigação e dos seus procedimentos. Assim, no segundo contato, a coleta de dados da pesquisa foi iniciada após a autorização e assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido da pesquisa pelas empreendedoras.

Na pesquisa de campo, utilizou-se um roteiro semiestruturado organizado em quatro partes. A primeira detinha-se aos dados pessoais das empreendedoras. A segunda levantava informações sobre a empresa. A terceira parte referia-se à trajetória profissional da entrevistada. E, por fim, a última seção buscava conhecer as ações empreendedoras e gerenciais dessas mulheres, levando-se em conta a trajetória da empresa, alguns aspectos organizacionais, o elemento aprendizagem, competência e crescimento da firma.

No intuito de preservar a identidade das entrevistadas, conforme compromisso assumido com as informantes, elegeram-se pseudônimos para nomeá-las. As entrevistas tiveram duração média de duas horas e, posteriormente, foram transcritas e analisadas à luz do referencial teórico. Acredita-se que a entrevista possibilita uma maior interação entre o pesquisador e o pesquisado, pois, como afirma Gil (2002, p.17), é “[...] o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos”.

A narrativa oral transcrita das entrevistas foi analisada de acordo com os preceitos da técnica de análise de conteúdo, pois de acordo com Bardin (2004), a análise de conteúdo aplica-se a qualquer comunicação que transporte significações. Segundo Queiroz (1988), o objetivo da análise de conteúdo é captar criticamente o sentido da interlocução, suas significações compreensíveis e ocultas. Deste modo, após a coleta dos dados, realizou-se uma pré-análise das entrevistas transcritas (1ª etapa). Com isso, ao se explorar o material coletado em campo, identificaram-se as seguintes categorias que serão tratadas no presente artigo: “dedicação” e “satisfação” (2ª fase). Após tal categorização, iniciou-se o processo de interpretação das unidades de conteúdo que compõe cada uma das categorias a ser investigadas (3ª fase). Optou-se então pelo tratamento qualitativo através de uma análise categorial temática, uma vez que se desprezaram recursos estatísticos para sistematizar a análise. Decidiu-se, portanto, neste artigo, concentrar a discussão em duas categorias analíticas: Satisfação no trabalho e Dedicção ao trabalho.

#### **4 DEDICAÇÃO E SATISFAÇÃO: O QUE DIZEM MULHERES QUE SÃO DONAS DE SEU PRÓPRIO NEGÓCIO?**

A presente seção irá debruçar-se sobre a análise dos dados coletados em campo. No entanto, inicialmente, realizar-se-á uma breve contextualização do cenário de pesquisa. Vitória da Conquista é a cidade de residência e domicílio empresarial das empreendedoras que participaram da presente pesquisa. O município baiano, com estimativa de 346.069 mil habitantes, está localizado na Região Sudoeste da Bahia, a pouco mais de 500 km de distância da capital. É destaque por seu potencial econômico e financeiro e é considerada a quarta maior cidade da Bahia por número de empresas (EMPRESÔMETRO, 2017, 2016), o sexto maior PIB dentre as outras cidades baianas e detentora de um IDH (Índice de Desenvolvimento Humano) acima da média do Estado (PMVC, 2016). Vitória da Conquista ainda consegue estar entre 545 municípios com Índice Firjam de Desenvolvimento Municipal – IFDM (IFDM, 2013), o que a coloca como uma das cidades mais promissoras do Estado (PMVC, 2016). Os adjetivos que caracterizam a cidade vão muito além dos empreendimentos propriamente ditos já que diversos outros fatores privilegiam a cidade. Dentre os fatores destaca-se a localização geográfica, pois a cidade é cortada pelas BR-116, BA-262, BA-263 e BA-265, possui ainda um distrito industrial com 71 empresas instaladas (SUDIC, 2017), um polo logístico com 400 mil m<sup>2</sup> de área (Parque Logístico do Sudoeste) e projeto de novo aeroporto em fase de conclusão.

Inicialmente, faz-se necessário conhecer, sucintamente, o perfil das mulheres que participaram da presente pesquisa. Considera-se que as seis empreendedoras entrevistadas são maduras, tendo em vista que duas delas possuem entre 40 e 50 anos, três entre 51 e 60 e uma acima de 70 anos. Estes dados revelam que a idade não é um obstáculo para o desempenho de atividades profissionais e que o pensamento ou mesmo a crença de que a mulher a partir dos 50 deveria ficar em casa restrita aos cuidados com os netos, não faz parte do cotidiano de muitas mulheres atualmente. A pesquisa também apontou que cinco empreendedoras atuam no mesmo segmento empresarial entre 15 e 20 anos e uma há mais de 25 anos. Quanto ao estado civil atual, duas são casadas, duas viúvas e duas divorciadas. No entanto, ao iniciarem o empreendimento, três eram casadas e contavam com seus parceiros, uma já era divorciada judicialmente e a outra, também, divorciada, viu-se com filhos pequenos e com a iminente necessidade de assumir o papel de provedora da família. A empresária viúva iniciou o empreendimento após a morte do marido para sustentar a família assim como a segunda divorciada.

Referente à quantidade de filhos, três entrevistadas têm de um a dois filhos, uma possui três filhos e duas chegaram a ter de quatro a cinco filhos. Apenas uma delas ainda tem filhos em idade escolar, o que, potencialmente, requer maior atenção e cuidados, além de despesas.

No que tange ao nível educacional das empreendedoras, duas delas estudaram pouco. A propósito, uma delas não foi alfabetizada e a outra só estudou até a quarta série (atual quinto ano do nível fundamental um). Estas empresárias são as de maior idade. Elas, inclusive, destacaram que a falta de oportunidades e de recursos foram razões para a baixa escolaridade. Dentre as demais, duas possuem ensino superior completo e duas não concluíram. Vale salientar que uma das empreendedoras iniciou cinco cursos de ensino superior e desistiu, sendo eles: Bioquímica, Medicina, Matemática, Letras e Administração. Sua paixão está voltada para o ensino e ela não conseguiu concluir nenhum dos cursos iniciados.

Em relação à carga horária de trabalho, constatou-se que a quantidade de horas dispensadas à empresa proporciona certo bem estar às empreendedoras, pois cinco delas não se queixaram de trabalhar em média de 10 a 12 horas por dia e apenas uma relatou trabalhar oito horas.

Conhecer o perfil das entrevistadas permite uma compreensão melhor dos achados da pesquisa com relação a dedicação e satisfação dessas mulheres com o trabalho empresarial. O processo de significação do trabalho e, conseqüentemente, a condução do empreendimento com diferentes graus de satisfação, reflete os valores incorporados pelas mulheres, que tornam o negócio importante socialmente, incluindo as relações de cooperação e solidariedade. Para Glanzner, Olschowsky e Kantorski (2011), o conteúdo do trabalho, evidenciado pela tarefa realizada e pelas relações estabelecidas profissionalmente, exerce influência nas percepções psicológicas e gera prazer ou sofrimento, isto é, se a atividade realizada é significativa e útil, ou ainda, se as relações são embasadas na confiança e reconhecimento, o prazer estará presente. Os relatos selecionados abaixo se referem a existência de prazer no desempenho da função.

[...] eu trabalho com carinho mesmo, com aquela gratidão, satisfação de você atender ao pedido de um amigo e fazer aquela pessoa feliz. [...] Pessoal... realização de você estar fazendo algo pra o município que você mora, pro Estado que você mora. Eu não conseguiria passar por Vitória da Conquista sem fazer algo pela cidade, pelo Estado [...] (Cecília).  
Quando uma pessoa vem para comemorar o seu aniversário, eu fico organizando como se fosse da família, então, pra mim, só teve benefício [...] O que realmente, às vezes, pega é o relacionamento com funcionários (Lívia).

Os depoimentos revelam que as mulheres tendem a valorizar o relacionamento com os funcionários, a fim de estabelecer um ambiente organizacional agradável e cooperativo e, ainda, identificam a relevância social externa da empresa, de modo a perceber que o empreendimento traz benefícios para os indivíduos e para a comunidade como um todo. Para Gomes (2010), a ação empreendedora pautada nas práticas sociais ultrapassa o campo restrito do ambiente organizacional, de modo a compor o conjunto das relações sociais. Os trechos selecionados acima confirmam tal pressuposto.

Em estudo realizado por Losada e Coutinho (2007), evidenciou-se que, para as mulheres entrevistadas, a melhoria da condição de vida tem relação direta com a escolha de um trabalho prazeroso. Dessa maneira, a implantação de um negócio próprio surge como fonte de empoderamento ao proporcionar satisfação e auto reconhecimento, consoante com os estudos de Andrade, Costa, Estivalet et al. (2017) que expõem a autodeterminação e a realização como variáveis impactantes no comportamento de cidadania organizacional. Para Morin (2001), uma outra fonte de satisfação é aquela adquirida no relacionamento com outros membros da organização, sejam eles clientes, superiores e/ou colaboradores. Assim, a mulher não se desenvolve sozinha, necessitando sempre de apoio, principalmente, da família. Para Costa (2013), dentre as mulheres participantes de sua pesquisa, constatou-se que o trabalho vai além da mera realização de tarefas rotineiras. Elas desenvolvem sentimentos com a atividade laboral. Os trechos selecionados abaixo explicitam as discussões levantadas por Morin (2001), Losada e Coutinho (2007) e Costa (2013):

[...] eu tenho amor no que eu faço. Eu gosto de trabalhar, gosto de comprar, de vender, gosto de comprar fruta bonita pra vender [...]. (Amélia)  
Eu me sinto... porque eu adoro o que eu faço [...] eu gosto de atender as pessoas, gosto de servir as pessoas, eu gosto demais do que eu faço. (Lívia)  
Realizada... (Pausa para pensar). É eu me sinto [...] Eu sou feliz com o resultado, me sinto realizada como empresaria [...] (Maria).  
[...] eu sou uma pessoa de sorte, por eu trabalhar naquilo que eu gosto [...] eu vivo para o trabalho. É o que eu gosto, eu faço por prazer, eu faço com

amor, então assim: eu não me sinto cansada, eu me sinto revigorada trabalhando [...] (Maria).

Bem como afirma Morin (2001), é necessário considerar as implicações do trabalho para si mesmo, para os outros e para a sociedade, utilizando-o como meio para transcender seus interesses particulares, dedicando-se a uma causa importante e significativa. Essa perspectiva ressalta a dedicação das mulheres ao empreender, pois abdicam de uma rotina e se disponibilizam a desempenhar diversos papéis sociais, que provocam um sentimento de satisfação tendo em vista a importância de suas atividades.

porque tudo que a gente faz com amor se torna leve. Às vezes, a gente cansa... se você imaginar ... eu lavo roupa, eu cozinho, eu cuido da casa, eu ajudo com os filhos... é o marido, é o trabalho, é a fazenda é a pintura, vou voltar agora para a rádio, idealizo fazer um jornal sobre a temática do café: Café e cultura, então ... assim ... você fazendo com amor acho que nada é difícil. (Cecília)

Essa dedicação gera nas mulheres entrevistadas a satisfação em realizar tarefas compatíveis com suas preferências e afinidades, posto que, conforme constatado por Jonathan (2005), para exercer os múltiplos papéis que são impostos ao gênero feminino, sem perder de vista o sentimento de autorrealização, é necessário gostar profundamente do que se faz, ter autonomia e poder de decisão. Assim como Jonathan (2005), Morin (2001) anteriormente expôs que o prazer e a realização poderiam ser obtidos a partir da execução de tarefas que, além de darem sentido ao trabalho, permitiriam exercer seus talentos e competências, resolver problemas e agregar conhecimentos, ou seja, atualizar seu potencial e aumentar sua autonomia.

Dessa forma, além da percepção de realização, essas mulheres se envolvem sentimentalmente com o trabalho. Como Macedo, Boava, Cappelle et al. (2012, p. 230) também demonstram em seu estudo, a mulher emprega palavras como “feliz”, “gostar”, “tranquilidade” e “importante” para dar significado à sua relação com o trabalho. Isso evidencia uma relação afetiva com a tarefa desenvolvida no ambiente organizacional. A questão, então, não é apenas abrir um negócio, mas, acreditar na atividade de modo a comprometer-se e envolver-se intrinsecamente com ele.

O compromisso e a responsabilidade que as mulheres assumem com a empresa representam a tendência feminina à multiplicidade de papéis. Multiplicidade principalmente construída socialmente através de suas experiências e não necessariamente inata, conforme propõem Berger e Luckmann (2010). Nesse viés, as atribuições cotidianas trazem então para as mulheres o senso de comprometimento integral, de modo trazer o trabalho para a rotina pessoal. Nessa perspectiva, Ferreira e Nogueira (2013) apontam que o empreendedorismo entra na vida das pessoas de modo intrínseco, a ponto de não poder ser considerado um fenômeno isolado, isto é, com existência própria. As falas abaixo demonstram a relação íntima que é estabelecida entre a administração da empresa e a vida pessoal das entrevistadas.

Sim. Eu acho assim... primeiro: responsabilidade, pontualidade ... porque tudo que você idealiza fazer, se você lança o projeto [...] se eu cheguei em Vitória da Conquista e montei uma escola de pintura e as pessoas começaram se envolver, a acreditar no curso, você cativa a pessoa de uma forma que você tem que fazer daquela pessoa o seu discípulo e doar o seu tempo [...] (Cecília)

[...] quando, às vezes, eu viajo, fico um mês fora, dois meses, quando eu chego tem muita coisa a desejar. Infelizmente, a empresa ainda depende

muito de mim. Eu agora estou investindo em tecnologia para eu ver a empresa de onde eu estiver, tô investindo nisso [...]. (Flávia)

Os trechos selecionados demonstram, ainda, o compromisso dessas mulheres com seu negócio e revelam que a atividade empreendedora é fonte de prazer, felicidade e engrandecimento, conforme constatado por Macedo, Boava, Cappelle et al. (2012), que também detectaram que as mulheres apresentam grau elevado de comprometimento e esforço ao se envolverem intensamente com a atividade profissional desempenhada. Do mesmo modo, para Pereira et al. (2017), há uma associação direta e positiva entre o compromisso organizacional e a satisfação laboral. Machado, Gazola, Anez (2013) reforçam essa tese ao constatarem que, para noventa e seis empreendedoras de Natal, no Rio Grande do Norte, a primeira razão para se abrir um empreendimento foi a busca por satisfação. Jonathan (2011) chegou à mesma constatação, ao detectar que a satisfação pessoal e a autorrealização moldam a imagem de vencedora de mulheres. Nas seleções a seguir, as mulheres demonstram esse engrandecimento ao empreenderem.

[...] eu não consigo me ver dona de um restaurante, de uma concessionária de carros. Eu acho que é uma coisa muito material, não tem aquela coisa de engrandecimento ... o que eu sinto aqui na livraria [...] (Maria)

[...] Muda tudo em sua vida, dá um melhoramento na vida, porque você luta, porque você buscou, cê sabe que isso aqui foi você que fez com o suor do seu rosto. Você fez as coisas sem depender de parente, de ninguém, você mesmo ... ir lá e fazer ... é uma satisfação [...]. (Amélia)

Então quando fala assim: mulheres empreendedoras, normalmente, as pessoas esperam assim: alguém que vai montar um negócio para crescer. Eu saio um pouco desse padrão porque meu objetivo não era montar um negócio, crescer e ficar rica [...] eu queria montar um negócio que me trouxesse prazer profissional e prazer pessoal, que me fizesse feliz, que fosse capaz de me sustentar sem precisar de grandes luxos. Eu acho que eu consegui [...] é a única coisa que me dá um prazer tão grande que eu não consigo fazer outra coisa, nem minha família me dá tanto prazer, chega a ser um paradoxo, eu sou apaixonada pelos meus filhos, mas eu sou apaixonada por dar aula, então ... conciliando o que eu quero realmente. (Marcela)

Muito embora as entrevistadas confirmem sua satisfação no desempenho da atividade empreendedora, o negócio também deve ser fonte de renda para que elas consigam se manter. Kyro (2001) e Brush (2005), inclusive, constataram que as mulheres não avaliavam o desempenho de seus negócios por critérios monetários, mas sim associavam o crescimento da firma à autorrealização e à satisfação dos clientes. Conforme Jonathan (2011), apesar de a razão mais expressiva para empreender ser a autorrealização, verificou-se que a busca pela estabilidade financeira e melhores condições de vida, também, é um forte motivo para se empreender. De acordo com Farber e Silveira (2012), as mulheres buscam empreender em algo no qual estão apaixonadas. Sendo assim, pode-se afirmar que tanto a obtenção de uma renda quanto a satisfação pessoal são fatores relevantes para as empreendedoras. As falas seguintes convergem com as constatações de Jonathan (2011) e Farber e Silveira (2012):

[...] eu sou uma pessoa de sorte, por eu trabalhar naquilo que eu gosto, por eu ter identificado uma necessidade da sociedade, mas que foi conveniente para mim [...] (Maria)

Tem hora que é muita dificuldade pra você ser mulher, [...] ao invés de você dar uma educação melhor para um filho, você não podia porque não ficava

dentro de casa. [...] tinha que escolher entre ficar ali e deixar faltar as coisas ou ir trabalhar para não faltar nada. (Amélia)

Minha renda aumentou com a abertura desse negócio. Apesar de trabalhar mais, minha renda aumentou aqui e estou fazendo o que eu gosto. [...] às vezes ... eu sou paga para fazer o que eu gosto, eu adoro receber gente em casa, e aqui é como se eu estivesse recebendo na minha casa e ganhando dinheiro. (Lívia)

No entanto, quando se trata de capital e progresso empresarial, é certo que existirão momentos de instabilidade e incertezas. Jonathan (2005) revela que as questões financeiras e o crescimento da empresa geram insegurança, o que faz com que as empreendedoras brasileiras sejam cautelosas frente ao desenvolvimento do negócio. Logo, quando se consegue unir competências, a probabilidade de se cometer erros diminui. Esta discussão está de acordo com a fala seguinte:

[...] Eu considero tudo muito importante. Essa vontade de empreender. Essa coisa que eu tenho, mas eu considero muito importante também é a questão de cautela, do cuidado. Essa questão de segurança. Então eu não tenho muita coisa que eu acho que é importante para gerir um negócio, como eu falei para você, eu e o meu sócio ... a gente se completa, o que eu tenho complementa. Por exemplo, conhecimento em tecnologia... mas ele tem como fazer isso, como buscar ... é a parte financeira. Eu tenho algumas habilidades que são importantes, não tenho todas e me completo com ele. (Maria)

Quando questionadas sobre os possíveis arrependimentos relacionados ao ato de empreender, a maioria das mulheres demonstrou que a satisfação gerada pelo trabalho supera os percalços na rotina de trabalho associada ao lar. Tal como afirma Jonathan (2011), o empreendedorismo concede prazer e bem estar subjetivo para as mulheres e, portanto, deixa poucas brechas a arrependimentos, muito embora tenha se identificado trechos em que se evidencia a dificuldade em conciliar a atenção aos filhos e a dedicação à empresa. Tal fator é ressaltado também nos estudos de Alperstedt, Ferreira e Serafim (2014), quando afirmam que, dentre os múltiplos papéis adotados pelas mulheres, o cuidado com os filhos representa o aspecto de maior impacto nas decisões femininas.

[...] eu trabalho no que eu gosto e o trabalho ajuda na sua vida. Eu faria tudo novamente e até com os filhos, e até eu acho que as mulheres têm que realmente sair para dar valor aqueles momentos que passa com os filhos, né? Em relação ao tempo que fica com as crianças, tem que ter qualidade e não quantidade. Eu realmente não me sinto culpada em momento nenhum com relação aos filhos. Dei a atenção que pude dar. Eu faria tudo de novo. (Lívia)

Não faria nada diferente. Na vida pessoal, talvez eu tivesse feito outras escolhas, mas não adianta porque você vai fazer as escolhas com o conhecimento e a maturidade que você tem. Eu acho que eu não teria feito nada de diferente como eu teria a mesma maturidade. Não adianta querer voltar atrás e fazer diferente porque você teria feito os mesmos erros. Você não consegue voltar atrás com o conhecimento que você tem hoje. (Marcela)

Faria tudo de novo. (Amélia)

Sim, tudo, tudo, tudo do mesmo jeito. (Cecília)

Sim, com certeza, eu acredito nisso que eu faço e se, por exemplo, acontecesse um imprevisto, uma tragédia e eu perdesse tudo e se fosse para recomeçar: eu faria tudo nessas mesmas áreas... (Maria)

Apesar dos resultados obtidos revelarem as satisfações e realizações femininas quanto aos seus empreendimentos, os estudos de Porto (2002) demonstram que as mulheres empresárias acreditam que precisam primeiro cuidar dos filhos e só depois iniciar uma atividade empresarial. A propósito, elas, muitas vezes, sentem-se culpadas por delegarem o cuidado dos filhos a terceiros enquanto buscam a realização profissional. Os achados de Gomes, Guerra e Vieira (2011) também constataram que algumas mulheres se arrependem de buscar independência pois tal desejo as impede de cumprir o papel socialmente destinado a elas de mãe e cuidadora do lar. Contudo, as mulheres que participaram da presente pesquisa não fizeram referência a tal arrependimento ou sentimento de culpa. Vale salientar que uma das restrições de que esta pesquisa pode ter sido vítima diz respeito, principalmente, ao jogo de ocultação daquilo que se pensa, se sente e se faz em relação às indagações que foram realizadas às mulheres. Muitas vezes, o que os sujeitos revelam em entrevista é o que gostariam ou pensam que são e não realmente o que são e fazem.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo permitiu analisar a satisfação no trabalho e a dedicação ao trabalho de empreendedoras que gerem seus negócios em cidade de Vitória da Conquista - BA. Neste estudo, também se pôde constatar que as mulheres tendem a trabalhar por prazer e não apenas por necessidade ou obrigação. Além do mais, elas costumam realizar as atividades profissionais com a mesma dedicação que dispõem aos afazeres pessoais. Essa polaridade entre casa e trabalho apresenta uma tênue fronteira fazendo com que o empenho feminino nas atividades se dê de forma semelhante. Ou seja, não há uma mulher diferente para cada ambiente e sim uma única que caminha com a mesma determinação e eficácia não importando o local de atuação. Ademais, permeia nas entrevistadas uma preocupação em oferecer para a sociedade uma contribuição que extrapola o âmbito econômico e se estende ao bem estar da comunidade. Dessa maneira, as falas atestaram o compromisso social que elas têm com a sociedade, isto é, desejo de mudança social para além de sua atuação empreendedora. Porém, apesar de haver um *trade-off* entre família e ascensão profissional, estas não se anulam. Portanto, as mulheres buscam o aumento da renda associado a realização pessoal, ao exercerem atividades que as empoderam e as realizam à medida que aumentam seus rendimentos.

Nas falas, as mulheres demonstram que não se arrependem de suas escolhas, que fariam tudo novamente se preciso fosse, o que permite inferir que estão satisfeitas e que a dedicação com que realizam as atividades foi primordial para o alcance do sucesso e a permanência no mercado.

Muito embora o trabalho apresente limitações no que diz respeito as generalizações do estudo de caso, mostra-se importante ao evidenciar que o modo "feminino" de empreender promove bem estar para elas e para o meio em que atuam mutuamente, bem como revela que a medida de sucesso para elas tende a ter um caráter mais subjetivo que econômico. Assim, espera-se que a pesquisa sirva de base para despertar o interesse de pesquisadores para investigarem os diversos domínios da nova era da gestão feminina.



## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, G. S.; SIQUEIRA, M. V. S. Diversidade cultural no trabalho: os desafios em ser mulher em uma organização financeira. In: ENANPAD - ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 31, 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007. 1 CD-ROM.
- ALENCAR, E. **Introdução à metodologia de pesquisa social**. Lavras: UFLA, 1999.
- ALPERSTEDT, G; FERREIRA, J; SERAFIM, M. Empreendedorismo Feminino: Dificuldades Vivenciadas em Histórias de vida. In: ENCONTRO DE ESTUDOS SOBRE EMPREENDEDORISMO E GESTÃO DE PEQUENAS EMPRESAS, 8, 2014, Goiânia. **Anais...** Goiânia: ANEGEPE, 2014. p. 1- 16.
- ALVESSON, M.; BILLING, I. Gender and organization: toward a differentiated understanding. **Organization Studies**, Berlin, v. 13, n. 1, p. 73-103, jan. 1992.
- ANDRADE, T. de; COSTA, V. F.; ESTIVALETE, V. de F. B. et al. Comportamento de cidadania organizacional: um olhar à luz dos valores e da satisfação no trabalho. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 19, n. 64, p. 236-262, abr./jun. 2017.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Edições 70: Lisboa, 2004.
- BERGAMINI, C. W. Motivação: mitos, crenças e mal-entendidos. In: BERGAMINI, C. W.; CODA, R. **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- BERGER, P. I.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento**. 14. ed. Petrópolis: Vozes, 2010. 248 p.
- BLISS, R. T.; POLUTNIK, L.; LISOWSKA, E. **A comparison of women entrepreneurs and managers in Poland Bangladesh**. Babson Park: Frontiers of Entrepreneurship Research, 2002.
- BRUSH, C. Growth intentions of nascent ventures: are women entrepreneurs limited from the start? In: VESPER, K. H. (Ed.). **Frontiers of entrepreneurship research**. Wellesley: Babson College, 2005.
- CALAZANS, M. E. Mulheres no Policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã. **São Paulo em Perspectiva**, v.18, n. 1, p. 142-150, 2003.
- CANÇADO, V. L.; GENELHU, P.; MORAES, L. F. R. Comprometimento com a Profissão - Um Estudo em uma Universidade no Estado de Minas Gerais. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 13, n. 1, jan./abr., 2007.
- CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. de O. L. Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na polícia militar de Minas Gerais. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 11, n. 3, p. 71-99, mai./jun., 2010.
- CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. de O.; BRITO, M. J. M. et al. Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. **RAE eletrônica**, v. 3, n. 2, p. 1-17, jul./dez. 2004.

CAVAZOTTE, F. de S. C. N.; OLIVEIRA, L. B. de; MIRANDA, L. C. de. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **Revista de Administração**, São Paulo, v.45, n.1, p. 70-83, jan./mar. 2010.

CHAVES, L. D.; RAMOS, L. H.; FIGUEIREDO, E. N. de. Satisfação profissional de enfermeiros do Trabalho no Brasil. **Acta paulista de enfermagem**, v. 24, n. 4, 2011.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. Petrópolis: Vozes, 2010. 144p.

COSTA, R.; MADEIRA, M.; SILVEIRA, C. Relações de gênero e poder: tecendo caminhos para a desconstrução da subordinação feminina. In: ENCONTRO NACIONAL DA REDE FEMINISTA E NORTE E NORDESTE DE ESTUDOS E PESQUISA SOBRE A MULHER E RELAÇÕES DE GÊNERO, 17., 2012, João Pessoa. **Anais...** João Pessoa: UFPB, dez. 2012, p.222-240.

CODA, R. Pesquisa de clima organizacional e gestão estratégica de recursos humanos. In: BERGAMINI, C. W.; CODA, R. **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

COSTA, C. de O. **Satisfação no Trabalho: Um Estudo de caso em uma fábrica de bolos e doces, situada em Brasília – DF**. 2013. 33 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração de Empresas), Centro Universitário de Brasília, Brasília.

COSTA, L. H. R.; COELHO, E. de A. C. Ideologias de gênero e sexualidade: a interface entre a educação familiar e a formação profissional de enfermeiras. **Contexto**, v. 22, n. 2, p. 485-92, jun. 2013.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010. 296p.

DALBORG, C., FRIEDRICHS, Y. von, WINCENT, J. Risk perception matters: why women's passion may not lead to a business start-up. **International Journal of Gender and Entrepreneurship**, v.7, n.1, p.87- 104, 2015.

DEFANTE, L. R.; CAMARGO, M. O.; KURUTZ, R. et al. Percepção dos trabalhadores e Qualidade de vida no trabalho e satisfação pessoal: um estudo em uma empresa processadora de alimentos. In: ENCONTRO CIENTÍFICO DE ADMINISTRAÇÃO, ECONOMIA E CONTABILIDADE, 6, 2013, Ponta Porã. **Anais...** Ponta Porã: ECAECO, 2013.

ECCEL, C. S. Estudos de Gênero nas Organizações: Implicações Teórico- Metodológicas. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 34, 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

EMPRESÔMETRO. **Empresas Ativas no Brasil**. 2017. Disponível em: < <https://www.empresometro.com.br/Home/Estatisticas>>. Acesso em: 20 de dezembro de 2017.

\_\_\_\_\_. **Empresas Ativas por Cidade**. 2016. Disponível em: < <http://empresometro.com.br/Site/Estatisticas>>. Acesso em: 01 de dezembro de 2016.

FAIRLIE, R. W. Entrepreneurship and earnings among young adults from disadvantaged families. **Small Business Economics**, Dordrecht, v. 25, n. 3, p. 223-236, Oct. 2005.

FARBER, S. G.; SILVEIRA, A. Mulheres em Universidades Federais Brasileiras: Experiências de vida, representações e entendimentos de sucesso na carreira profissional In: ENCONTRO DE ESTUDOS SOBRE EMPREENDEDORISMO E GESTÃO DE PEQUENAS EMPRESAS, 7, 2012, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANEGEPE, 2012.

FERREIRA, J. M.; NOGUEIRA, E. E. S. Mulheres e suas histórias: razão, sensibilidade e subjetividade no empreendedorismo feminino. **Rev. Adm. Contemp.**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 4, p. 398-417, ago. 2013.

GAUCHE, S.; VERDÚ, C. P.; SILVEIRA, A. A Superação do Conflito Trabalho-Família: Naturalidade frente ao “Bicho de Sete Cabeças”. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 37, 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013. p. 1-16.

GEM – GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. **Empreendedorismo no Brasil: 2016. 2017.** Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/GEM%20Nacional%20-%20web.pdf>. Acesso em: 20 de dezembro de 2017.

\_\_\_\_\_. **Empreendedorismo no Brasil: relatório executivo. 2015a.** Disponível em: [http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS\\_CHRONUS/bds/bds.nsf/c6de907fe0574c8ccb36328e24b2412e/\\$File/5904.pdf](http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/c6de907fe0574c8ccb36328e24b2412e/$File/5904.pdf). Acesso em: 10 de junho de 2016.

\_\_\_\_\_. **Relatório Executivo de Empreendedorismo no Brasil. 2015b.** Disponível em: <http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS>. Acesso em: 11 de julho de 2016.

\_\_\_\_\_. **Empreendedorismo no Brasil: relatório executivo 2014.** Paraná: IBQP 2015. 15p.

\_\_\_\_\_. **Relatório Executivo de Empreendedorismo no Brasil. 2013.** Disponível em: [http://ibqp.org.br/upload/tiny\\_mce/Download/GEM\\_2013\\_Relatório\\_executivo\\_Empreendedorismo\\_no\\_Brasil.pdf](http://ibqp.org.br/upload/tiny_mce/Download/GEM_2013_Relatório_executivo_Empreendedorismo_no_Brasil.pdf). Acesso em: 10 de junho de 2016.

\_\_\_\_\_. **Empreendedorismo no Brasil: relatório executivo. 2012.** Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/gem%20relat%C3%B3rio%20executivo%202012.pdf>. Acesso em: 11 de julho de 2016.

\_\_\_\_\_. **Empreendedorismo no Brasil.** Paraná: IBQP/GEM, 2010. 286p. Disponível em: [http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/livro\\_gem\\_2010.pdf](http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/livro_gem_2010.pdf). Acesso em: 10 de julho de 2016.

\_\_\_\_\_. **Empreendedorismo no Brasil.** Curitiba: IBPQ, 2009. Disponível em: <http://www.ma.agenciasebrae.com.br/noticia.kmf?canal=666&cod=11846259>. Acesso em: 10 de outubro de 2015.

GIL, A. C. **Como elaborar projeto de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 175p.

GLANZNER, C. H.; OLSCHOWSKY, A.; KANTORSKI, L, P. O trabalho como fonte de prazer: avaliação da equipe de um Centro de Atenção Psicossocial. **Rev. Esc. Enferm. USP**, São Paulo, v. 45, n. 3, p. 716-21, 2011.

GOMES, A. F. **Ação empreendedora e relações de gênero**: um estudo multicascos na cidade de Vitória da Conquista, Bahia. 2010. 440 p. Tese (Doutorado em Administração). Universidade Federal de Lavras, Minas Gerais.

GOMES, A. F.; SANTANA, W. G. P.; SILVA, J. de S. F. et al. Mulheres Empreendedoras: Desafios da Gestão no Interior da Bahia. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 38, 2014, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD: 2014.

GOMES, D; GUERRA, P; VIEIRA, B. O Desafio do Empreendedorismo Feminino. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 35, 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

GOTARDO, R; CORCETTI, E. Empreendedorismo feminino: estudo das mulheres empreendedoras da cidade de Guarapari - ES. In: ENCONTRO DE ESTUDOS SOBRE EMPREENDEDORISMO E GESTÃO DE PEQUENAS EMPRESAS, 7, 2014, Goiânia. **Anais...** Goiânia: ANEGEPE, 2014.

JONATHAN, E. G. Mulheres empreendedoras: medos, conquistas e qualidade de vida. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 10, n. 3, p. 373-82, set./dez. 2005.

\_\_\_\_\_. Mulheres empreendedoras: o desafio da escolha do empreendedorismo e o exercício do poder. **Psicologia Clínica**, Rio de Janeiro, v.23, n.1, p. 65-85, 2011.

JONATHAN, E. G; SILVA, T. M. R. da. Empreendedorismo feminino: tecendo a trama de demandas conflitantes. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 77-84, jan./abr. 2007.

KJENNERUD, K. R.; SVARE, H. Entrepreneurial growth strategies: the female touch. **International Journal of Gender and Entrepreneurship**, v. 6, n. 2, p. 181-199, 2014.

KNEŽEVIĆ, I.; GREGOV, L.; ŠIMUNIĆ, A. **Salience and conflict of work and family roles among employed men and women**. **Arh Hig Rada Toksikol**, v. 67, p. 152-163, 2016.

KYRO, P. Women entrepreneurs question men's criteria for success. In: VESPER, K. H. (Ed.). **Frontiers of entrepreneurship research**. Wellesley: Babson College, 2001. Disponível em: <<http://www.babson.edu/entrep/fer/Babson2001/IV/IVC/IVC.htm>>. Acesso em: 23 out. 2016.

LAPLONGE, D. A toolkit for women: the mis(sed) management of gender in resource industries. **Journal of Management Development**, v. 35, n. 6, 2016.

LEAL, L; FABRÍCIO, J; FREITAS, A. et al. Percepções de mulheres empreendedoras quanto ao acesso ao crédito em instituições financeiras na cidade de Apucarana. In: ENCONTRO DE ESTUDOS SOBRE EMPREENDEDORISMO E GESTÃO DE PEQUENAS EMPRESAS, 7, 2012, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANEGEPE, 2012.

LEMOS, M. de C.; PASSOS, J. P. Satisfação e frustração no desempenho do trabalho docente em enfermagem. **REME – Rev. Min. Enferm.**, Rio de Janeiro, p. 48-55, jan./mar. 2012.

LEVY, B. P.; CASOTTI, L. M.; OLIVEIRA, L. B. de. Trabalho, consumo e identidade após a primeira gestação: um estudo exploratório. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 35, 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011. p. 1-17.

LOMBARDI, Maria Rosa. Engenheiras na construção civil: a feminização possível e a discriminação de gênero. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 47, n. 163, p. 122-146, mar. 2017 .

LOPES, A. F. M. **A satisfação no trabalho e o conflito trabalho-família**: o papel moderador da variável gênero. 2015. 38 p. Tese (Mestrado Integrado em Psicologia) – Secção de psicologia dos recursos humanos, do trabalho e das organizações. Universidade de Lisboa, 2015.

LOSADA, B. L.; COUTINHO, M. L. R. Redefinindo o significado da atividade profissional para as mulheres: o caso das pequenas empresárias. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 12, n. 3, p. 493-502, set./dez. 2007.

MACEDO, F. M. F.; BOAVA, D. L. T.; CAPPELLE, M. C. A. et al. Relações de gênero e subjetividade na mineração: um estudo a partir da fenomenologia social. **Rev. Adm. Contemp.**, v.16, n.2, p. 217-36, abr. 2012.

MACHADO, H. P. V.; GAZOLA, S.; ANEZ, M. E. M. Criação de empresas por mulheres: um estudo com empreendedoras em Natal, Rio Grande do Norte. **Rev. Adm. Mackenzie**, v. 14, n. 5, p. 177-200, out. 2013.

MACHADO, H.V.; BEREHU, L. E.; LEAL, I. B. et al. Mulheres Empreendedoras: Retrospectiva e Perspectivas de estudo. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 34, 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. de C. Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 14, n. 1, p. 75-82, jan./mar. 2009

MARTINEZ, M. C. **As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador**. 2002. 255f. Tese (Mestrado em saúde ambiental) - Departamento de saúde ambiental da faculdade de saúde pública da Universidade de São Paulo, 2002.

MENEZES, I. G.; BASTOS, A. V. B.; DURAN, V. R. et al. Organizational Commitment: towards an integrated concept linking the attitudinal and behavioral approaches. **International Journal of Management and Administrative Sciences**, v. 6, p. 204-217, 2015.

MOREIRA, S. A. S. Homens e Mulheres da Geração Y e suas Âncoras de Carreira. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 38, 2014, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2014.

MORGADO, A. P. D. V.; TONELLI, M. J. Estudos sobre Mulheres e Gênero: Epistemologias, Semelhanças e Diferenças. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 38, 2014, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2014.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista administração de empresas**, v. 41, n. 3, p. 08-19, set. 2001.

MOTA-SANTOS, C. M.; CARVALHO NETO, A. M. O papel da família na trajetória profissional de mulheres executivas e empreendedoras. **Revista Alcance**, Itajaí, v. 24, n. 1, p. 36-49, jan./mar 2017.

NATIVIDADE, D. R. da. Empreendedorismo feminino no Brasil: políticas públicas sob análise. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v.43, n. 1, jan./fev. 2009.

NEKBY, L.; THOURSIE, P. S.; VAHTRIK, L. Gender Differences in Examination Behavior. **Economic Inquiry**, v. 53, n. 1, p. 352–364, 2014.

OLIVEIRA, M. M. de. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2010. 232 p.

OLIVEIRA, P. V. P. de. Liberdade de Gênero e Sexualidade: O Papel da Educação na Construção da Identidade. **Revista Communitas**, Cruzeiro do Sul, v. 1, n. 1, p. 233-246, jun. 2017.

ORDAZ, C. C.; GONZÁLEZ, J. P. D.; NAVARRO, J. R. The influence of gender on entrepreneurial intention: The mediating role of perceptual factors. **BRQ Business Research Quarterly**, v. 19, ed. 4, p. 261-277, 2016.

PELOGIO, E. A.; ROCHA, L. C. S.; MACHADO, H. V. et al. Criação de empresas à luz do modelo de decisão *effectuation*: um estudo com mulheres empreendedoras no município de Currais Novos/RN. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 35, 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

PEREIRA, I.; VELOSO, A.; SILVA, I. S.; COSTA, P. Compromisso organizacional e satisfação laboral: um estudo exploratório em unidades de saúde familiar portuguesas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 33, n. 4. 2017.

PMVC – PREFEITURA MUNICIPAL DE VITÓRIA DA CONQUISTA. **Economia**. 2016. Disponível em: <<http://www.pmvc.ba.gov.br/economia/>>. Acesso em 01 de dezembro de 2016.

PORTO, M. de F. S. **Com licença, eu vou à luta!** Mulheres empresárias de patos de minas - 1980-90. Uberlândia, 2002. 250 f. Tese (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Pós-graduação em História.

QUEIROZ, M. I. P. Relatos orais: do “indizível” ao “dizível”. In: SIMSON, O. M. von. **Experimentos com histórias de vida**. São Paulo: Vértice, 1988. p. 205-220.

ROCHA, J. B. da; KUBO, E. K. de M.; LEITE, N. R. P. et al. Percepção de sucesso na carreira da mulher executiva brasileira. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 37, 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013. p. 1-16.

ROCHA-PINTO, S. R. da; ANDUEZA, S. G.; SOARES, C. D. Carreira, comprometimento e identidade: impactos sobre a gestão estratégica do atendimento a clientes. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 38, 2014, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013. p. 1-16.

SANTOS, B. **Satisfação no trabalho**: o caso de um banco. 2012. 67 p. Tese (Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos) – Instituto Politécnico de Setúbal, Escola Superior de Ciências Empresariais, Portugal. 2012.

SANTOS, M. M. L.; ROCHA-COUTINHO, M. L. Mulheres na Força Aérea Brasileira: um estudo sobre as primeiras oficiais aviadoras. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 15, n. 3, p. 259-267, 2010.

SCHEIBLE, A. C. F.; BASTOS, A. V. B. Analyzing the Impacts of Commitment and Entrenchment on Behavioral Intentions. **Universitas Psychologica**, v. 13, p. 109-119, 2014.

SCHEIBLE, A. C. F.; BASTOS, A. V. B. An examination of human resource management practices' influence on Organizational Commitment and Entrenchment. **Brazilian Administration Review**, v. 10, p. 57-76, 2013.

SHELTON, L. M. Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: new insights into the work-family interface. **Journal of Small Business Management**, Bingley, v. 44, n. 2, p. 285-297, Apr. 2006.

SILVEIRA, M. N. B. S. Delegadas de polícia: profissionalismo e gênero. **Sociedade e Cultura**, Goiânia, v. 14, n. 1, p. 151-162, 2011.

SKÖLD, B.; TILLMAR, M. Resilient gender order in entrepreneurship: the case of Swedish welfare industries. **International Journal of Gender and Entrepreneurship**, v. 7, n. 1, p. 2-26, 2015.

SUDIC – SUPERINTENDÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL E COMERCIAL. **Distrito Industrial de Vitória da Conquista**, 2017. Disponível em <http://www.sudic.ba.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=31>. Acesso em 20 de dezembro de 2017.

TRALDI, M. T. F.; DEMO, G. Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. **Revista Eletrônica Administração**, Porto Alegre, v.18, n.2, p. 290-316, mai./ago. 2012.

UFUK, H.; ÖZGEN, Ö. Interaction between the business and family lives of women entrepreneurs in Turkey. **Journal of Business Ethics**, Dordrecht, v. 31, n. 2, p. 95-106, May 2001.

WEEKS, J. R.; SEILER, D. **Women's entrepreneurship in Latin America**: an exploration of current knowledge. Washington: Inter-American Development Bank, 2001. 33 p.

YAZDANFAR, D.; ABBASIAN, S. Gender and the use of external business advice: a Swedish study. **International Journal of Gender and Entrepreneurship**, v. 7, ed. 1, p. 105-124, 2015.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

---

Artigo recebido em 14/03/2017 e aceito para publicação em 30/11/2018

---