UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
ESCOLA DE ENGENHARIA
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
LABORATÓRIO DE TECNOLOGIA, GESTÃO DE NEGÓCIOS E MEIO AMBIENTE
MESTRADO PROFISSIONAL DE SISTEMAS DE GESTÃO

CALINA SANTOS MACHADO

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E O EMPREENDEDORISMO
FEMININO: MODELO DIAGNÓSTICO DE ESTRESSORES DA DUPLA JORNADA**

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado em Sistemas de Gestão da Universidade Federal Fluminense como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Sistemas de Gestão. Área de concentração: Organizações e Estratégias. Linha de Pesquisa: Sistemas de Gestão pela Qualidade Total.

Orientadora:

**Prof. Maria de Lurdes Costa Domingos, D.Sc.
Universidade Federal Fluminense**

Niterói
2018

Ficha catalográfica automática - SDC/BEE
Gerada com informações fornecidas pelo autor

M149q Machado, Calina Santos
A Qualidade de Vida no Trabalho e o Empreendedorismo Feminino : Modelo Diagnóstico de Estressores da Dupla Jornada / Calina Santos Machado ; Maria de Lurdes Costa Domingos, orientadora. Niterói, 2018. 155 f.

Dissertação (mestrado profissional)-Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2018.

DOI: <http://dx.doi.org/10.22409/PSG.2018.mp.03798562636>

1. Empreendedorismo Feminino. 2. Qualidade de Vida no Trabalho. 3. Dupla Jornada de Trabalho. 4. Estresse no Trabalho. 5. Produção intelectual. I. Domingos, Maria de Lurdes Costa, orientadora. II. Universidade Federal Fluminense. Escola de Engenharia. III. Título.

CDD -

CALINA SANTOS MACHADO

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E O EMPREENDEDORISMO
FEMININO: MODELO DIAGNÓSTICO DE ESTRESSORES DA DUPLA JORNADA**

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado em Sistemas de Gestão da Universidade Federal Fluminense como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Sistemas de Gestão. Área de concentração: Organizações e Estratégias. Linha de Pesquisa: Sistemas de Gestão pela QUALIDADE TOTAL

Aprovada em 19 de dezembro de 2018

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Maria de Lurdes Costa Domingos, D.Sc.- Orientadora
Universidade Federal Fluminense

Prof. Sérgio Ricardo da Silveira Barros, D.Sc.
Universidade Federal Fluminense

Prof^a Ligia Claudia Gomes de Souza, D.Sc.
Universidade Veiga de Almeida

Dedico este trabalho

Ao meu pai Abuaré Machado por todo seu esforço para realização deste sonho, a minha mãe Vânia Maria pelo amor e carinho que sempre me incentivaram a ir além, a minha amada irmã Juliane pelo suporte nos momentos mais difíceis, ao meu querido irmão Junior pelos conhecimentos partilhados, ao meu filho Bruno Machado por me dar oportunidade de conhecer o verdadeiro amor e ao José Victor Ribas Ferreira pelo compartilhamento nas horas de indecisão e principalmente pelos momentos de carinho, gentileza, incentivo e luz.

AGRADECIMENTOS

A Deus pela minha vida, pela força que me move, pela fé e pela esperança de sempre.

A Professora Dra. Maria de Lourdes Costa Domingos pela paciência, carinho, apoio nos momentos difíceis e pelo incentivo na elaboração deste trabalho.

A minha amiga-irmã Elina Bussade, por ser meu porto seguro em Niterói durante a realização do mestrado.

As amigas Juliana Ambrosio e Adma Stella pelo apoio, colaboração, carinho, força e incentivo em todos os momentos.

Aos meus queridos amigos Dr. Alessandro e Meire Ferreira pela confiança creditada em mim durante a realização do mestrado.

**“Levanto a minha voz, não para que eu possa gritar, mas
para que aqueles sem voz possam ser ouvidos...”**

Malala Yousafzai

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo geral o desenvolvimento de um Guia Esquemático analisando os principais problemas e soluções associados ao enfrentamento da Dupla Jornada de Trabalho no grupo de empreendedoras que foram capacitadas pelo SEBRAE/JF nos anos de 2013 a 2017. Destaca-se a investigação sobre quais estratégias devem ser adotadas para que as mulheres passem pelo processo empreendedor, lidando com os conflitos pessoais, familiares e profissionais, considerando-se que estas são dimensões da dupla jornada conflitantes na vida delas. Uma extensa bibliometria nas bases *Scientific Eletronic Library* online – *SciELO* e *Scopus* foi feita com a finalidade de levantar artigos que discutem a temática proposta neste trabalho. Para efetivação da coleta de dados foi organizado um grupo focal com empreendedoras capacitadas pelo SEBRAE/JF no período definido por este estudo. Através da análise dos principais problemas e soluções associados ao enfrentamento da Dupla Jornada de Trabalho pelas empreendedoras femininas foi proposto o Guia Esquemático. Estudos que incluam outros membros da família das empreendedoras são desejáveis.

Palavras-Chave: Empreendedorismo Feminino, Qualidade de Vida no Trabalho, Dupla Jornada no Trabalho, Estresse no Trabalho; Guia Esquemático.

ABSTRACT

This research had as general objective the development of a Schematic Guide analyzing the main problems and solutions associated with the confrontation of the Dual Working Day in the group of entrepreneurs who were trained by SEBRAE / JF in the years of 2013 to 2017. It is worth highlighting the research on what strategies should be adopted for women to go through the entrepreneurial process, dealing with personal, family and professional conflicts, considering that these are dimensions of the conflicting double journey in their lives. An extensive bibliometry in the Scientific Electronic Library online bases -SciELO and Scopus was done with the purpose of raising articles that discuss the thematic proposed in this work. To perform the data collection, a focus group was organized with entrepreneurs trained by SEBRAE / JF in the period defined by this study. Through the analysis of the main problems and solutions associated to the confrontation of the Dual Workday by the female entrepreneurs, the Schematic Guide was proposed. Studies that include other members of the entrepreneurs' family are desirable.

Keywords: Female Entrepreneurship, Quality of Life at Work, Two-Day Work, Work Stress; Schematic Guide.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Palavras-chave da pesquisa – <i>SciELO</i>	34
Quadro 2 – Artigos publicados nos últimos 5 anos em inglês ou Português – <i>SciELO</i>	35
Quadro 3 – Análise dos resumos e títulos dos artigos selecionados – <i>SciELO</i>	36
Quadro 4 – Lista dos artigos selecionados para pesquisa – <i>SciELO</i>	37
Quadro 5 – Distribuição por ano de publicação.....	39
Quadro 6 – Distribuição por <i>International Standard Serial Number – ISSN</i>	41
Quadro 7 – Palavras-chave da pesquisa – <i>Scopus</i>	66
Quadro 8 – Artigos publicados nos últimos 5 anos em inglês ou português – <i>Scopus</i>	67
Quadro 9 – Análise dos resumos de títulos e artigos selecionados – <i>Scopus</i>	68
Quadro 10 – Lista de artigos selecionados para pesquisa – <i>Scopus</i>	68
Quadro 11 – Roteiro de entrevista.....	94
Quadro 12 – Questões de entrevista/grupo focal.....	98
Quadro 13 – Relação entre QVT e DJT em mulheres empreendedoras.....	108
Quadro 14 – Problemas associados à DJT na ótica das empreendedoras.....	109
Quadro 15 – Associações feitas pelas empreendedoras entre investir em seu empreendimento e na QVT.....	110
Quadro 16 – Análise da relação ET e DJT.....	111

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Metodologia de pesquisa.....	22
Figura 2 – Delineamento da pesquisa numa visão macroscópica.....	23
Figura 3 – Etapas no processo de planejamento da pesquisa de levantamento.....	92
Figura 4 – Representação do esquema de coleta e tratamento de dados.....	96

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Organização e distribuição por ano de publicação dos artigos referidos na pesquisa – <i>SciELO</i>	40
Gráfico 2 – Organização e distribuição por ano de publicação dos artigos referidos na pesquisa – <i>Scopus</i>	70
Gráfico 3 – Idade das Empreendedoras	101
Gráfico 4 – Número de filhos das empreendedoras	102
Gráfico 5 – Idade dos filhos das empreendedoras.....	103
Gráfico 6 – Formação acadêmica das empreendedoras.....	104
Gráfico 7 – Tempo de operação do negócio	105
Gráfico 8 – Renda das empreendedoras.....	106

LISTA DE SIGLAS

APS – Agência da previdência Social
BHPS – *Brites HouseholdPanel Sorvey*
CAW – Controle no Trabalho
CFT – Conflito Família-Trabalho
CT – Capacidade para o Trabalho
CTF – Conflito Trabalho-Família
DJT – Dupla Jornada de Trabalho
EET – Escala de Estresse no Trabalho
EET-R Escala de Estresse no Trabalho versão Resumido
EF – Empreendedorismo Feminino
EPEOP – Escala de Percepção de Estressores Ocupacionais dos Professores
ERI-Q – *EffortRewardImbalanceQuestionnaire*
ESCAM – Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabalho
ESF – Estratégia Saúde da Família
ET – Estresse no Trabalho
FMUSP – Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo
GEM – *Global Entrepreneurship Monitor*
GRH – Gestão de Recursos Humanos
GSS – *General Social Sorveu*
GWB – Bem Estar Geral
HWI – Interface Casa-Trabalho
IBICT – Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia
IHC – Instituto Central do Hospital das Clínicas
IMB – Inventário *Maslach Burnout*
IMC – Índice de Massa Corporal
INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
ISSO – *International Standards Organization*
IST – Índice de Satisfação no Trabalho
JCQ – *JobContentQuestionnaire*
JCS – Satisfação Profissional e Pessoal
MDBF – *Multidimensional Afeta Questionnaire*

NAS – *NursingActivities Score*

NASF – Núcleo Ampliado de Saúde da Família

OMS – Organização Mundial da Saúde

OSI – *Occupational Stress Indicator*

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

POF – Compatibilidade Pessoa Organização

QVRS – Qualidade de Vida Relacionada à Saúde

QVS – Questionário de Avaliação da Qualidade de Vida da Saúde

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

RGPS – Regime Geral de Previdência Social

SAW – Estresse no trabalho

SEA – Taxa de Atividade Empreendedora Social

TEA – Taxa de Empreendedorismo Social

TEE – Taxa de Empreendedorismo Estabelecido

VAS – Escala Visual Analógica

VO – Valores Organizacionais

WCS – Condições no Trabalho

WHOQOL – Instrumento de Avaliação de Qualidade de vida da organização Mundial da Saúde.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	16
1.1 O PROBLEMA DA PESQUISA.....	19
1.2 QUESTÕES DA PESQUISA.....	20
1.3 OBJETIVOS DA PESQUISA	21
1.4 SÍNTESE DA PESQUISA.....	21
1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	24
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	25
2.1 EMPREENDEDORISMO FEMININO.....	25
2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	28
2.3 DUPLA JORNADA DE TRABALHO.....	30
2.4 ESTRESSE NO TRABALHO.....	32
3. BIBLIOMETRIA.....	34
3.1 LEVANTAMENTO DO MATERIAL PESQUISADO NA BASE <i>SciELO</i>	34
3.1.1 Estatísticas dos artigos selecionados na base <i>SciELO</i>	39
3.1.2 Análise dos artigos selecionados na base <i>SciELO</i>	42
3.1.2.1 Empreendedorismo Feminino.....	42
3.1.2.2 Qualidade de Vida no Trabalho.....	50
3.1.2.3 Estresse no Trabalho.....	54
3.1.2.4 Dupla Jornada de Trabalho.....	62
3.2 LEVANTAMENTO DO MATERIAL PESQUISADO NA BASE <i>SCOPUS</i>	66
3.2.1 Artigos Selecionados para pesquisa na base Scopus.....	68
3.2.2 Análise dos artigos selecionados para pesquisa na base Scopus.....	70
3.2.2.1 Empreendedorismo Feminino.....	71
3.2.2.2 Qualidade de Vida no Trabalho.....	75
3.2.2.3 Estresse no Trabalho.....	77
3.2.2.4 Dupla Jornada de Trabalho.....	84
4. METODOLOGIA.....	89
4.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS	89
4.2 AMOSTRA	91

4.3 ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS	91
4.4 OPERACIONALIZAÇÃO DA PESQUISA DE CAMPO	93
4.5 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS	93
4.6 ASPECTOS ÉTICOS	97
4.7 ANÁLISE DOS RESULTADOS E CONCLUSÃO	97
5. RESULTADOS	100
5.1 FORMULAÇÕES INICIAIS	100
5.2 O PERFIL DAS EMPREENDEDORAS	101
5.3 SÍNTESE DAS ENTREVISTAS.....	108
5.4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	112
6. GUIA ESQUEMÁTICO	131
7. CONCLUSÃO.....	134
REFERÊNCIAS.....	138
ANEXO A - CARTA DE APRESENTAÇÃO UFF	148
APÊNDICE I - MATERIAL DE APOIO A COLETA DE DADOS JUNTO ÀS EMPREENDEDORAS perfil das empreendedoras.....	149
APÊNDICE II – MATERIAL DE APOIO A COLETA DE DADOS JUNTO ÀS EMPREENDEDORAS – Questões para levantamento de dados e discussão grupal/individual	152

1 INTRODUÇÃO

A economia global passa por um processo de intensas mudanças nos últimos anos provocando a rápida evolução do cenário produtivo. A transformação no mercado de trabalho refletiu mudanças também nas áreas do empreendedorismo, possibilitando vislumbrar um futuro em que homens e mulheres venham a atuar neste contexto em situação de equilíbrio. Schumpeter (1982) traça o perfil de um empreendedor como sendo um sonhador, que tem vontade de lutar e de conquistar algo, de ter sucesso. Sob o mesmo ponto de vista, Dogem (1989) conceitua o empreendedor como aquele que, por definição, tende a assumir riscos e o seu sucesso está na capacidade de conviver e sobreviver a eles.

No campo feminino, o empreendedorismo também cresceu. A reestruturação produtiva dos anos 80 e 90 alavancaram o processo de entrada das mulheres no mercado de trabalho apresentando um conjunto de novas experiências e comportamento dentro das organizações e no contexto mais amplo da sociedade. Foi no século XX com a Primeira e a Segunda Guerra Mundiais (1914 - 1918 e 1939 - 1945, respectivamente) que aconteceu o movimento impulsionador da entrada da mulher no mercado de trabalho. Neste contexto, as mulheres começaram uma luta mais organizada por seus direitos e pela igualdade de oportunidades no trabalho. No Brasil esse movimento se iniciou nos anos 70, mas foi em 1980 que as mulheres ganharam visibilidade dentro do movimento sindical, por conta do surgimento da Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora, na Central Única dos Trabalhadores (CUT). Na Constituição Federal de 1988 a mulher conquistou a igualdade jurídica sendo considerada tão capacitada, quanto ao homem (AMORIM & BATISTA, 2012). Também foi nesta mesma época que emergiram as bases dos movimentos femininos politizados com um objetivo de construção da era da efetiva emancipação feminina, da demanda por educação formal e conscientização das mulheres. Desde então os estudos de gênero e feministas têm sido desenvolvidos em diversas áreas das ciências humanas e sociais no Brasil, marcado por uma heterogeneidade epistemológica, teórica e metodológica (SANTOS et al, 2016). Assim, segundo Cisne (2018), o feminismo contribui de forma significativa para a compreensão das relações sociais, incluindo o desvelar crítico da visão social do trabalho que é atravessada pelas relações sociais de sexo, raça, assim como as próprias classes sociais também o são. Neste contexto, Nicolette & Almeida, (2017) defendem que a sociedade não

homogênea centrada no poder patriarcal trouxe como consequência a discriminação prática e simbólica entre homens e mulheres.

Assim destacam-se fatores como a modernização, mudanças culturais e aumento da formação educacional, a razão das mulheres se inserirem em vários setores da sociedade, distinguindo-se por sua voz ativa e atribuições desempenhadas no mundo dos negócios. Associado a uma mudança de comportamento emerge o empreendedorismo feminino. Natividade (2009) defende que o gênero feminino não deve ser apenas um porto de análise para o mercado empreendedor, mas de imersão na atenção de políticas públicas brasileiras a serem desenvolvidas para um melhor posicionamento da mulher empreendedora no mercado brasileiro. Ainda segundo a autora às condições precárias de sobrevivência às quais esse corpo feminino está inserido, organização de âmbito nacional e internacional tem promovido o desenvolvimento de políticas públicas para as minorias, a partir do entendimento da importância da adoção de medidas especiais que contemplem essa população que sofre com múltiplas formas de discriminação, aguçado pelos padrões de exclusão social, política e econômica, como resultado, por não conseguirem recolocação no mercado de trabalho e por necessidade, elas se veem impulsionadas a atuar para manter sua sobrevivência, e isso se dá em grande escala pelo exercício profissional informal.

A abertura de uma empresa marca a trajetória das empreendedoras, e a multiplicidade de papéis junto com a concorrência nos espaços empresariais, sublinha a ideia de que a família interfere na dinâmica dos negócios, assim como os negócios estão presentes em seus lares. Este fenômeno é chamado de Dupla Jornada. Neste particular, Amorim e Batista (2012) ressaltam que além da importância das mulheres como empreendedoras para a sociedade girar em torno da sua contribuição econômica gerando emprego para si e para outros, também existe a importância de seu comportamento em administrar a dupla jornada, como exemplo social, e ainda o aumento da autonomia feminina, antigamente julgada improvável e desnecessária. Para Nunes (2018, p.29), “estar diante da possibilidade de ver com diferentes lentes os problemas que nos parecem conhecidos por serem cotidianos nos traz uma nova perspectiva que nos permite maiores riscos ontológicos e epistêmicos”.

A preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Empreendedorismo Feminino (EF), principalmente no que se refere ao bem-estar e

saúde das trabalhadoras e a eficácia organizacional é também um ponto a ser considerado no crescimento do empreendedorismo feminino. Para Limongi-França (2016), a QVT faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna em rápida transformação. Segundo a autora, a última década do século XX, com temas de responsabilidade social, envelhecimento da população e desenvolvimento sustentável, descortinam-se novos paradigmas para as questões de QVT. À medida que a mulher assume o papel de empreendedora com responsabilidades extra-familiares intensifica-se a ocorrência do fenômeno da Dupla Jornada de Trabalho (DJT) para este grupo.

Por um lado, a evolução do comportamento humano, as mudanças e quebras de tabus se naturaliza nas novas gerações, onde novos padrões de comportamento vão se tornando aceitáveis. Por outro lado, a sociedade também se transforma e com isso podemos ver uma luta para diminuir as diferenças entre o que as mulheres podem fazer e o que está reservado aos homens. No entanto, isso não significa que as mulheres tenham sido poupadas das tarefas tradicionais, relacionadas ao trabalho em casa. Elas as mantêm, mesmo quando a mulher trabalha fora. Assim, intensifica-se o processo da Dupla Jornada de Trabalho marcado pela existência dos papéis e das prescrições sociais sexistas (FRANÇA & SCHIMANSKI, 2009). Desenvolver a Qualidade de Vida no Trabalho passou a ser o desafio das empreendedoras já que consegui-la não depende apenas de recompensas financeiras, mas também de outras questões.

Então o estudo da QVT justifica-se por torna-se fator gerador de benefícios aos trabalhadores, não sendo diferente no empreendedorismo feminino, mas no caso delas é mais complicado principalmente pela existência da jornada dupla de trabalho diária como revelam as queixas das mulheres empreendedoras. Portanto, falar em QVT no grupo de empreendedoras sem discutir a Dupla Jornada de Trabalho é complicado. França e Schimanski (2009, p.74) defendem que “as mulheres são responsáveis pela maioria das horas trabalhadas no mundo e que elas se desdobram em múltiplos papéis”. As autoras reiteram que a inserção da mulher em um espaço por muito tempo considerado majoritariamente masculino acabou por fazer com que ela assumisse tanto o trabalho fora de casa como o trabalho doméstico, sobrecarregando-se com uma Dupla Jornada de Trabalho.

Nesta perspectiva, alguns fatores podem prejudicar o desenvolvimento da carreira empreendedora. No caso das mulheres, esta dupla jornada é uma questão a ser estudada. As necessidades e possibilidades que as mulheres têm de empreender dependem tanto de fatores econômicos quanto a posição que ela ocupa em seu grupo social. Assim, as circunstâncias têm exigido a conciliação do tempo dedicado ao trabalho e a vida familiar buscando equilíbrio entre esses dois mundos de tal forma que elas consigam manter suas identidades como mãe, esposa e profissional sem prejuízo de sua saúde e de seu desempenho organizacional. A existência dos conflitos advindos da dupla jornada pode ser tratada como estressor organizacional (COOPER, SLOAN & WILLIAMS, 1988).

No entanto, podemos argumentar sobre a multiplicidade de papéis femininos e a necessidade de reconhecer que os papéis de gênero são construídos socialmente.

1.1 O PROBLEMA DA PESQUISA

Devido às mudanças no cenário produtivo global é possível verificar um crescente aumento no número de mulheres empreendedoras em diversos ramos de negócios. Considerando-se a hipótese de que o empreendedorismo feminino é acompanhado por mudanças importantes na vida das mulheres, estudos acadêmicos sobre esta realidade ainda são raros, mas isto está mudando gradativamente. Considerando as particularidades da condição feminina no mercado de trabalho isso é relevante, para que efetivamente este processo esteja associado ao incremento da Qualidade de Vida deste grupo. Nesta pesquisa procura-se gerar um maior entendimento sobre a Qualidade de Vida no Trabalho das mulheres enquanto empreendedoras. Busca-se refletir sobre como as mulheres podem empreender com Qualidade de Vida no Trabalho, enfrentando um ponto recorrente da nossa cultura que é a Dupla Jornada de Trabalho. Considerando que a dupla jornada pode ser conflitante e estressante, destaca-se a investigação e a elaboração de um guia esquemático sobre estratégias adotadas pelas mulheres para passar pelo processo empreendedor lidando com os conflitos pessoais, familiares e profissionais. É válido identificar elementos que permitem refletir sobre a subjetividade deste grupo e em especial sobre fatores associados à sua trajetória empresarial, ao contexto atual e/ou à cultura, dentro da atividade exercida por elas. Um ponto positivo para o sucesso dos empreendimentos liderados por mulheres, como explicitado na literatura, justifica-se por elas

apresentarem um modo único de administrar, usando diversas maneiras para alcançar a sintonia entre a vida profissional e pessoal (AMORIM & BATISTA, 2012). No entanto, não fica muito claro se "essa maneira única de trabalhar" apresenta algum impacto na Qualidade de Vida do público feminino e, se positivo, qual ou quais seriam os efeitos dessa maneira de operar na vida pessoal e profissional dessas trabalhadoras. Assim, é possível compreender a importância de investigar se acontecem e como se dão os impactos negativos da dupla jornada e quais são os efeitos sobre a saúde e bem-estar das empreendedoras.

A questão da carga horária parece ser fator fundamental no diferencial de inserção ocupacional entre homens e mulheres determinado pela divisão sexual do trabalho. Mulheres que necessitam conciliar trabalho remunerado com os afazeres domésticos e cuidados com os filhos e/ou familiares, em muitos casos acabam por trabalhar em ocupações com carga horária mais flexíveis surgindo a necessidade de empreender.

1.2 QUESTÕES DA PESQUISA

Diante da contextualização apresentada, as questões colocadas por esta pesquisa são: a) Qual é a relação que as empreendedoras fazem entre Qualidade de Vida no Trabalho e Dupla Jornada de Trabalho? b) Quais são as associações que as empreendedoras fazem entre investir no seu empreendimento e Qualidade de Vida no Trabalho? c) Que atividades são associadas à Dupla Jornada de Trabalho, pelas empreendedoras femininas? d) Como a Dupla Jornada de Trabalho interfere na produtividade da mulher empreendedora? e) As mulheres empreendedoras sentem-se estressadas com a Dupla Jornada de Trabalho?

1.3 OBJETIVOS DA PESQUISA

Esta pesquisa teve como objetivo geral o desenvolvimento de um Guia Esquemático analisando os principais problemas e soluções associados ao

enfrentamento da Dupla Jornada de Trabalho no grupo de empreendedoras que foram capacitadas pelo SEBRAE/JF nos anos de 2013 a 2017.

Os **objetivos específicos** são:

- a) Pesquisar a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho e a Dupla Jornada de Trabalho em mulheres empreendedoras;
- b) Identificar os principais problemas associados à Dupla Jornada de Trabalho na ótica das empreendedoras;
- c) Pesquisar que associações as empreendedoras fazem entre investir em seu empreendimento e a Qualidade de Vida no Trabalho;
- d) Analisar qual a relação entre o Estresse no Trabalho e a Dupla Jornada das empreendedoras;

1.4 SÍNTESE DAS ETAPAS DA PESQUISA

Para o alcance dos objetivos foram efetuadas as seguintes etapas:

- a) Levantamento bibliométrico e de pesquisa de campo: enfoque na relação entre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Empreendedorismo Feminino(EF), Dupla Jornada de Trabalho (JDT) e Estresse no Trabalho (ET) com a finalidade de discutir a temática proposta neste trabalho e criar estratégias que possam servir para repensar a maneira como as mulheres contemporâneas gerenciam seus esforços de trabalho dentro e fora das organizações;
- b) Construção de instrumento de coleta de dados: a finalidade foi desenvolver um instrumento para reunir dados para esta pesquisa;
- c) Efetivação da coleta de dados junto às empreendedoras participantes da amostra desta pesquisa: realização de Grupo Focal para coleta dos dados;
- d) Desenvolvimento de um Guia esquemático de enfrentamento da Dupla Jornada: Desenvolvimento de um guia esquemático com os principais problemas e soluções para o enfrentamento da Dupla Jornada de Trabalho, a partir dos achados desta pesquisa.

A figura 1 mostra o fluxo das etapas metodológicas seguidas nesta pesquisa.

Figura 1: Metodologia de Pesquisa

Fonte: Elaborado pela autora

Numa visão macroscópica a pesquisa foi estruturada considerando os pontos contemplados na figura 2:

Figura 2: Delineamento da pesquisa em uma visão macroscópica

Fonte: Elaborada pela autora

1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO

Este trabalho foi estruturado em 5 capítulos distribuídos da seguinte forma:

. Capítulo 1: Apresenta a introdução com a descrição do problema da pesquisa, os objetivos gerais e específicos da pesquisa, a síntese das etapas da pesquisa e a estrutura do trabalho.

. Capítulo 2: Insere a fundamentação teórica do tema abordado neste trabalho com os conceitos e definições sobre Empreendedorismo Feminino, Qualidade de Vida no Trabalho, Dupla Jornada de Trabalho e Estresse no Trabalho.

. Capítulo 3: Expõe a bibliometria com a finalidade de oferecer fundamento teórico para elaboração do instrumento metodológico empregado na pesquisa.

. Capítulo 4: Descreve a metodologia empregada destacando os critérios para realização dos Grupos Focais; a construção do instrumento de coleta de dados; a efetivação da coleta de dados junto às empreendedoras.

. Capítulo 5: Contempla os resultados da pesquisa de campo confrontados com a teoria pesquisada no estudo.

. Capítulo 6: Elaboração do Guia Esquemático

. Capítulo 7: Relata a conclusão alinhada com os objetivos respondendo as questões da pesquisa apresentados as empreendedoras e sugestões para trabalhos futuros.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este trabalho utiliza como aporte técnico conceitos relacionados ao Empreendedorismo Feminino, Qualidade de vida no Trabalho, Dupla Jornada de Trabalho e Estresse no Trabalho para um maior entendimento de como as mulheres vivenciam a inclusão delas no mercado de trabalho enquanto empreendedoras, enfrentando a Dupla Jornada de Trabalho. O levantamento deste conteúdo está relatado nos próximos itens.

2.1. EMPREENDEDORISMO FEMININO

O sucesso das atividades das mulheres é determinado por sua natureza de dinamismo, inovação e autodeterminação. Assim, devido ao seu esforço para empreender, surge um novo estilo de vida feminino e uma preocupação frequente com a qualidade de vida desse grupo. Dessa forma, o empreendedorismo feminino está associado a uma mudança de comportamento, modernização, formação educacional entre outros (AMORIM & BATISTA, 2012; MIRANDA et al, 2006). Esta série de fatores que impulsionam o empreendedorismo feminino se justifica devido a várias mudanças na família e no mercado de trabalho, com o passar dos anos permitindo falar de um crescimento do empreendedorismo de gênero (AVENI et al, 2012). Observa-se um movimento de mudança cada vez mais intenso, que vem sendo percebido na sociedade contemporânea, com o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, revelando a tendência de equilíbrio no espaço de homens e mulheres no ambiente empresarial não sendo diferente no universo da pequena empresa (MARTINS et al, 2010). Decerto que “no interior das famílias aumentou o número de mulheres que trabalham por remuneração, refletindo a consolidação da participação feminina no mercado de trabalho” (LEONE et al, 2010, p.60). Natividade (2009) defende que sobre uma participação equânime das mulheres no espaço do labor e econômico, existem entraves e desafios na elaboração e execução das políticas públicas, sob a perspectiva de gênero como: salários inferiores aos dos homens, mesmo ocupando a mesma posição profissional; os cuidados com espaço privado e alterações que vêm ocorrendo na estrutura familiar; o desemprego, participação elevada no mercado informal e em ocupações precárias e/ou sem remuneração, revelando a má qualidade das condições do trabalho feminino e alterações no padrão

da divisão sexual do trabalho; mudanças sociodemográficas; a diversidade étnico-racial, entre outras.

A reestruturação produtiva advinda de mudanças na economia global, reconfigurou o empreendedorismo feminino e a contínua entrada das mulheres no mercado de trabalho apresentando um conjunto de novas experiências e comportamentos dentro das organizações e no contexto mais amplo da própria sociedade. Partindo desse pressuposto, Vale et al (2011) citam que várias questões têm sido levantadas para investigação, entre elas a inserção da mulher no processo empreendedor. O conflito trabalho-família envolve o embate entre as atividades tradicionalmente exercidas pela mulher na sociedade, tais como o trabalho doméstico, o cuidado com os filhos e o empreendedorismo

O gênero feminino tem desempenhado papel ativo nas organizações, conseguindo emprego e renda em diversos setores de atuação. O crescimento profissional das mulheres e a sua ocupação nos cargos de liderança e gestão, cada vez mais, tem tornado o empreendedorismo feminino alvo de muitas pesquisas no país. De acordo com o GEM – *Global Entrepreneurship Monitor Empreendedorismo*(2016), o Brasil é o país que juntamente com o México, apresenta as taxas mais balanceadas de empreendedores entre homens e mulheres nos novos negócios, no mundo todo. Conforme o estudo, a taxa TEA brasileira – Taxa Específica de Empreendedorismo Inicial segundo o gênero (negócios estabelecidos com até 42 meses de funcionamento) -demonstra que 19,9% dos novos empreendedores são mulheres e 19,2% dos novos empreendedores são homens. Com esta representação pode-se considerar uma distribuição bastante equilibrada. Estes dados demonstram a importância das mulheres para a formação da TEA e é coerente com dados anteriores, pois nos anos de 2013 e 2015 as diferenças entre as taxas masculinas e femininas foram de 0,2 e 1,4 PP (pontos percentuais) respectivamente. Analisando a TEE brasileira – Taxa de Empreendedores Estabelecidos segundo o gênero (negócios estabelecidos com mais de 42 meses de funcionamento), os números são de 19,6% para os homens e 14,3% para as mulheres totalizando uma diferença que era de apenas 0,7pp em relação aos empreendimentos iniciais (TEA), sobe para 5,3pp nos empreendimentos estabelecidos (TEE). Isto significa que as mulheres brasileiras atualmente conseguem criar novos empreendimentos nas mesmas proporções que os homens,

porém enfrentam maiores dificuldades para fazer seus empreendimentos prosperarem. O GEM reitera que tal fenômeno pode estar associada algumas atividades relatadas no estudo pelas empreendedoras brasileiras e que dentre as condições citadas como preconceito do gênero, menor credibilidade pelo fato de o mundo dos negócios serem mais tradicionalmente associado aos homens, maior dificuldade de financiamento, está à dificuldade para conciliar as demandas da família e do empreendimento. Esta situação aponta para a necessidade de maiores investimentos para dar suporte às empreendedoras visando equilibrar a TEE. Analogamente os resultados em 2016 mostram uma leve supremacia feminina entre os empreendimentos iniciais com 51,5% enquanto a participação masculina foi de 48,5%. Já nos empreendimentos estabelecidos é retratado que entre os empreendedores brasileiros com negócios em funcionamento há mais de 3,5 anos, 57,3% são homens, enquanto 42,7% são mulheres representando uma diferença de 14,6% entre os gêneros (GEM, 2016).

Para Miranda et al (2006), as mulheres têm adquirido posições de destaque na economia e nos negócios e detém atualmente, uma fatia importante dos empreendimentos em muitos países. Ainda segundo as autoras, apesar dos dados serem positivos para as mulheres, há evidências de que elas encaram desvantagens no campo do empreendedorismo em função do gênero, enfrentando estereótipos de inferioridade em relação ao sexo masculino, especialmente no que diz respeito ao acesso a recursos financeiros. Mesmo diante dos problemas enfrentados, é fato que a submissão da mulher está cada vez menor. Nos dias atuais o homem que era visto com uma extrema valorização, vem dividindo o espaço com a mulher que hoje vem se destacando e tendo cada vez mais consciência de seus deveres e direitos como cidadã. A maioria das mulheres é de carreira e de família, que querem conseguir uma carreira séria e ao mesmo tempo participam ativamente da educação dos filhos (MOTTA, 2004). Ademais, Teixeira e Bonfim (2016) constata que no geral as empreendedoras praticamente não tiram férias e tem dificuldade de se desvencilharem do trabalho. Assim, ainda segundo as autoras, as empreendedoras que podem contar com a ajuda efetiva conseguem equilibrar melhor o conflito trabalho - vida pessoal, mas que, no entanto, aquelas que tiveram experiências negativas com sócios, descartam totalmente a possibilidade de novas parcerias.

2.2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A Qualidade de Vida no Trabalho é um dos grandes desafios a ser alcançado no desenvolvimento da humanidade em geral, e das empreendedoras deste estudo, em particular. Segundo Oliveira e Limongi-França (2005) muitas expectativas de resultados têm sido levantadas nas questões relacionadas à gestão dos programas de qualidade de vida no trabalho como, por exemplo, a melhor percepção de bem-estar para as pessoas o que influencia, direta ou indiretamente na produtividade e nos resultados financeiros da organização.

Limongi-França (2016) considera que a sociedade vive novos paradigmas de modo de vida dentro e fora das empresas, gerando, em consequência, novos valores e demandas da Qualidade de Vida no Trabalho. Sabemos que há ainda muito que fazer para que o ambiente de trabalho seja transformado em um local gerador de desenvolvimento e evolução para o trabalhador.

O trabalho é fundamental como um fator que influencia o comportamento dos indivíduos. Muitos trabalham para alcançar seus desejos. Nessa perspectiva pode-se afirmar que o trabalho é importante para o desenvolvimento da autoestima e para a construção da realidade social. Ele propicia um potencial realizador para o ser humano, prazer e satisfação. Em toda sociedade, o homem se defronta com dois problemas: do significado de sua existência e de sua sobrevivência biológica. O indivíduo participa da feitura da realidade social e o caráter dessa participação pode diferir de um indivíduo para o outro (RONCHI, 2015).

Decerto as questões organizacionais e de dimensão humana estão sofrendo um alinhamento no mundo empresarial, ampliando-se assim uma tentativa de compreensão do lado humano nas organizações. Com a proposta de viver melhor no trabalho, surge um processo de construção de uma nova forma de administrar o bem-estar, com competências e habilidades complexas (LIMONGI-FRANÇA, 2016). No campo conceitual sobre QVT, o trabalho de Walton (1975) forneceu um modelo de análises de experimentos importantes com oito categorias conceituais como critérios do tema, incluindo: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas, oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia de emprego, integração social na organização, constitucionalismo na organização, trabalho e espaço total na vida do indivíduo, e relevância social no trabalho. Segundo

Ficher (1998), a qualidade de vida no trabalho é afetada ainda, por questões comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, de alta importância, como, entre outros, variedade, identidade de tarefa e retro informação. Rodrigues (2016) entende que a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo. Rodrigues (1999) aponta que o desafio é tornar a Qualidade de Vida no Trabalho uma ferramenta gerencial efetiva e não apenas mais um modismo.

É muito relevante dentro do empreendedorismo a busca de informações e ideias sobre novas formas organizacionais e motivação. Assim, “com o propósito de explicar o comportamento organizacional, a Teoria Comportamental fundamenta-se no comportamento individual das pessoas” (CHIAVENATO, 2011, p. 307). Um dos temas recorrentes na Teoria Comportamental é a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), cujos estudos podem ser aplicados às condições de vida dos empreendedores. A criação de um ambiente de integração com o próprio contexto de trabalho, visando à compreensão das necessidades básicas humanas no empreendedorismo é foco da QVT. Rodrigues (2016) enfatiza que a qualidade de vida no trabalho há muito tempo tem sido uma preocupação do homem, sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas. O autor também ressalta que a primeira metade do século XX apresentou dois momentos distintos: de um lado uma concepção voltada à produtividade e de outro a preocupação com a satisfação do trabalhador.

Segundo Limongi-França (2016, p. 33):

No mundo empresarial, com crescente frequência ocorrem alinhamentos das questões organizacionais e da dimensão humana. Nesses casos, amplia-se a compreensão do lado humano das organizações. Aumenta-se a possibilidade de viver melhor na empresa. A compreensão desse processo de construção de uma nova forma de administrar o bem-estar, com competências e habilidades complexas, é reforçada, como se procura demonstrar, por evidências e sinais das organizações, do mercado, dos tipos de trabalho e do estilo de vida individual. Esse conjunto de evidências indica que está sendo construída uma nova competência da gestão nas empresas a partir dos fatores críticos: Conceito de QVT, produtividade, legitimidade, perfil do gestor, práticas e valores e competência QVT.

O trabalho oferece uma gama de possibilidades para os indivíduos desempenharem papéis e assim participarem de um “mundo social” baseado na união entre a vida real e o imaginário social (RONCHI, 2015). Limongi-França (2016) salienta que novas metodologias e tecnologias exigem mais do profissional e provocam stress. A autora ainda ressalta que com a consequência do ritmo atual mais intenso de

trabalho, a preocupação com a qualidade de vida passou a ser uma necessidade para o profissional. Rodrigues (2016) defende que a personalidade do indivíduo determina o limite para a aceitação do stress sem que esse venha a trazer maiores prejuízos para o mesmo. Assim se justifica a busca da qualidade de vida no trabalho pelas empreendedoras femininas no processo da dupla jornada. Ou seja, o incentivo à qualidade de vida no trabalho com características que levem em consideração a luta feminina é fundamental, visto que a mulher, na maioria das vezes, possui mais de uma jornada de trabalho.

2.3. DUPLA JORNADA DE TRABALHO

O impacto da participação feminina no trabalho e na sociedade ainda está por ser investigado de forma melhor em todas as suas dimensões. Para Mota e Silva (2011), foi em 1970 que a mulher avançou para variados espaços da sociedade como em universidades, no mercado formal e informal. A mulher tem sido igualmente responsável pelos acréscimos financeiros dentro da instituição familiar e até mesmo muitas vezes de principal provedora do lar, o que nos faz concluir que a alavancada da economia se deve em grande parte a essa mão de obra (ONU 2016). Porém esta inserção da mulher no mercado de trabalho não significa que ela continue dedicando menor tempo aos afazeres domésticos. Tradicionalmente as mulheres têm se dedicado às atividades no espaço privado e seu ingresso no mercado de trabalho não implicou na supressão destas atividades (JONATHAN & SILVA, 2007).

A mulher ainda tem dificuldade de se qualificar para cargos mais valorizados, pois, é evidente a dificuldade em unir trabalho remunerado com os afazeres domésticos. Muitas vezes a “sua rígida organização temporal não possibilita a complementação dos estudos ou a liberação de seus postos de trabalho para participar de cursos e (re) qualificações profissionais” (MARCONDES et al, 2003, p. 94). Com a baixa ou nenhuma qualificação, as mulheres são predestinadas a permanecer em uma posição de desigualdade no mercado de trabalho.

Por conseguinte, para administrar de forma hábil a vida privada e profissional, as mulheres estão expostas a uma maior pressão, o que provavelmente, as tornam mais informadas sobre a causa de conflitos entre a vida profissional e pessoal em relação à maioria dos homens (MOTTA, 2004).

Responsável pelas estatísticas oficiais brasileiras, o Instituto Brasileiro de Geografia e estatística – IBGE, apresenta o indicador número de horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, por sexo (CMIG), que, ao ser desagregado segundo idade e localização geográfica, também fornece informações para o monitoramento do ODS 5 (alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas). Foi detectado que em 2016 no Brasil, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos cerca de 73% a mais de horas que os homens (18,1 horas contra 10,5 horas). Ao desagregar a pesquisa por região, verificou-se a maior desigualdade na distribuição de horas dedicadas a estas atividades na Região Nordeste, onde as mulheres dedicam cerca de 80% a mais de horas do que os homens, alcançando 19 horas semanais. Ainda foi considerado que o indicador pouco varia quando se considera a cor, raça ou região de residência. É válido salientar que meio a tantas transformações sociais ocorridas ao longo do último século sob perspectiva de gênero (maior participação das mulheres no mercado de trabalho, redução da fecundidade, disseminação de métodos contraceptivos, maior acesso à informação), as mulheres seguem dedicando relativamente mais tempo aos afazeres domésticos e cuidados, qualquer que seja o grupo de idade observado. As diferenças, contudo, se ampliam nas faixas etárias mais elevadas.

Bruschini e Ricoldi (2012, p. 263) acrescentam que “trabalho doméstico é aquele conjunto de atividades realizadas para dar conta de parte das responsabilidades familiares que se circunscrevem ao domicílio e ao arranjo familiar nele contido”.

Neste particular Leone (2010, p. 60) registrou que:

A família é a esfera responsável pela qualidade de vida de seus membros e nela são tomadas uma série de decisões relativas à moradia, alimentação, educação, tratamento de saúde, consumo em geral e, sobretudo, em relação à participação na atividade econômica de seus membros, a qual define a principal fonte de renda para a grande maioria das famílias.

Davis e Newstron (1992) ressaltam que a satisfação no trabalho representa uma parcela da satisfação da vida. Teixeira e Bonfim (2016) defendem que as empreendedoras são as partes mais sacrificadas quando a questão é o conflito trabalho e família. Segundo as autoras, os cuidados para si próprios, nas mulheres, estão condicionados à “falta de tempo” e assim elas se negligenciam para dar assistência afetiva aos que lhe são caros, e também porque a busca pelo equilíbrio entre as demandas conflitantes geram um desgaste emocional e/ou físico, chegando

a afetar a autoestima e o moral das empresárias. Dessa forma isto tem um alto custo para elas. Ademais, defendem que a palavra estresse está cada vez mais sendo definida como algo negativo que causa prejuízo no desempenho do indivíduo e as mulheres fazem parte deste problema.

2.4 ESTRESSE NO TRABALHO

O estresse é um fenômeno estudado pelo campo da investigação científica há algum tempo e está diretamente relacionado ao mundo do trabalho, visto que o mesmo está sempre nos ambientes organizacionais (RONCHI, 2015). Albrecht (1988) define estresse como um conjunto de condições bioquímicas do corpo humano, resultado de um esforço para se adequar ao meio. O estresse não é uma doença, mas sim um descontrole de uma função normal do organismo humano. O autor ainda explica que as pessoas devem procurar um equilíbrio nos níveis de estresse, para que ele contribua para o desempenho do indivíduo sem ameaçar seu bem-estar. Dessa forma, a velocidade das mudanças de cenário econômico e inovações tecnológicas pressionam o indivíduo a adaptação às novas exigências impostas pelo mercado de trabalho.

Cooper, Sloan e Williams (1988) afirmam que pesquisadores que fazem estudos nesta área focalizam um dos três aspectos citados a seguir:

- Estresse como variável independente: um estímulo externo;
- Estresse como variável dependente: uma resposta a um estímulo perturbador;
- Estresse como variável interveniente: uma abordagem integracionista que enfoca a maneira como o indivíduo percebe e reage às situações.

Segundo Cooper, Sloan e Williams (1988), os agentes estressores diagnosticados pelo estresse ocupacional estão presentes em todo trabalho ou ocupação. Os tipos de agentes e a potência de suas manifestações variam conforme as especificidades do contexto. Neste modelo, estabeleceram seis categorias para determinar os agentes potencialmente estressores sobre uma pessoa na sua situação de trabalho e dentre eles citam a Interface casa e trabalho do indivíduo que inclui falta de tempo para o relacionamento e dedicação a família, conjugue e filhos. E ainda que através destas categorias seja possível diagnosticar a partir das fontes potencialmente estressoras, elementos importantes para a dinâmica organizacional, tais como interferência nos espaços extrade trabalhos. Segundo os autores do estudo os indivíduos estão menos

susceptíveis a fontes de pressão capazes de produzir estresse quando realizam tarefas que requerem competência, responsabilidade, interesse, comprometimento e autonomia ou quando eles trabalham em uma organização que oferece quantidade e condição de trabalho adequadas, ambiente interpessoal saudável, qualidade na supervisão, possibilidades de participação nas decisões, tarefas desafiantes e remuneração condizente com o que produzem.

3. BIBLIOMETRIA

Apresenta-se neste capítulo a bibliometria desenvolvida em textos selecionados na base *Scientific Eletronic Library online* – SciELOe na base *Scopus*.

Na revisão bibliométrica, foram utilizados os princípios de uma revisão sistematizada e sua estrutura se baseou no trabalho de Costa (2010). A revisão foi baseada seguindo a seguinte estrutura: a) Descrição do levantamento do material pesquisado e; b) Análise do material pesquisado.

3.1. LEVANTAMENTO DO MATERIAL PESQUISADO NA BASE SCIELO

Foi realizada uma busca inicial com os termos “Empreendedorismo Feminino”, “Qualidade de Vida no Trabalho”, “Dupla Jornada de Trabalho”, “Estresse no Trabalho” e seus respectivos termos em inglês na caixa de busca da SciELO¹ entre 2 de fevereiro e 27 de março de 2018. Sem restrição quanto à região e considerando todo o período disponível na base à época da pesquisa, o retorno foi de 4565 registros, conforme apresentado no quadro 1:

Quadro 1- Palavras-chave da pesquisa–SciELO

Palavras-chave	Número de registros
Empreendedorismo Feminino	15
Qualidade de Vida no Trabalho	1279
Dupla Jornada de Trabalho	30
Estresse no Trabalho	1257
<i>Female Entrepreneurship</i>	26
<i>Quality of Life at Work</i>	825
<i>Double Working Hours</i>	10
<i>Stress at Work</i>	1123
Total	4565

Fonte: Elaborado pela autora

Após a execução dessas buscas foram refinados os resultados para os últimos cinco anos de publicação, de artigos e ainda foram considerados os trabalhos em Inglês e Português. O resultado do refino é apresentado no quadro 2:

¹ <http://www.scielo.org>

Quadro 2 – Artigos publicados nos últimos cinco anos em Inglês ou Português - SciELO

Palavras-chave	Números de artigos encontrados
Empreendedorismo Feminino	06
Qualidade de Vida no Trabalho	399
Dupla Jornada de Trabalho	04
Estresse no Trabalho	415
<i>Female Entrepreneurship</i>	10
<i>Qualiyof Life atWork</i>	192
<i>Double Working Hours</i>	3
<i>Stress atWorking</i>	463
Total	1492

Fonte: Elaborado pela autora

Após a execução desse processo foram analisados os resumos e títulos dos artigos, buscando selecionar um conjunto aderente ao tema da pesquisa. Os resultados obtidos com esta ação estão reportados no quadro abaixo:

Quadro 3 - Análise dos resumos e títulos dos artigos selecionados - SciELO

Palavras-chave	Números de artigos selecionados

Empreendedorismo Feminino	6
Qualidade de Vida no Trabalho	4
Dupla Jornada de Trabalho	1
Estresse no Trabalho	10
<i>FemaleEntrepreneurship</i>	4
<i>Qualiyof Life atWorking</i>	5
<i>Double Working Hours</i>	1
<i>Stress atWorking</i>	1
Total	32

Fonte: Elaborado pela autora

Como resultados desta ação foram selecionados 32 artigos para análise mais aprofundada. Observa-se que alguns dos artigos foram identificados em mais de uma palavra-chave, sendo eles:

Leite et al (2014) que foi identificado em Estresse no Trabalho e *Stress at Working*;

Barcaui e Limongi-França (2014) que foi identificado em Qualidade de Vida no Trabalho e *Qualityof Life atWork*;

Teixeira e Bonfim (2016) que foi identificado em Empreendedorismo Feminino e *FemaleEntrepreneurship*;

Arroyo et al (2016) que foi identificado em Empreendedorismo Feminino e *Female Entrepreneurship*;

Strobino e Teixeira (2014) que foi identificado em Empreendedorismo Feminino e *Female Entrepreneurship*.

O resultado desta etapa considerou um total de 27 artigos diferentes selecionados para pesquisa, os quais são listados no quadro abaixo:

Quadro 4 – Listas de artigos selecionados para pesquisa–SciELO

Autor (es)	Artigos selecionados para pesquisa	Periódicos

Delgado (2017)	Agricultura urbana, espaço de protagonismo feminino: Dinâmicas e potencialidades	Faces de Eva. Estudos sobre a Mulher
Teixeira e Bonfim (2016)	Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: estudo de casos múltiplos em agências de viagens	Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo
Arroyo et al (2016)	Um estudo internacional sobre os fatores que explicam a expectativa de alto crescimento em novos empreendimentos: uma perspectiva de gênero	Revista Brasileira de Gestão de Negócios
Gomes et al (2014)	Empreendedorismo Feminino como Sujeito de Pesquisa	Revista Brasileira de Gestão de Negócios
Strobino e Teixeira (2014)	Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba	Revista de Administração (São Paulo)
Ferreira e Nogueira (2013)	Mulheres e suas histórias: razão, sensibilidade e subjetividade no empreendedorismo feminino	Revista de Administração Contemporânea
Senicato et al (2016)	Ser trabalhadora remunerada ou dona de casa associa-se à qualidade de vida relacionada à saúde?	Caderno de Saúde Pública
Ceballos-Vásquez et al (2015)	<i>Psychosocial factors and mental workload: the reality perceived by nurses in intensive care units</i>	Revista Latino-Americana de Enfermagem
Tanrikulu (2017)	Diferenças de sexo e identidade de gênero em resultados psicológicos relacionados ao trabalho entre vendedores	Ciência & Saúde Coletiva
Petarli et al (2015)	Estresse ocupacional e fatores associados em trabalhadores bancários, Vitória – ES, Brasil	Ciência & Saúde Coletiva
Silva-Junior e Fisher (2015)	Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais	Revista Brasileira de Epidemiologia
Sousa e Araújo (2015)	Estresse Ocupacional e Resiliência entre Profissionais de Saúde	Psicologia: Ciência e Profissão
Campos e Rueda (2017)	<i>Effects of Organizational Values on Quality of Work Life</i>	Paidéia (Ribeirão Preto)

Costa e Ferreira (2014)	<i>Sources and Reaction to Stress in Brasília Lawyers</i>	Paidéia (Ribeirão Preto)
Leite et al (2014)	Qualidade de vida no trabalho de profissionais do NASF no município de São Paulo	Fases: Revista de Saúde Coletiva
Oliveira et al (2013)	Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família	Revista de Administração Contemporânea
Bezerra et al (2013)	Estresse ocupacional em mulheres policiais	Ciência & Saúde Coletiva
Dastourian et al (2017)	<i>Women Entrepreneurship: efetua social capital innovation and market</i>	AD Minister
Ferreira (2015)	Qualidade de vida no trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva.	Laboreal
Vale et al (2015)	Propriedades psicométricas da escala de percepção de estressores ocupacionais dos professores (EPEOP)	Psicologia Escolar e Educacional
Bracarense et al (2015)	Qualidade de vida no trabalho: discurso dos profissionais da Estratégia Saúde da Família	Escola Anna Nery
Barcaui e Limongi-França (2014)	Estresse, Enfrentamento e Qualidade de Vida: Um Estudo Sobre Gerentes Brasileiros.	Revista de Administração. Contemporânea
Grande et al (2013)	Determinantes da qualidade de vida no trabalho: ensaio clínico controlado e randomizado por clusters	Revista Brasileira de Medicina do Esporte
Silva e Ferreira (2013)	Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho	Psicologia: Teoria e Pesquisa
Queiroz & Aragon (2015)	Alocação de tempo em trabalho pelas mulheres brasileiras	Estudos Econômicos (São Paulo)
Martinez et al (2017)	Estressores afetando a capacidade para o trabalho em diferentes grupos etários na Enfermagem: seguimento de 2 anos.	Ciência & Saúde Coletiva
Silva e Mendonça (2013)	Insatisfação dos valores laborais e estresse: análise de um modelo moderacional.	Psicologia: Teoria e Pesquisa

Fonte: Elaborado pela autora

3.1.1 Estatística dos artigos selecionados na base *SciELO*

Nesta seção foram representadas algumas estatísticas referentes aos artigos publicados, as quais estão organizadas por idioma, ano de publicação, autor e distribuição por periódico.

a) Distribuição por idioma:

Na seleção dos 27 artigos verificou-se que foram encontrados 23 artigos em língua portuguesa e 04 em língua inglesa.

b) Distribuição por ano de publicação:

O quadro 5 ilustra a cronologia dos 29 artigos selecionados na Base *SciELO*

Quadro 5 – Distribuição por ano de publicação

2013	2014	2015	2016	2017	Total
06	05	08	03	05	27

Fonte: Elaborado pela autora

No gráfico 1 os artigos estão organizados e distribuídos por ano de publicação. Observa-se que em 2015 houve um aumento nas publicações de artigos acerca dos temas referidos nesta pesquisa.

Gráfico 1: Organização e distribuição por ano de publicação dos artigos referidos na pesquisa - SciELO

Fonte: Elaborado pela autora

c) Distribuição por autor:

Na lista dos 27 artigos, observou-se que houve a repetição de apenas 02 autores, concluindo-se que não há predominância significativa de algum autor.

d) Distribuição por periódico:

Os artigos foram publicados em periódicos identificados com o *International Standard Serial Number – ISSN*, ou seja, Número Internacional Normalizado por publicações Seriadas, e que segundo o Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia – IBICT é o identificador aceito internacionalmente para individualizar o título de uma publicação seriada, tornando-o único e definitivo. Seu uso é definido pela norma técnica internacional da *International Standards Organization – ISO 3297*, Como mostrado a seguir, no quadro 6:

Quadro 6 – Distribuição por International Standard Serial Number – ISSN

Periódico	ISSN	Número de Artigos
Faces de Eva: Estudos sobre a mulher	0874-6885	01
Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo	1982-6125	01
Revista Brasileira de Gestão de Negócios	1983-0807	02
Revista de Administração (São Paulo)	1984-6142	01
Psicologia: Teoria e Pesquisa	0102-3772	02
Paidéia Ribeirão Preto	0103-863x	02
Cadernos de Saúde Pública	0102-311x	01
Revista Latino Americana de Enfermagem	0104-1169	01
Revista Ciência & Saúde Coletiva	1413-8123	04
Revista Brasileira Epidemiologia	1415-790x	01
Escola Anna Nery	1414-8145	01
Estudos Econômicos (São Paulo)	0101-4161	01
Revista Administração Contemporânea	1982-7849	03
AD Minister	1692-0279	01
Laboreal	1646-5237	01
Psicologia Escolar Educacional	2175-3539	01
Physis: Revista de Saúde Coletiva	0103-7331	01
Revista Brasileira de Medicina do Esporte	1517-8692	01
Psicologia Ciência e Profissão	1414-9893	01

Fonte: Elaborado pela autora

3.1.2 Análise dos artigos selecionados na base *SciELO*

Na pesquisa empreendida foram analisados 27 artigos à luz dos seguintes constructos: Objetivos, método utilizado, critérios de avaliação, aplicação, recorte geográfico, resultados, contribuição científica, e contribuição na prática.

3.1.2.1 Empreendedorismo Feminino

Daoustourianet al (2017) defendem que o empreendedorismo feminino desempenha um importante papel no crescimento econômico. Neste contexto procuraram investigar o mediador da inovação e do efeito do capital social para os empreendimentos femininos através de uma pesquisa constituída de 130 mulheres empreendedoras da província de Ela. O principal meio de coleta de dados utilizado foi um questionário cujas variáveis se caracterizaram sobre variedade do empreendimento, inovação, capital social e mercado do empreendimento. Apresentam os resultados dos estudos que mostraram como o capital social e a inovação tiveram um efeito positivo nos empreendimentos femininos e não confirmaram o impacto do capital social sobre a inovação.

Delgado (2017) argumenta que a agricultura urbana é uma prática onde a mulher é protagonista. Neste contexto foi considerado um conjunto de hortas em Viena e Lisboa e 29 experiências relevantes em Portugal para testar o argumento. O estudo demonstra uma evolução favorável à maior presença das mulheres nas hortas; uma hegemonia das mulheres no conjunto de práticas analisadas, seja como gestoras, seja como dinamizadoras dos processos; e a emergência das mulheres nos projetos de empreendedorismo social. Assim, o estudo de caso apresentado comprova o argumento de que as mulheres são as protagonistas no fenômeno emergente da Agricultura Urbana em Portugal. Foi comprovado que o empreendedorismo feminino baseado na economia social e através do uso dos Circuitos Curto Agroalimentar é gerador de emprego num país que carece de soluções para o desemprego e para a mitigação da dependência econômica a mulher vem conquistando um lugar no espaço de trabalho e autonomia econômica. Também que um nicho de criação de emprego, em especial o feminino, deverá ser mais acarinhado através de políticas públicas. Conclui que os cenários futuros dependem substancialmente do perfil das políticas públicas que venha a ser adotado, seja por

um conjunto de ações favoráveis seja por livre-arbítrio. Sublinha as autoras que, entre outros temas, uma política pública de Agricultura Urbana deve priorizar o fácil acesso das mulheres a terra, aos meios de produção, equipamentos e formação em práticas agrícolas e de marketing, entre outras áreas fundamentais para a dinamização da produção alimentar. Assim, deve igualmente fomentar e apoiar o acesso ao crédito financeiro, imprescindível na fase de arranque de um projeto empresarial. O estudo reitera que, reclama-se para que o protagonismo das mulheres seja tornado visível, reconhecido e canalizado para a dinamização da economia nacional de forma justa e sustentável.

Teixeira e Bonfim (2016) apresentam um conjunto de questões teóricas e conceituais defendendo que as mulheres vêm conquistando cada vez mais espaço em diversas áreas profissionais. Essa evolução também ocorre no campo do empreendedorismo, mas é reconhecido que elas enfrentam muitas dificuldades ao tentar conciliar a sua empresa com a família. Para o estabelecimento dessa relação, os autores, consideraram como objetivo central da pesquisa analisar os desafios enfrentados pelas empreendedoras de agências de viagens a fim de conciliar os conflitos entre o trabalho e a família. Foi destacado que na tentativa de conciliar bem os múltiplos papéis, essas mulheres muitas vezes se deparam com a frustração e sentimento de culpa sendo neste momento evidenciado a importância do aporte emocional do marido e filhos. As autoras também citam que a busca pelo ponto de equilíbrio entre as demandas conflitantes, geram desgaste emocional e/ou físico. As autoras observaram que o conflito trabalho-família é visto a partir dos elementos de análise: tempo dedicado à família, à empresa e a si própria; maiores conflitos existentes no momento; percepção sobre a eficiência dos papéis desempenhados; estratégias adotadas para gerenciar os conflitos; relacionamento com o marido e filhos; presença de sócio (a) como efeito minimizador no conflito e férias. Ademais, com relação à análise acerca da administração do tempo foi analisado o tempo dedicado à empresa, à família e a si própria. Neste contexto, na prática foi defendido que na maioria as empreendedoras não conseguem administrar o tempo de modo que elas atendam satisfatoriamente às demandas. Em consequência da “falta de tempo” essas mulheres vivenciam menos um conflito da tríade. Por conseguinte, no que se referem aos maiores conflitos existentes no momento, foi verificado que os mais vivenciados são aqueles decorrentes da tentativa de conciliar o trabalho e a família.

Depois foram destacados os conflitos vivenciados nas três dimensões simultaneamente, e por último, a menor recorrência foi para o conflito entre a vida pessoal e o trabalho. Igualmente foi verificado que em geral as empreendedoras avaliam que não conseguem administrar todos os papéis de forma equilibrada e foi identificado o sentimento de culpa das empreendedoras pela relação com os filhos em idade que demandam mais atenção. Ainda segundo as autoras gerenciar todos esses conflitos não é uma tarefa fácil, mas as empreendedoras criam estratégias para gerenciar os conflitos e se aproximarem do ponto de equilíbrio entre as dimensões trabalho, família e vida pessoal.

Analogamente foi ressaltada a presença de sócio como efeito minimizador no conflito, ou seja, as empreendedoras que efetivamente recebem o aporte de um sócio ou equivalente (marido, por exemplo), admitem que demandem de mais tempo na empresa se não fosse à ajuda recebida. Já as mulheres que não contam com esse tipo de parceria não souberam avaliar a situação ou supuseram que a ajuda reduziria os conflitos. Na prática, as empreendedoras que já trabalharam com esse tipo de parceria e não obtiveram sucesso, sequer cogitam a possibilidade de constituírem sociedade, ao contrário, asseveram que sócio seria mais um problema a administrar. As férias também não é uma realidade para as empreendedoras que conseguem tirar folgas em torno de 10 dias, mas aquelas que conseguem sair do ambiente da empresa para “descansar” não conseguem se desvencilhar do trabalho.

Alguns conflitos citados foram destacados e enfatizaram que a empreendedora é a parte mais sacrificada. Assim as autoras explicam que primeiro, os cuidados a si própria estão condicionados a “sobra de tempo” e assim, elas se negligenciam para dar assistência afetiva aos que lhes são caros; segundo, porque a busca pelo ponto de equilíbrio entre as demandas conflitantes geram um desgaste emocional e/ou físico, chegando a afetar a autoestima e a moral das empresárias. Ainda foi destacado que apesar disso tudo, a dedicação dessas mulheres ao trabalho e às suas empresas, é muito grande.

Arroyo et al (2016) defende a importância do empreendedorismo de alto impacto para o crescimento econômico e o notável potencial que as mulheres empreendedoras ainda têm para contribuir para a atividade econômica. Neste contexto propuseram um modelo para explicar a expectativa de alto crescimento de um empreendedor com base em variáveis estratégicas relevantes, também

abordando a identificação de possíveis diferenças de gênero nos prognosticadores da expectativa de alto crescimento de um empreendedor. Para isso utilizaram os dados do *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)* 2009, incluindo uma análise segmentada para comparar o modelo entre mulheres e homens empreendedores. Os autores confirmaram o gênero como uma forte variável explanatória para as aspirações de crescimento, com as mulheres mostrando níveis inferiores de expectativa de alto crescimento de seus empreendimentos. E concluem que o conjunto de prognosticadores significativos não é o mesmo para homens e mulheres empreendedores.

Gomes et al (2014) tiveram como o principal objetivo estudar a produção sobre o “empreendedorismo feminino”, escrutinando e depurando o discurso científico sobre a mulher empreendedora, e ao mesmo tempo investigar o grau de consolidação teórica alcançado na área. Com esse propósito e a partir de uma perspectiva crítica, foram avaliadas pesquisas publicadas em periódicos brasileiros e internacionais a partir da década de 1970, constituindo a revisão sistemática do objeto em foco concluindo que a maior parte dos trabalhos se limitou a descrever, sem contatar, pequenos segmentos da população de mulheres empreendedoras, não avançando na aplicação e desenvolvimento de teorias. Ademais, segundo os autores, na maioria das vezes, os estudos foram de natureza quantitativa e empírica e prenderam-se à tentativa de traçar um “perfil” da mulher empreendedora e que poucos foram os estudos que elaboraram uma análise teórica especificamente sobre a temática “gênero”. Assim, foi concluído que a preocupação recorrente de muitos trabalhos esteve centrada na estrutura sexuada das organizações e em suas consequências para as atividades empresariais.

Strobino e Teixeira (2014) evidenciaram que motivadas por vislumbrar alguma oportunidade ou impulsionadas pelas necessidades às mulheres empreendedoras escrevem atualmente um novo capítulo na história do empreendedorismo mundial. Nesse contexto analisam se o conflito trabalho-família (CTF) tem ressaltado a importância da busca do equilíbrio do tempo na dedicação para o trabalho sem que haja detrimento do tempo dedicado à família. Foram destacadas três dimensões em que se podem encontrar conflitos entre o trabalho e a família: tempo, tensão e comportamento. As autoras concluem que os achados da pesquisa corroboram os estudos citados na revisão teórica, sendo o fator tempo o mais frequentemente citado

como gerador de conflitos trabalho-família e o controle emocional como a ação mais citada como atenuante desses mesmos conflitos. Igualmente, foi citado que uma das principais razões para que a mulher venha a ter o próprio negócio é a flexibilidade de horários, pois ela acredita que sendo dona da própria empresa, poderá compatibilizar trabalho e família e que em contrário, o que ocorre é que são raras as empreendedoras, em particular as pequenas empreendedoras, que têm a fronteira entre o trabalho e a vida pessoal, ou a vida em família, bem-definida. Apontam que esta situação geralmente leva as pequenas empresárias a defrontar-se com conflitos entre o trabalho e a família. Ademais outros fatores diagnosticados foram que como as expectativas frustradas de divisão das tarefas domésticas com o cônjuge ou com os demais membros da família, a necessidade de maior dedicação de horas às atividades relativas ao trabalho e a ambiguidade entre a objetividade profissional e a ternura familiar também contribuem para a incompatibilidade de pressões entre o trabalho e a família, gerando custos sociais não quantificáveis como o estresse, o afastamento do trabalho por doenças físicas e emocionais, a falta de acompanhamento dos dependentes e até mesmo o divórcio. Os resultados mostraram que a indefinição do horário de trabalho, poucas horas dedicadas à família, devido à excessiva dedicação de tempo aos assuntos profissionais e ao alto grau de envolvimento na empresa, além de dificuldades encontradas para o perfeito compartilhamento das atividades familiares com os demais membros da família, muitas vezes acrescidas do pouco apoio marital, foram os conflitos trabalho-família relacionados e que podem ser classificados dentro da dimensão tempo. Foi destacado que dentro da dimensão tensão, os relatos das empresárias incluíram o estresse devido aos problemas financeiros de suas empresas, ou à cobrança dos honorários pelos serviços prestados, muitas vezes ignorados por seus clientes, os transtornos emocionais causados por brigas familiares e, novamente, o pouco apoio marital. Destarte na dimensão comportamento, a falta de ânimo para administrarem suas empresas, o mau humor no trato com a família como consequência dos problemas no trabalho e a falta de motivação constante causada pela rotina estressante ou pelo retorno financeiro abaixo do esperado foram os conflitos trabalho-família relatados pelas empresárias.

Algumas ações para lidar com os conflitos trabalho-família foram relatadas pelas empreendedoras da pesquisa: a tentativa de mudança na maneira de agir,

buscando o controle das emoções para que não levem problemas oriundos do trabalho para dentro de suas casas; o controle do tempo dedicado ao trabalho e à família, priorizando o primeiro sem detrimento do segundo; a busca do compartilhamento das atividades domésticas com os demais membros da família, mesmo que para isso precisem estipular e impor regras a todos os que moram com elas; o bom convívio com seus parceiros, buscando diálogo e apoio instrumental e emocional. Por conseguinte, foi apresentado um quadro de ações para lidar com os conflitos trabalho-família, onde são citadas as seguintes premissas: mudança na maneira de agir, controlando as emoções e evitando levar problemas do trabalho para a casa; atividades domésticas compartilhadas com os demais membros da família; não deixar a empresa como herança para membros da família, evitando assim, conflitos futuros; considerar como prioridade o trabalho e as demais atividades serem encaixadas nas possíveis “frestas” do horário de trabalho; busca do tempo dedicado ao trabalho; bom convívio com o parceiro buscando o diálogo e o apoio tanto instrumental quanto emocional e questionamento sobre o comportamento tido como comum.

Como contribuição da pesquisa, realizada por Strobino e Teixeira, foi evidenciado que o sucesso no equilíbrio emocional é percebido principalmente pelos parceiros das empreendedoras, que confirmam que o passar do tempo e as aquisições de experiência auxiliaram para atenuar os conflitos, tanto no trabalho quanto na presença da família e que a busca pelo controle emocional é ação de resultado mais imediato e positivo. Igualmente, as autoras concordam que as escolhas realizadas pelos indivíduos na gestão entre funções familiares e laborais são marcadas por pressões, na maioria das vezes devido ao compartilhamento do tempo entre as atividades do trabalho e da família. Assim, os longos horários de trabalho foram apontados como fator de estresse e principal elemento para a explicação da existência desses conflitos.

Na prática as autoras enfatizam a importância de lembrar que o gênero feminino ainda é associado ao trabalho doméstico e é perceptível que as mulheres continuam a desempenhar a maior parte desse trabalho, em particular as tarefas tidas como tipicamente femininas e que os homens continuam a guardar para si o primado das responsabilidades profissionais e continuam a ser socialmente autorizados a afastar-se de tarefas legitimadas como femininas. Com efeito, essa situação de

reprodução da dominação masculina coloca as mulheres numa posição desfavorável do ponto de vista de seu reconhecimento social, além de contribuir para a divisão injusta de tarefas, tanto no trabalho como dentro de casa. Dessa forma, foi descrito que na tentativa de conciliar casa-família-trabalho, as empresárias participantes da pesquisa agem muito mais para atenuar os conflitos por elas identificados do que para eliminá-los.

Ferreira e Nogueira (2013) tiveram como objetivo identificar os elementos que permitem conhecer a subjetividade de mulheres empreendedoras segundo a teoria proposta por González Rey². Segundo essa teoria a subjetividade se dá por meio de uma configuração de sentidos subjetivos provenientes tanto do plano individual, como também dos construídos socialmente. Assim, a constituição subjetiva é formada por meio de diferentes forças que se mantêm em permanente transformação ao longo da trajetória dos sujeitos. Os resultados indicaram que a configuração subjetiva do empreendedorismo para as mulheres está apoiada em sentidos subjetivos associados às suas trajetórias, ao contexto atual e à cultura dentro da qual a atividade é desenvolvida. Assim defendem que o empreendedorismo apareceu como uma característica individual que começa a ser constituída na infância, mas que, no entanto, as empreendedoras se constituem como tal ao longo de sua história, quando devem lidar com as condições adversas do mundo empresarial, visto como machista. Nesse contexto, as autoras elucidam que a abertura da empresa é um evento que marca fortemente a trajetória dessas mulheres, tendo uma natureza simbólica que atua como constituinte da subjetividade delas. No mesmo sentido, a multiplicidade de papéis e a concorrência entre espaços sociais sublinham que a família interfere na dinâmica dos negócios, assim como os mesmos negócios estão presentes em seus lares e a forma como empreendem é delimitada pelas condições concretas em que viveram/vivem.

Também foi destacado que os problemas da empresa vão para casa, assim como os problemas de relacionamento aparecem no cotidiano da organização. Neste contexto as empreendedoras também se transformam no processo ao subjetivar as experiências da empresa interferindo em seu lar e vice-versa e isso tem implicações sobre a longevidade de empresas de pequeno porte também podendo atuar como um elemento de restrição do crescimento de tais empresas. Ademais, o sentido subjetivo

---

² Teoria da Subjetividade e a Epistemologia Qualitativa na Pesquisa –proposta pelo Dr. Fernando González Rey

da atividade empreendedora é distinto em cada mulher, cada trajetória confere um caráter totalmente singular à atividade desenvolvida por elas. Assim, não há que se falar em característica de mulheres empreendedoras, porque isso iria contra o pressuposto adotado de que o homem não traz dentro de si, ao nascer, uma essência que o destinaria a certa atividade (a empreendedora, por exemplo) e que ao invés disso, cada empreendedora pode ser considerada uma complexa síntese em que a universalidade se concretiza social e historicamente por meio da atividade empreendedora que, por sua vez, é uma atividade social.

As autoras defendem que apesar das lutas de tantas mulheres por maior igualdade de gênero foi a industrialização o grande impulsionador senão da igualdade, pelo menos de maiores opções para elas e que não há como se falar em abertura de empresas por necessidade ou por oportunidade e ainda delimitar tais conceitos, pois cada necessidade, apesar de ser constituída no social, é subjetivada individualmente, resultando em motivos que se organizam de forma única no contexto do empreendedorismo, fazendo parte de um processo de produção de sentido. Assim também foi destacado que as empreendedoras se posicionam ativamente frente às situações relativas aos negócios, enfrentando as situações mesmo diante do sentimento de insegurança. Conclui que as questões de gênero podem ser consideradas como construções sociais e espaço simbólico produzido pela cultura e que tais questões se nutrem das emoções particulares configuradas na história de cada sujeito.

Em síntese a pesquisa descreve que a “forma correta” de ser mulher e empreendedora foi forjada no social e que o fenômeno somente pode ser entendido a partir do caráter ativo e constituinte das mulheres que fazem gênero e que são empreendedoras, não significando que elas sejam apenas produto do meio, pois são produtos da cultura e também constituem a cultura no processo de desenvolvimento. Assim, as autoras acreditam que a atividade empreendedora que elas desempenham e as representações sociais que a sociedade lhes impõe por meio das diversas vias da subjetividade social são configuradas subjetivamente. Todavia, a empreendedora não expressa somente sua condição de mulher de negócios, mas sua condição social. Esclarecem que a configuração subjetiva do empreendedorismo para as mulheres está apoiada em sentidos subjetivos associados às suas trajetórias, ao contexto atual

e à cultura dentro da qual a atividade é desenvolvida. Dessa forma, todos os aspectos se conectam de maneira única na formação da subjetividade dessas mulheres.

3.1.2.2 Qualidade de Vida no Trabalho

Para Campos e Rueda (2017) a qualidade de vida no trabalho (QVT) é estudada globalmente por sua importância para a saúde do trabalhador e para os resultados organizacionais. Neste sentido os autores buscam investigar os efeitos da Compatibilidade Pessoa Organização (POF) no que diz respeito aos Valores Organizacionais (VO) percebidos e desejados pelos trabalhadores sobre a QVT. Foi comprovado que a hipótese de que a QVT é impactada pela satisfação com os VO.

Senicato et al (2016) baseados na consideração que não há estudos brasileiros que avaliem a relação entre a inserção no mercado de trabalho e a Qualidade de Vida Relacionada à Saúde (QVRS) de mulheres, objetivou com a pesquisa verificar se existe associação entre ter ou não trabalho remunerado e a QVRS das mulheres, e, se o estrato socioeconômico modifica esta associação. Assim foi avaliado o impacto que a doença causa em várias dimensões: física, social, emocional e mental.

Segundo os autores ser dona de casa esteve associado à pior QVRS, sobretudo nos aspectos mentais, mas esta associação é modificada pelo nível socioeconômico. Nos segmentos de intermediária e baixa escolaridade e renda familiar, as donas de casa apresentaram pior QVRS que as trabalhadoras remuneradas, mas não houve diferença entre os dois segmentos nos estratos de alta escolaridade e renda. Ainda enfatiza que a pior QVRS das donas de casa justificando a importância de políticas públicas que visem a ampliar as oportunidades de inserção da mulher no mercado de trabalho e de acesso à educação.

A pesquisa destaca que pertencer a determinado estrato socioeconômico modifica esta associação. Nas mulheres com alto grau de escolaridade não existem diferenças nos escores da QVRS entre aquelas com ocupação remunerada e as donas de casa. Diferentemente do observado nos níveis de escolaridade intermediário e baixo, em que as donas de casa registraram qualidade de vida relacionada à saúde consistentemente pior em comparação às trabalhadoras remuneradas. Resultados similares foram encontrados ao estratificar pela renda familiar *per capita*³. Isto significa

---

³ A renda per capita mede a renda de cada indivíduo dentro de uma determinada população, calculando a média geral desse valor.

que a dona de casa tem menor autonomia e poucas perspectivas de desenvolvimento e satisfação pessoal, comparadas às mulheres de mesmo estrato social, mas que têm um trabalho remunerado. Conclui-se que a alta escolaridade possibilitaria à dona de casa conciliar o papel dentro do lar com outras atividades físicas e culturais que poderiam colaborar com a sua saúde e qualidade de vida, anulando a desigualdade na QVRS segundo a inserção no mercado de trabalho. Ademais, os resultados evidenciam a importância de políticas sociais voltadas a ampliar o acesso à educação feminina, a criar meios que possibilitem maior inserção da mulher no mercado de trabalho sem desvalorizar a relevância do trabalho doméstico e que a saúde mental das donas de casa, especialmente as de menor nível socioeconômico, deve ser alvo de atenção dos serviços de saúde na perspectiva de propiciar a detecção dos comprometimentos e de oferecer as melhores estratégias de controle.

Ferreira (2015) define que no limiar do século XXI, a questão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem se tornando no mundo corporativo um tema cada vez mais presente nas agendas de dirigentes e gestores e que tal interesse se inscreve num cenário que combina, concomitantemente, a reestruturação produtiva, o agravamento de indicadores negativos em saúde e segurança no trabalho e os riscos para o alcance de objetivos e metas corporativas. Segundo ele é neste contexto que as organizações têm investido cada vez mais em QVT. O objetivo do seu texto é fornecer uma visão panorâmica das práticas hegemônicas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em organizações brasileiras, buscando evidenciar a sua natureza assistencialista e, sobretudo, seus limites para uma real melhoria dos indicadores de saúde e segurança. De acordo com Ferreira, essa abordagem hegemônica de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) permite identificar dois focos de interesse interdependentes: o foco na produtividade que se expressa no cotidiano das organizações por meio de designações diversas: “saúde corporativa”, “bem-estar organizacional”, “saúde organizacional”, “necessidades da empresa”, “otimizar custos”, “maximizar resultados”, “rendimentos dos colaboradores” e o foco no indivíduo, buscando fornecer ajuda/apoio/suporte para que os trabalhadores possam gerir as consequências negativas que nascem dos contextos de trabalho, por meio da “gestão do stress”, “cuidados com a saúde emocional”, “vivências em espaços anti-estresse”, “imersão em atividades culturais e de lazer”. E conclui que a superação da

abordagem assistencialista de Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações brasileiras coloca importantes desafios.

O estudo de Vale et al (2015) objetivou investigar as propriedades psicométricas da Escala de Percepção de Estressores Ocupacionais dos Professores – EPEOP. Os dados confirmam que os estressores ocupacionais podem ser estruturados a partir de quatro fatores: relações com alunos e responsáveis, carga de trabalho, aspectos físicos e ambientais do trabalho e crescimento na carreira e capacitação profissional.

Bracarense et al (2015) estudou os significados que os profissionais de saúde da Estratégia Saúde da Família (ESF) atribuem à Qualidade de Vida no Trabalho. Para eles, os significados perpassam tanto os aspectos subjetivos, como os quesitos das condições de trabalho que foram as mais expressivas seguidas dos relacionamentos interpessoais no trabalho. Os autores concluem que é possível considerar que os significados conferidos à qualidade de vida no trabalho, pelos profissionais de saúde da ESF, perpassam tanto pelos aspectos subjetivos, do gostar da profissão e sentir-se bem no trabalho, como pelos quesitos das condições de trabalho e dos relacionamentos oriundos da atividade laboral.

Barcaui e Limongi-França (2014) analisaram a relação entre o estresse percebido no trabalho, a estratégia de enfrentamento adotada e a qualidade de vida de gerentes atuantes em organizações brasileiras. Os achados do estudo demonstraram que a maior parte dos gerentes se encontra em um nível elevado de estresse, mas com bom suporte social e boa percepção quanto à sua qualidade de vida. Segundo os autores, a percepção de qualidade de vida dos gerentes está associada à estratégia de enfrentamento, sendo que administrar os sintomas do estresse e adotar estratégias de controle, não só amenizam o impacto do estresse (mesmo em trabalhos de alta tensão), como também aumentam a percepção positiva. Estratégias de evitação têm efeito exatamente oposto na vida dos gerentes.

Grande et al (2013) consideram que cerca de um terço do dia se passa no local de trabalho e que estratégias que beneficiem a qualidade de vida do trabalhador são importantes. Segundo os autores os resultados mostraram que os principais fatores que interferiram na qualidade de vida foram: prática de atividade física voltada à estética, condição física, tabagismo, atividade física por recomendação médica, tempo sentada, vida em família, qualidade do sono, renda. A prática de atividade física por

motivos estéticos parece ser a variável que mais influencia negativamente na percepção de qualidade de vida. As mulheres de todas as empresas tiveram uma adesão maior aos programas.

Silva e Ferreira (2013) investigaram a influência de dimensões da qualidade de vida e bem-estar no trabalho (salários e benefícios; oportunidades de uso e desenvolvimento das próprias competências; condições físicas e de segurança no ambiente de trabalho; relacionamento e comunicação entre supervisores e empregados; relacionamento interpessoal com colegas de trabalho) sobre seus indicadores (comprometimento organizacional afetivo, satisfação no trabalho, afetos positivos dirigidos ao trabalho). Os resultados obtidos demonstraram que as oportunidades de uso e desenvolvimento das próprias competências caracterizaram-se como um preditor positivo e significativo dos três indicadores da qualidade de vida e bem-estar no trabalho aqui considerado. Foi verificado, assim, que a autonomia na tomada de decisões e no uso das próprias competências e criatividade possibilita melhor qualidade de vida e bem-estar no trabalho em virtude de propiciar que os empregados demonstrem maior comprometimento afetivo com a organização, sintam-se mais satisfeitos com o seu trabalho e dirijam a ele mais afetos positivos.

3.1.2.3 Estresse no Trabalho

Silva e Mendonça (2013) testaram um modelo empírico que investiga o poder moderacional da idade e do nível hierárquico sobre a relação entre a (in) satisfação dos valores do trabalho e o estresse psíquico. Segundo as autoras os valores considerados nos estudos como crenças e constructos motivacionais influenciam o comportamento das pessoas e constituem aspecto central da cultura organizacional. Decerto esses fatores foram significativos para a compreensão do estresse no trabalho por se apresentarem como parte importante da experiência pessoal e substrato da vida em grupo e nas organizações. O estudo observou a relação negativa entre os indivíduos mais jovens, a satisfação da busca por exercer a autoridade, obter sucesso profissional e poder de influência no trabalho coincidiu com maior propensão ao estresse. Destacou-se que quanto maior a insatisfação axiológica, maior a possibilidade de manifestações de estresse psíquico. Foi recomendada como agenda de intervenção na organização a adoção de medidas que proporcionem melhor alinhamento entre valores laborais pessoais e valores organizacionais tais como a revisão dos modelos de gestão atualmente praticados, buscando efetivar um modelo de gestão efetivamente sinérgico e participativo.

Tanrikulu (2017) analisou se há diferenças de sexo e identidade de gênero para grupos de vendedores em termos de resultados psicológicos relacionados ao trabalho, principalmente o estresse no trabalho, comprometimento organizacional, intenção de sair e satisfação no trabalho. A autora explica que o gênero na gestão de vendas é um tema significativo e relevante a ser analisado em termos de implicações administrativas e estudos acadêmicos e que dada diversidade baseada no sexo (biológico) resultante da participação das mulheres na força de vendas e o crescente número dessas mulheres. O resultado da pesquisa indicou que tanto as mulheres quanto os homens tinham médias iguais em relação ao estresse no trabalho, embora as mulheres tivessem maior comprometimento organizacional, maior satisfação no trabalho e tivessem menor intenção de sair. Foi ressaltado que as diferenças nos grupos de sexo e de identidade de gênero devem ser levadas em conta durante o ajuste das estratégias de gestão e como as mulheres têm um maior nível de satisfação no trabalho e comprometimento organizacional com menor nível de intenção de sair, elas podem ser preferidas na profissão de vendas. Ademais, a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional das mulheres podem ser reforçados apoiando-

as na superação dos obstáculos colocados a elas por meio de implicações administrativas (horários de trabalho flexíveis, trabalho em casa, treinamento etc.).

De acordo com Martinez et al (2017) os estressores do trabalho afetam a capacidade para o trabalho (CT) e o aumento da idade associa-se ao envelhecimento funcional. Decerto as autoras avaliaram se diferentes estressores afetam a CT de profissionais de enfermagem jovens e em envelhecimento. Assim foi elucidado que pessoas com excesso de comprometimento podem subestimar demandas e superestimar suas capacidades de enfrentamento, o que pode potencializar o desgaste do trabalhador. Os resultados concluíram que ao longo do seguimento de 02 anos, houve associação entre a piora na exposição aos estressores do trabalho e o comprometimento da capacidade para o trabalho. As autoras ainda explicam que o impacto dos estressores sobre a capacidade para o trabalho foi diferente entre os dois grupos etários: enquanto a capacidade para o labor dos mais jovens sofreu efeito de vários estressores analisados (piora no apoio social, elevação do desequilíbrio esforço-recompensa, aumento do excesso de comprometimento e aumento de situações que podem gerar dor/lesão), a capacidade para o trabalho dos mais velhos recebeu influência somente da elevação do desequilíbrio entre esforços e recompensas. Também foi apontada a necessidade de ações preventivas e corretivas visando à promoção da capacidade para o trabalho, ações que segundo elas devem ser adequadas e diferenciadas para diferentes grupos etários.

Petarli et al (2015) se preocuparam em estimar a prevalência de estresse ocupacional em funcionários de uma rede bancária da Grande Vitória/ES e verificaram a sua associação com variáveis sociodemográficas e características do trabalho. A conclusão apontada referente às variáveis estudadas após regressão logística, ser casado ou viver com companheiro, em relação ao solteiro, reduziu o risco de os indivíduos pertencerem às categorias intermediárias de estresse ocupacional, fato que, segundo as autoras, reforça a ideia de que o apoio do companheiro pode atenuar o estresse. Assim o núcleo familiar atuaria como suporte social, mediando a percepção dos indivíduos sobre os estressores ambientais. Foi ressaltado que ser separado ou divorciado também reduziu as chances de pertencer ao quadrante de trabalho ativo. Também foi diagnosticado que possuir apenas o primeiro ou segundo grau aumentou em mais de três vezes a chance de os bancários pertencerem ao quadrante de trabalho passivo. O estudo contribuiu apontando que a integração social,

a confiança no grupo e a ajuda na realização das tarefas por parte de colegas e superiores, que foi verificado em situações de alto apoio social, poderiam atuar como protetores dos efeitos do desgaste no trabalho sobre a saúde apresentando-se, portanto, como uma importante estratégia na redução da percepção dos níveis de tensão. As autoras salientam que embora a família e os amigos possam ser capazes de fornecer apoio emocional valioso que auxilia o indivíduo a lidar com períodos mais exigentes, apenas as chefias, os colegas de trabalho e os subordinados são capazes de preparar ou fornecer a assistência necessária para reduzir efetivamente a carga de trabalho.

O trabalho de Silva-Junior & Fischer (2015) buscou avaliar os fatores associados ao afastamento do trabalho por transtornos mentais relacionados ao trabalho, em especial a percepção dos trabalhadores sobre fatores psicossociais no trabalho. O estudo foi transversal analítico com coleta de dados realizada em uma Agência da Previdência Social (APS) do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) localizada na região central da cidade de São Paulo. Assim os participantes do estudo foram requerentes de benefício auxílio-doença selecionados aleatoriamente. O instrumento da pesquisa foi entrevista para preenchimento de questionário sociodemográfico de hábitos/estilo de vida e fatores psicossociais no trabalho. Ademais foi descrito pelos autores que os quadros mais frequentes foram transtornos depressivos considerados relacionados ao trabalho e que o perfil da maioria dos participantes era: sexo feminino, até 40 anos de idade, casado/união estável, escolaridade igual ou superior a 11 anos, não tabagista, não ingeria bebida alcoólica, fazia atividade física e sobre os fatores psicossociais, prevaleceu trabalho de alta exigência, baixo apoio social, desequilíbrio esforço-recompensa e comprometimento excessivo. Foi relatado que quando há situação de alta exigência com baixo apoio social existe um aumento da probabilidade de longo absenteísmo-doença por transtornos mentais quando comparado a outros agravos. Salientam os autores que desequilíbrio esforço-recompensa é descrito como associado ao absenteísmo de longa e o elevado excesso de comprometimento é fator de risco tanto para depressão quanto para a incapacidade laborativa. Foi apontado que a exposição ocupacional a estressores psicossociais esteve presente no relato da maioria dos trabalhadores afastados do trabalho por transtornos mentais.

Souza e Araújo (2016) defendem que o adoecimento pode ser acarretado pelas vivências relacionadas ao trabalho, sendo que repercussões adversas têm sido especialmente identificadas em profissionais de saúde. Considerando tais evidências, realizaram uma investigação sobre estresse e resiliência entre profissionais dessa área. Os autores explicam que a coleta do estudo foi organizada por *surveyonline*, e posteriormente por dois grupos focais presenciais, totalizando seis profissionais de enfermagem. Assim os principais fatores de risco encontrados no estudo foram trabalhar em jornada de plantão e ter mais de um vínculo empregatício. O suporte social constituiu fator de proteção mais significativo. Ademais na caracterização sociodemográfica dos 92 profissionais que responderam ao *survey*, a maioria foi constituída por mulheres. Um número, segundo os autores, expressivo que evidencia o processo de feminilização na área e reflete o processo histórico que atribuiu as práticas de cuidado à figura feminina. Foi constatado que aqueles que possuem maior controle na realização de suas tarefas vivenciam um trabalho mais saudável, apesar das altas demandas psicológicas presentes em seu cotidiano. Segundo os autores entre os indicadores de resiliência, destacaram-se a satisfação no trabalho, competência emocional, empatia e tenacidade e inovação. Maiores escores de resiliência foram encontrados no fator sensibilidade emocional, entre mulheres casadas, entre 31 e 50 anos de idade e que possuem religião.

O trabalho de Leite et al (2014) procurou identificar as percepções acerca da Qualidade de Vida no Trabalho dos profissionais das equipes de NASF – Núcleos Ampliado de Saúde da Família -que atuam no município de São Paulo, bem como os aspectos facilitadores e dificuldades por eles identificados no cotidiano do trabalho. Buscou-se identificar quatro núcleos de sentido relacionados à percepção e à avaliação da qualidade de vida no trabalho dos profissionais:

- (1) infraestrutura para o trabalho;
- (2) sobrecarga e qualidade de vida no trabalho;
- (3) autonomia e identificação com o trabalho;
- (4) trabalho em equipe e relacionamento interpessoal.

O estudo relatou que a infraestrutura para o trabalho, a maturidade e a autonomia profissional, a sobrecarga, a satisfação e a identificação com o trabalho, o trabalho em equipe e o relacionamento interpessoal foram aspectos que tanto podem

facilitar como dificultar o cotidiano do trabalho e, conseqüentemente, afetar a Qualidade de Vida no Trabalho.

Oliveira et al (2013) defende que as transformações no contexto do trabalho e uma maior preocupação com o equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional têm contribuído para ampliar o interesse pelo tema. Neste contexto foram investigados os antecedentes e conseqüências dos conflitos entre vida pessoal e vida profissional desses trabalhadores. Especificamente, o estudo procurou avaliar os impactos de políticas organizacionais (flexibilidade de horário e apoio no cuidado com dependentes) e de práticas informais (suporte gerencial e percepção de conseqüências na carreira) sobre o conflito trabalho-família (CTF) e o conflito família-trabalho (CFT). Segundo os autores o entendimento da dinâmica dos conflitos entre vida pessoal e profissional pode auxiliar as organizações no desenho de políticas e no fomento de práticas voltadas ao equilíbrio entre esses dois universos, permitindo maior eficiência na aplicação de recursos e a criação de um ambiente organizacional mais estável e produtivo. Além disso, os autores também ressaltam que o entendimento das conseqüências de tais conflitos sobre o trabalhador pode contribuir para chamar a atenção a uma tendência que parece estar cada vez mais disseminada no universo corporativo brasileiro e que, a médios e longos prazos, pode gerar conseqüências nocivas tanto para os trabalhadores como para o desempenho das organizações.

Foi elucidada a observação de que a flexibilidade de horário não reduz o conflito trabalho-família e indica que essa política deve ser tratada com cautela, uma vez que a adoção de esquemas flexíveis pode ter conseqüências danosas que neutralizariam os benefícios agregados para sua adoção e concluiu que essa é uma área que carece de estudos mais profundos para avaliar as efetivas vantagens e desvantagens da flexibilidade. Ainda no tocante às políticas de apoio ao cuidado com dependentes, que segundo o estudo parecem não contribuir para reduzir o conflito família-trabalho, foi evidenciado que é possível especular que, em seu estágio atual, estas tenham um espectro de cobertura relativamente limitado e/ou não seja suficientemente efetivas para aliviar o profissional das demandas familiares que enfrenta.

A pesquisa mostrou também que os benefícios existentes tendem a ser pouco abrangentes e de ordem exclusivamente financeira. Não desconsiderando a importância do suporte financeiro, que pode ser insuficiente quando a pressão vivida

pelo trabalhador é de outra natureza - como de tempo, estudos futuros também podem clarificar esta questão ressalta os autores.

A complexidade da estrutura familiar não teve impacto sobre o conflito família-trabalho no estudo. A avaliação da complexidade familiar não levou em conta, por exemplo, a presença de filhos maiores de 18 anos. Porém, salienta os autores que no caso da classe média brasileira, é comum a permanência de filhos para além desse limite, visto que estes continuam residindo com os pais e são financeiramente dependentes pelo menos até a conclusão do ensino superior e que estudos futuros poderiam relativizar a questão da maioridade civil dos filhos como critério para indicar menor complexidade, e explorar até que ponto fatores objetivos e subjetivos interfere na percepção de tal complexidade.

Verificou-se que tomando como referência os dados observados na tabela de correlações, o absenteísmo parece estar mais associado à insatisfação no trabalho do que às demandas familiares. Os autores explicam que a presença do indivíduo na empresa não significa que o sofrimento advindo dos dilemas inerentes à dupla demanda deixe de ser experimentado e que ao contrário, é possível especular que o mal-estar seja até intensificado pela impossibilidade de atender a demandas familiares para comparecer ao trabalho. Assim estar presente fisicamente não significa que esse trabalhador esteja engajado em suas atividades profissionais, o que serve de alerta às organizações indiferentes ao conflito vivido por seus funcionários. Ficou definido nos resultados da pesquisa que o suporte gerencial contribui para reduzir o conflito trabalho-família, enquanto que a percepção de consequências na carreira tende a promovê-lo. Com relação às consequências dos conflitos, foram encontrados impactos significativos sobre a satisfação no trabalho, o estresse e a intenção de deixar a empresa, mas não sobre o absenteísmo. Também indicaram que o conflito trabalho-família está associado à falta de suporte do superior imediato e à percepção de que a busca por um maior equilíbrio teria consequências negativas na carreira do profissional, fatores que representam práticas organizacionais informais, que não estão sob o controle direto da área de recursos humanos. Os autores explicam que as evidências indicam que as políticas formais existentes, tipicamente desenvolvidas e promovidas pelo RH, parecem ter pouco impacto sobre os conflitos: para essa amostra de trabalhadores, a flexibilidade de horário não contribuiu para minimizar o conflito trabalho-família e o uso de benefícios no cuidado com dependentes não teve

efeito sobre o conflito família-trabalho. Com relação às consequências dos conflitos, o estudo salientou que as evidências indicam que o conflito trabalho-família reduz a satisfação no trabalho e aumenta a intenção do profissional de deixar a empresa, além disso, que o estresse também parece estar associado tanto ao conflito trabalho-família como ao conflito família-trabalho. Essas observações novamente confirmam a validade do modelo no tocante aos efeitos do conflito sobre atitudes e indicadores organizacionais. De acordo com o autor a exacerbação de demandas nos dois mundos, profissional e familiar, teria, portanto, consequências deletérias tanto sobre o bem-estar individual quanto sobre fatores associados ao desempenho das organizações e que as empresas deveriam estar mais atentas às demandas excessivas que recaem sobre seus empregados, já que estariam correndo o risco de perder talentos importantes e ter seu desempenho comprometido. Ademais foi proposto que a existência de conflito em uma direção aumentaria a probabilidade de conflito na outra. Em outras palavras, quando as responsabilidades do trabalho passam a interferir no cumprimento das obrigações familiares, a incapacidade de atender plenamente aos compromissos familiares acabaria por promover interferências no trabalho, o que pode minar o bom andamento das atividades profissionais no longo prazo, provocando uma espiral viciosa de interferências negativas entre as demandas das duas dimensões.

Bezerra et al (2014) abordam o estresse ocupacional em mulheres policiais militares do Rio de Janeiro. As autoras partiram de uma abordagem qualitativa (entrevistas, grupos focais e observação) das percepções dessas mulheres sobre diferenças de gênero no trabalho policial, relação entre estresse ocupacional e problemas de saúde e estratégias para amenizar o estresse. A técnica utilizada para a coleta de dados foi a de grupos focais onde foram realizados oito grupos de discussão sobre o tema, com roteiro semiestruturado elaborado previamente. Foram analisadas as narrativas das experiências pessoais de 42 mulheres. Em síntese o critério para os grupos focais contemplou as seguintes questões: percepção do estresse ocupacional; prazer no trabalho; dificuldades e vantagens de ser uma mulher policial; relação com chefes ou superiores hierárquicos; diferença do tipo de estresse de quem atua em área operacional ou em unidade de saúde; de quem é praça ou oficial; consequências do estresse na saúde, no cotidiano de trabalho e dia a dia em família; e estratégias para amenizar as consequências do estresse. Os resultados do

estudo revelam que as policiais relacionam o cotidiano do trabalho ao estresse, citando diversos sintomas e mostram como o relacionamento familiar é afetado. Também foi ressaltado que o seu estresse tem origem basicamente na questão organizacional e gerencial do trabalho e que a discriminação de gênero e assédio é percebida como importantes fatores estressantes. As autoras ainda salientam que em pesquisas com homens policiais o tema das tarefas domésticas, não é citado, porém entre as mulheres são preocupações constantes. Assim a maioria delas, principalmente as praças, não tem ajuda em casa, por isso, as responsabilidades de esposas e mães pesam-lhes muito mais, num mundo em que a ideologia feminista ainda não se concretiza em ações práticas no cotidiano da maioria das famílias. O estudo observa ainda a influência negativa do estresse ocupacional em sua vida familiar. Para elas, a grande demanda profissional induz que levem "para dentro de casa os problemas do serviço". Quem é chefe tem que ficar à disposição e pode ser contatada a qualquer hora. Assim elas nunca se desligam do trabalho e das tarefas pendentes, o que afeta diretamente seu relacionamento com a família e, particularmente, com os filhos. Muitas consideram que não conseguem lhes dar a atenção devida, o que gera sentimento de culpa e de ansiedade. Referem que ao chegar à casa, em alguns períodos de maior tensão no trabalho, sentem-se sem energia para as trocas familiares, preferem dormir ou ficar sozinhas. O isolamento na própria casa funciona como uma estratégia para se acalmar e para não descontar na família os problemas da corporação. No entanto, ressaltam que perdem muito em termos afetivos quando assumem tal atitude.

Costa e Ferreira (2014) defendem que o estresse ocupacional pode afetar negativamente a saúde do trabalhador. Nesse sentido investigaram as suas características em diferentes categorias profissionais. Para tal objetivaram em seu estudo analisar o poder preditivo de sete fontes de estresse (latitude de decisão, demandas psicológicas do trabalho, demandas físicas do trabalho, suporte social de colegas, estressores ergonômicos, relacionamento com clientes e insegurança no trabalho) na insatisfação no trabalho, na depressão e em problemas psicossomáticos, em uma amostra de 702 advogados brasileiros. De acordo com os resultados a latitude de decisão e o suporte social constituíram-se nos principais preditores negativos do estresse, enquanto as demandas psicológicas e a insegurança no trabalho foram os seus principais preditores positivos. Os autores ainda ressaltam que

tais resultados foram discutidos a partir do modelo teórico de manda, que fundamentou a pesquisa.

3.1.2.4 Dupla Jornada de Trabalho

A dupla jornada de trabalho, reconhecida nas mulheres que trabalham fora e em casa é analisada em vários contextos. O trabalho de Ceballos-Vasquez et al (2015) procurou analisar a percepção de fatores psicossociais e a carga mental de trabalho de enfermeiras que trabalham em unidades de terapia intensiva. A questão tratada no estudo foi à hipótese de que as enfermeiras dessas unidades podem perceber os riscos psicossociais e manifestar uma alta carga mental de trabalho. Além disso, os autores elucidam que a dimensão psicossocial relacionada às demandas cognitivas do cargo explicaria a maior parte da carga mental de trabalho. As conclusões que no total, 64% e 57% dos participantes perceberam um alto nível de exposição aos riscos psicossociais de demanda psicológica e Jornada dupla, respectivamente. Além disso, foi observado um nível de médio para alto de carga mental global. Utilizando uma análise de regressão foi determinado que três dimensões do questionário de risco psicossocial ajudaram a explicar 38% da carga mental total. Os autores ainda concluem que as enfermeiras das unidades de terapia intensiva percebem os fatores psicossociais e a sobrecarga mental de trabalho em várias de suas dimensões.

Queiroz & Aragón (2015) investigaram a alocação de horas de trabalho pelas mulheres brasileiras usando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios-PNAD de 2011. A pesquisa ganhou destaque uma vez que na literatura brasileira há escassez de estudos que tratem a questão da participação feminina a partir do enfoque da alocação de tempo em trabalho e as informações produzidas fornecerão elementos importantes para a formulação de políticas públicas visando melhorar a inserção e o bem-estar das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. A justificativa das autoras é que a partir da década de 70, a mulher começa a se inserir no mercado de trabalho mais intensamente devido tanto ao processo acelerado de industrialização e urbanização, quanto por mudanças culturais e sociais relacionadas com o seu papel na sociedade. Ademais a tendência crescente da participação feminina na força de trabalho continua até dias atuais. Entretanto, várias mudanças no perfil das trabalhadoras acompanharam esse aumento de participação e estão relacionadas ao perfil etário, ao estado civil e à escolaridade. Foi elucidado que embora a participação feminina na força de trabalho tenha se elevado, a mulher ainda enfrenta dupla jornada,

ou seja, tem que dividir seu tempo com jornada de trabalho e afazeres domésticos, os quais, geralmente, são atribuídos às mulheres.

Os principais resultados do estudo indicaram que o ciclo de vida, como casamento, maternidade e construção da família, reduz a oferta de trabalho das mulheres. Entretanto, segundo os autores, a educação, condição de chefe de família e acesso a creches colaboram para aumentar a inserção feminina no mercado de trabalho, já a renda do esposo apresenta efeito negativo sobre a decisão de trabalho da mulher, portanto, para estimular a entrada das mulheres no mercado de trabalho, as políticas públicas devem ser formuladas visando aumentar o investimento em educação da mulher e ampliar a oferta de creches como forma de dar suporte ao cuidado das crianças na primeira infância.

Por fim, observou um avanço na participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro ao longo do tempo, embora essa participação ainda possa ser considerada inferior à masculina. Os autores consideram que no passado, a força de trabalho feminina foi considerada suplementar a do homem, isto é, elas se mantinham afastadas do mercado de trabalho para somente ingressar em momentos de recessão para complementar a renda domiciliar. Por conseguinte foram salientadas transformações econômicas e sociais que têm ocorrido nos últimos tempos têm favorecido mudanças no perfil da população economicamente ativa, com considerável participação da mulher, entretanto, vários são os fatores que podem afetar de forma decisiva a decisão de participação da mulher no mercado de trabalho, sobretudo o estudo, casamento, maternidade e renda domiciliar e tais responsabilidades podem afetar a alocação de tempo em trabalho por parte da mulher de forma distinta ao longo do seu ciclo de vida.

Os resultados mais importantes mostraram que a chance de oferta de trabalho feminina aumenta com a idade a taxas decrescentes, e que a alocação de tempo em trabalho daquelas com filhos pequenos é menor na faixa de 31 a 40 anos de idade, principalmente se a mulher possuir filho de até 5 anos de idade. Segundo os autores uma vez que as mulheres estão postergando a maternidade para além dos 30 anos de idade por motivos de estabilidade profissional e qualificação, esses resultados sugerem que a participação feminina no mercado de trabalho é influenciada pelo período de maternidade e construção da família.

Assim, o trabalho concluiu que o nível de educação eleva a chance de trabalho e horas destinadas ao trabalho, embora as mulheres com nível superior trabalhem menos horas, resultado que pode estar relacionado com os rendimentos mais elevados que estas têm acesso e que lhes permitem comprar mais lazer. Concluiu também que as mulheres chefes de família têm mais chance de trabalhar, apontando para o papel de provedora do lar, enquanto que as casadas registram menor propensão ao trabalho, resultado que sugere influência do matrimônio e reforça o papel da mulher como dona de casa. Horas dedicadas ao trabalho doméstico pelas mulheres com filhos pequenos reduzem tanto a chance de trabalho quanto o número de horas trabalhadas. Já a proporção de crianças matriculadas em creches eleva a probabilidade de inserção feminina no mercado de trabalho, bem como as horas trabalhadas. Na prática o estudo afirma que se a mulher tiver mais acesso a creches para substituir o tempo dedicado ao cuidado dos seus filhos pequenos, a tendência de ficar fora do mercado de trabalho se reverte em favor do trabalho.

Os autores constataram que a renda do não trabalho reduz a participação feminina na força de trabalho, destacando a importância de rendimentos como pensões, aposentadorias e outras transferências do governo nessa decisão. A renda do cônjuge, por sua vez, reduz tanto a chance de trabalho feminino quanto as horas trabalhadas, suportando a tese de que a mulher se engaja na força de trabalho para ajudar no rendimento domiciliar, enquanto que ter cônjuge ocupado como empregador eleva a propensão ao trabalho feminino, resultado que pode estar relacionado à necessidade de colaboração no empreendimento do esposo ou incerteza envolvida nesse tipo de ocupação. Neste sentido, foi elucidado que é possível inferir que a mulher sofre dificuldade em permanecer no mercado de trabalho devido ao seu ciclo de vida, como formação da família e maternidade. Esse período demanda tempo e dedicação da mulher, que tende a reduzir sua participação na força de trabalho para dedicar mais tempo a sua família. Assim, as políticas públicas devem ser voltadas para aumentar a oferta de creches e o nível de escolaridade das mulheres para que estas possam aumentar sua participação no mercado de trabalho.

3.2. LEVANTAMENTO DO MATERIAL PESQUISADO NA BASE SCOPUS

Para o desenvolvimento do levantamento na base *Scopus*⁴ foram definidas 4 palavras-chave e seus respectivos termos em inglês, em 20 de março a 27 de abril. Foram encontrados os seguintes registros apresentados no quadro 7:

Quadro 7- Palavras-chave da pesquisa - Scopus

---

⁴ [Http://www.scopus.com](http://www.scopus.com)

Palavras-chave	Números de registros
Empreendedorismo Feminino	4
Qualidade de Vida no Trabalho	55
Dupla Jornada de Trabalho	4
Estresse no Trabalho	26
<i>Female Entrepreneurship</i>	1129
<i>Qualiyof Life at Working</i>	6266
<i>Double Working Hours</i>	386
<i>Stress at Working</i>	18033
Total	25878

Fonte: Elaborado pela autora

Após a execução dessas buscas foram refinados os resultados para os últimos 5 anos de publicação, de artigos e ainda foram considerados os trabalhos em Inglês e Português. O resultado do refino é apresentado no quadro 8:

Quadro 8 – Artigos publicados nos últimos 5 anos em Inglês ou Português- Scopus

Palavras-chave	Número de artigos
Empreendedorismo Feminino	2
Qualidade de Vida no Trabalho	35
Dupla Jornada de Trabalho	0
Estresse no Trabalho	18

<i>Female Entrepreneurship</i>	465
<i>Qualiy of Life at Working</i>	1668
<i>Double Working Hours</i>	45
<i>Stress at Working</i>	4105
Total	6320

Fonte: Elaborado pela autora

Foi feito a associação de palavras-chave. As palavras *Quality of Life atWorking* associada a *Stress atWorking* resultou em 710 registros e depois de refinada pelos mesmos filtros resultou em 220 artigos. A mesma palavra associada *Double Working Hours* resultou em 13 registros e depois de refinada em 3 artigos. A palavra *Female Entrepreneurship* associada a *Stress at Working* resultou em 2 registros e depois de refinada resultou em 1 artigo.

Desses artigos foram analisados os resumos e títulos dos artigos, buscando selecionar um conjunto aderente ao tema da pesquisa. Foram excluídos os artigos selecionados e já analisados na base *SciELO* anteriormente. Os resultados obtidos com esta ação estão reportados no quadro abaixo:

Quadro 9 – Análise dos resumos de títulos e artigos - Scopus

Palavras-chave	Quantidade de artigos selecionados
Empreendedorismo Feminino	1
Qualidade de vida no trabalho	1

Dupla Jornada de Trabalho	0
Estresse no Trabalho	4
<i>Female Entrepreneurship</i>	2
<i>Quality of Life at Working</i>	2
<i>Double Working Hours</i>	4
<i>Stress at Working</i>	3
Total	17

Fonte: Elaborado pela autora

3.2.1 Artigos selecionados para pesquisa na base *Scopus*

Após a análise dos resumos e títulos foram selecionados os artigos representados no quadro 10:

Quadro 10: Lista de artigos selecionados para a pesquisa - *Scopus*

AUTOR (ES)	ARTIGO	REVISTA	ISSN	ANO DE PUBLICAÇÃO
FERREIRA & BRISIQUESE	<i>New working conditions and old ways of management: The quality of worklife in question</i>	Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional	1809239X	2014
SILVA et al	<i>Job strain and psychosocial aspects of intensive care nurses</i>	Enfermeira Global	16956141	2017
PADILHA et al	Carga de trabalho de enfermagem, stress/burnout, satisfação e incidentes em unidade de terapia intensiva de trauma	Texto e Contexto Enfermagem	0104-0707	2017
GRECO et al	<i>Job stress in agents at the socio-educational service centers in the state of Rio Grande do Sul</i>	Revista Gaúcha de enfermagem	01026933	2013
SCHUTTE et al	<i>Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries</i>	<i>International Archives of Occupational and Environmental Health</i>	03400131	2014
BALAYSSAC et al	<i>Work-related stress, associated</i>	<i>PLoS One</i>	21678359	2017

	<i>Tedcomorbiditiesandstre ss causes in Frenchcommunitypharma cies: A nationwidecross- sectionalstudy</i>			
TURK et al	<i>Organizationalstressors, work-family interface and the role ofgender in thehospital: ExperiencesfromTurkey</i>	<i>BritesJornalof Health Psychology</i>	1359107X	2014
NICOLÁS &RUBIO	<i>Social enterprise: Gender gap andeconomicdevelopmen t</i>	<i>EuropeanJournal of Management and Business Economics</i>	24448451	2016
FILCULESCU	<i>The heterogeneouslandscape ofinnovation in femaleled- businesses - Cross- country comparisons</i>	<i>Management and Marketing</i>	18420206	2016
KODAGODA	<i>WorkingLongHoursand Its Impacton Family Life: ExperiencesofWomenPro fessionalsand Managers in SerLança</i>	<i>Indian Journal of Gender Studies</i>	09715215	2018
OBSCHONKA et al	<i>Personality and the gender gap in self- employment: a multi- nations study</i>	<i>PLoSOne</i>	19326203	2014
BRYAN & SERVILLA	<i>Flexibleworking in the UK andimpactoncouplestima coordination</i>	<i>Review ofEconomicsofthe Household,</i>	15695239	2017
ANIK et al	<i>Daily Work Stress andRelationshipSatisfacti on: DetachmentAffectsRoma nticColetes' InteractionsQuality</i>	<i>JournalofHappine ssStudies</i>	13894978	2017
DOLORS et al	<i>Sociallyresponsible HR practicesandtheireffectso nemployees' wellbeing: EmpiricalevidencefromCa talonia, Spain</i>	<i>EuropeanResear chon Management andBusiness Economics</i>	24448834	2018
TAPAS et al	<i>Employmentarrangement , job stress, andhealth- relatedqualityoflife</i>	<i>Safety Science</i>	09257535	2017
MUHMAD et al	<i>Work-RelatedQualityof Life of US General SurgeryResidents: Is It ReallysoBad?</i>	<i>JournalofSurgical Education</i>	19317204	2017

SANAZ et al	<i>Work-family conflict and sleep disturbance: The Malaysian working women study</i>	<i>Industrial Health</i>	00198366	2016

Fonte: Elaborado pela autora

3.2.2 Análise dos artigos selecionados para pesquisa na base Scopus

Dos 17 artigos investigados, apresentados no quadro 10 da seção anterior, não houve a repetição de autores. A distribuição dos anos de publicação está representada no gráfico 2, abaixo:

Gráfico 2: Organização e distribuição por ano de publicação dos artigos referidos na pesquisa –Scopus

Fonte: Elaborado pela autora

Foram analisados 17 artigos à luz dos seguintes constructos: Objetivos, método utilizado, critérios de avaliação, aplicação, recorte geográfico, resultados, contribuição científica, e contribuição na prática. Os dados são analisados no próximo tópico.

3.2.2.1 Empreendedorismo Feminino

Segundo Nicolás e Rúbio (2016) as empresas criadas por mulheres representam uma parte substancial do empreendedorismo. Segundo os autores enquanto os homens superam as mulheres em taxas de empreendedorismo, a diferença de gênero diminui no caso de empresas sociais. Assim, isso pode ser explicado pelo fato de que papéis e estereótipos que influenciam o comportamento das mulheres levarão a uma identificação significativa com os valores promulgados pelas empresas sociais. Ademais, esse maior envolvimento em atividades sociais leva as mulheres a se tornarem atores essenciais para promover essas iniciativas necessárias, dada a impossibilidade de as instituições públicas lidarem com todos os problemas sociais. Portanto, explica os autores, que o trabalho estudou a lacuna de gênero no empreendedorismo social e comercial, distinguindo entre empresas com menos de 42 meses de atividade e aquelas consolidadas no mercado, que ciente da variabilidade de dados entre os países, um estudo foi realizado utilizando uma amostra de 48 países agrupados de acordo com seu nível de desenvolvimento. Os autores elucidam que para responder as questões do estudo foi feita uma análise sobre a influência que o homem ou a mulher têm na decisão de criar uma empresa, especificando no caso que a empresa criada tem um objetivo social, depois foi estudado como o nível de desenvolvimento do país em que a nova empresa está localizada é mediador nessa relação. Os autores observaram que o trabalho faz contribuições importantes para a literatura estudando o empreendedorismo de acordo com o gênero do indivíduo que configura o empreendimento, verificando que proporcionalmente as mulheres criam mais empreendimentos sociais do que comerciais em todos os grupos de países. O gênero nas empresas sociais e o nível de desenvolvimento econômico também foram analisados, observando que à medida que o nível de desenvolvimento diminui, as mulheres criam um número maior de empresas, tanto sociais quanto comerciais. Então há uma relação negativa entre o nível de desenvolvimento do país e criação de empresas. Além disso, os resultados têm implicações potencialmente importantes para as políticas públicas, porque com medidas apropriadas, como ajudas, treinamento, financiamento, etc., as empresas sociais podem ser consideradas, em grande medida, os principais meios para as mulheres participarem mais do empreendedorismo.

Filculescu (2016) defende que as empresas lideradas por mulheres são hoje vistas como um veículo para o bem-estar econômico e social em todo o mundo.

Também esclarece que, visto como um mecanismo para uma melhor inclusão social, empoderamento, ampla mudança institucional e desenvolvimento econômico local, o empreendedorismo feminino tem sido o foco de muitas atividades acadêmicas. No entanto, segundo o autor, um campo em empresas lideradas por mulheres que tem sido um pouco negligenciado e ofuscado por outros tópicos dos estudos sobre inovação. Existem vários programas nacionais e internacionais destinados a aumentar o nível de inovação das empresas lideradas por mulheres e há relatos que apresentam resultados contraditórios em que as mulheres empresárias são retratadas como mais inovadoras ou em desvantagem quando se trata dos recursos necessários para as empresas e inovação em comparação com seus homólogos masculinos. Assim seu estudo procurou desvendar os vários aspectos que afetam o panorama da inovação em empresas lideradas por mulheres, concentrando-se na forma como os contextos nacionais criam oportunidades ou barreiras para a inovação. Nesse contexto, com base nos dados qualitativos fornecidos pela Pesquisa de População Adulta no *GEM-Global Entrepreneurship Monitor - 2012*, o estudo mostrou que, no caso dos seis países incluídos na amostra, a paisagem é altamente heterogênea e que os indicadores macroeconômicos, como o percentual de mulheres empresárias, o apoio público para o crescimento do empreendedorismo feminino e a igualdade de gênero não são capazes de explicar totalmente o comportamento inovador de empresas lideradas por mulheres.

O autor reitera que os estudos de inovação raramente discutem as maneiras pelas quais as mulheres empreendem. E explica que os hábitos de inovação diferem dos colegas do sexo masculino. A maioria dos estudiosos concorda que existe uma necessidade rigorosa de uma melhor compreensão dos desafios enfrentados por mulheres empreendedoras se os países vão aproveitar ao máximo o poder de empreendedorismo feminino.

Obschonka et al (2014) discute o papel da personalidade na difundida lacuna de gênero no empreendedorismo em todo o mundo. Para tal, analisou os estudos no trabalho autônomo na população trabalhadora e nas diferenças subjacentes de gênero nas características de personalidade, considerando as dimensões de um único traço quanto uma abordagem de personalidade holística e configurável. Neste sentido, aplicou o modelo de cinco fatores de personalidade investigando os modelos de mediação na previsão do status de autônomo, utilizando dados de personalidade

relatados por indivíduos de grandes conjuntos de dados longitudinais coletados nos EUA, Alemanha, Reino Unido e Austrália, considerando uma amostra de 28762 indivíduos. Também foram consideradas no estudo as análises (avaliadas pelo observador) *Big Five*⁵, dados coletados em 51 culturas com um total de 12.156 indivíduos para ter uma perspectiva mais global e explorar a universalidade cultural das diferenças de gênero nas características de personalidade empreendedora. Os autores destacam que os quatro países investigados, nenhuma das principais cinco dimensões da personalidade resultou como um mediador consistente e robusto. Já a abordagem holística e configural produziram resultados de mediação consistentes e robustos. Foi ressaltado que nos quatro países, os homens tiveram uma pontuação mais alta em um perfil de personalidade propenso ao empreendedorismo sugerindo que as diferenças de gênero na configuração intra-individual dos traços de personalidade contribuem para a lacuna de gênero no empreendedorismo em todo o mundo. Ainda explica os autores que com a restrição de representatividade limitada, os dados do estudo sugerem que a diferença de gênero no perfil de personalidade propenso ao empreendedorismo (homens com pontuação mais alta) é difundida em muitas culturas, mas pode não existir em todos.

Os autores interpretaram os resultados preliminares como sugerindo que a diferença de gênero na personalidade empreendedora, que "favorece" os homens, na verdade mostra certo grau de universalidade cultural. Também sugerem que o tamanho dessa diferença de gênero na personalidade difere substancialmente entre as culturas; e que em algumas culturas essa diferença de gênero pode nem mesmo existir, ou pode existir na direção inversa. Ainda segundo os autores a personalidade não determina "mecanicamente" o destino de alguém, de modo que sempre deve haver possibilidades de promover efetivamente o empreendedorismo também naqueles indivíduos com baixa pontuação no perfil de personalidade empreendedora. Em relação à sua estrutura de personalidade individual, as mulheres podem ter, em média, uma menor tendência ou atração em direção a uma carreira empreendedora em muitas culturas em todo o mundo, mas isso não significa necessariamente que elas sejam menos empreendedoras ou menos talentosas para atividades empreendedoras do que homens. Defendem os autores que na verdade, há muitas

---

⁵O *Big Five* refere-se em psicologia aos cinco fatores da personalidade descritos pelo método lexical, ou seja, baseado em uma análise linguística.

mulheres empreendedoras e sociedades bem-sucedidas que podem querer intensificar os esforços para estimular o empreendedorismo em mais mulheres para finalmente reduzir essa lacuna de gênero e utilizar todo o potencial do empreendedorismo feminino.

Finalmente o estudo sugere que não são apenas as diferenças de gênero mais visíveis como as de capital humano e social ou os obstáculos situacionais que impedem as mulheres de empreender (por exemplo, responsabilidades familiares) são importantes na lacuna de gênero no empreendedorismo, mas também os fatores mais profundos que estão “sob a pele”, algo tão fundamental quanto à estrutura básica de personalidade de uma pessoa. Assim é ilustrada a necessidade de modelos integrativos mais complexos que considerem a personalidade, e sua interação com os outros fatores que juntos impulsionam a desigualdade de gênero no comportamento empreendedor e que informam o desenvolvimento de programas de promoção que estimulem o empreendedorismo feminino de forma mais eficaz.

3.2.2.2 Qualidade de Vida no Trabalho

Ferreira e Brusique (2014) defendem que o século 21 começa antecipando contradições de um mundo em ebulição. Segundo os autores a intensa busca pela sobrevivência e dominação dos mercados define o tom das ações corporativas que moldam e consolidam, com base em inovações tecnológicas, a chamada

reestruturação produtiva. Neste contexto descrevem o relatório de pesquisa tanto quantitativa quanto qualitativa, na modalidade de levantamento, realizada no judiciário federal brasileiro. O estudo teve como referencial teórico a Ergonomia da Atividade e objetivou conhecer a percepção dos trabalhadores pesquisados quanto à caracterização e avaliação das dimensões condições de trabalho e organização do trabalho. Para a coleta de dados foi utilizado o Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, instrumento que, segundo os autores, abrange partes quantitativas e qualitativas.

Ademais, os resultados mostram que os trabalhadores avaliam as condições de trabalho de forma mais positiva, colocando essa dimensão na forma de “bem-estar moderado” e que a dimensão organização do trabalho, por sua vez, foi avaliada negativamente, evidenciando a predominância de representações de desconforto no trabalho.

Schutte et al (2014) objetivaram explorar as associações entre as condições de trabalho psicossocial e o bem-estar psicológico entre os funcionários de 34 países europeus e examinar se essas associações variavam de acordo com a ocupação e o país. Neste contexto o bem-estar foi medido pelo índice de bem-estar da OMS-5 e foram elaborados 25 fatores de trabalho psicossocial, incluindo demandas de trabalho, estressores de papel, jornada de trabalho, influência e liberdade no emprego, promoção do trabalho, insegurança no emprego, apoio social, qualidade de liderança, discriminação e violência no trabalho e desequilíbrio entre vida profissional.

Os autores salientam que quando todos os 25 fatores de trabalho psicossocial foram estudados simultaneamente no mesmo modelo com variáveis de ajuste, 13 apresentaram associação significativa com o bem-estar ruim entre os sexos: demandas quantitativas, demandas de esconder emoções, baixa possibilidade de desenvolvimento, baixo sentido de trabalho, baixa conflito de papéis, baixa qualidade de liderança, baixo apoio social, baixo senso de comunidade, insegurança no emprego, baixa promoção do emprego, desequilíbrio entre vida profissional, discriminação e *bullying* e a associação com o baixo senso de comunidade sobre o bem-estar pobre foi particularmente forte. Por fim foi explicado que o estudo deu uma primeira visão geral europeia e poderia ser útil para incentivar o debate de políticas transnacionais.

Balayssacet al (2017) defendem que como outros profissionais de saúde, os farmacêuticos comunitários estão expostos a fatores de estresse (sendo eficientes, evitando erros e carregando carga emocional), mas também se encontram sob a pressão de responsabilidades empresariais. Neste sentido, a pesquisa realizada objetivou principalmente avaliar o nível de estresse relacionado ao trabalho em farmácias comunitárias francesas, além de avaliar as comorbidades associadas e as causas do estresse relacionado ao trabalho. Ademais a pesquisa foi anônima e destinada a coletar os seguintes itens: fatores sócio-demográficos, status profissional, características da farmácia comunitária, estresse relacionado ao trabalho (escala visual analógica-VAS), fadiga, distúrbios do sono (perguntas), ansiedade e sintomas de depressão (escala hospitalar de ansiedade e depressão), consulta médica para estresse relacionado ao trabalho, uso de medicamentos para estresse relacionado ao trabalho, uso de drogas psicoativas e causas de estresse relacionado ao trabalho. Apontam que os homens foram significativamente mais afetados que as mulheres e não houve diferença entre os *status* profissionais e nenhuma relação com a idade dos participantes. O estresse relacionado ao trabalho foi significativamente associado à ansiedade, depressão, fadiga, distúrbios do sono, consultas médicas, uso de medicamentos, consumo de álcool acima das recomendações da OMS- Organização Mundial da Saúde - para homens e uso de drogas psicoativas. Ademais, três causas de estresse foram claramente identificadas e relacionadas a níveis de estresse, carga de trabalho, ambiente de trabalho e deterioração da qualidade do trabalho. Elucidam que o estresse relacionado ao trabalho tem um impacto muito forte nas farmácias comunitárias francesas e foi associado a diversas comorbidades induzindo ao consumo de recursos de saúde. Assim, várias causas de estresse relacionadas ao trabalho foram identificadas, tais como carga de trabalho, ambiente de trabalho e deterioração da qualidade do trabalho; no entanto, essas causas podem ser detectadas e gerenciadas para melhorar os níveis de estresse. Foi recomendado o desenvolvimento de gerenciamento de estresse individual e organizacional em farmácias comunitárias francesas.

3.2.2.3. Estresse no Trabalho

Silva et al (2017) traz um estudo que tem como objeto os aspectos psicossociais e esgotamento. O trabalho objetivou descrever fatores psicossociais de trabalhadores de enfermagem intensivistas, de acordo com variáveis sócio-

demográficas e laborais, e identificar possíveis fatores envolvidos no estresse do trabalho, segundo opiniões dos trabalhadores. Foi aferido o estresse e a síndrome de burnout e foram mensurados transtornos mentais comuns. Os autores concluíram que a organização do trabalho em unidades de terapia intensiva favorece o estresse de alta exigência e, como consequência, demonstra prevalências expressivas de transtornos mentais comuns e *burnout*. Ainda foi concluído também que a saúde mental é elemento-chave no ambiente de trabalho hospitalar e necessita de maior atenção pelas equipes e autoridades.

Padilha et al (2017) analisou a influência da carga trabalho, estresse, *Burnout*, satisfação e percepção do ambiente de cuidado, pela equipe de enfermagem com a presença de eventos adversos em Unidade de Terapia Intensiva de Trauma. Para tal realizou um estudo observacional em duas HTIs de Trauma, no Instituto Central do Hospital das Clínicas, pertencentes à Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (ICHC-FMUSP), centro de referência no tratamento de lesões traumáticas no município de São Paulo, Brasil. Para a coleta de incidentes foram acompanhados 195 pacientes, prospectivamente, sendo utilizados instrumentos para medir a carga de trabalho de enfermagem, estresse, *Burnout*, satisfação no trabalho e trabalho de avaliação do ambiente laboral pela equipe de enfermagem. Os autores explicam que quando questionados sobre as condições de trabalho, para a maioria dos profissionais, 96,20% e 83,00%, respectivamente, os recursos humanos apresentaram-se insuficientes e os recursos materiais inadequados. Não obstante, 81,10% consideraram que a qualidade do cuidado era boa e que o grupo foi composto de profissionais adultos, com média de idade de, aproximadamente, 40 anos, com experiência na categoria profissional (enfermeiros e auxiliares de enfermagem), com média de dez anos de profissão e tempo de atuação na instituição e na UTI de, aproximadamente, oito anos. Foram elucidados que os profissionais de enfermagem podem sofrer com os níveis elevados de estresse, carga de trabalho, ambiente de trabalho inadequado e insatisfação profissional, que podem comprometer a segurança dos pacientes.

Greco et al (2013) objetivou apresentar um panorama inicial das características sociodemográficas, laborais, hábitos e condições de saúde dos agentes socioeducadores do Rio Grande do Sul, Brasil. As autoras verificaram ainda que os agentes Sócio-educadores dos CASEs/RS eram predominantemente do sexo feminino com

idade até 44 anos com graduação ou pós-graduação casada ou com companheiro e com até dois filhos. Quanto aos hábitos de vida, foi verificado um maior percentual dos agentes nunca fumou e não possuía suspeição para alcoolismo, dormia de cinco a oito horas por dia, não realizava atividade física regularmente e relatou que às vezes tinha tempo para lazer. Com relação às condições de saúde dos trabalhadores, foi verificado também que 62,8% referiram fazer uso de algum tipo de medicamento e que estes 92% afirmaram que o uso foi por indicação médica. Ademais, o estudo mostrou fatores associados ao estresse no trabalho: necessidade de acompanhamento psicológico, falta de tempo para lazer, turno diurno de trabalho, insatisfação com o local de trabalho, necessidade de afastamento do trabalho, por problemas de saúde, e escala de trabalho insuficiente. Segundo as autoras a minimização dos efeitos nocivos do estresse laboral no indivíduo é o estímulo à realização de atividades de lazer ou atividade física.

Neste sentido foi observado pelas autoras que os trabalhadores com afastamento do trabalho por problemas de saúde encontravam-se nos grupos com altos níveis de demanda psicológica (trabalho ativo e alta exigência) e que o afastamento do trabalho pode fornecer dados a respeito do estado de saúde de um grupo de trabalhadores. Os afastamentos do trabalho também podem ter uma relação com a elevada demanda psicológica e física decorrente das características do trabalho dos agentes socio-educadores.

Dolors et al (2018) defendem que responsabilidade social corporativa em relação aos funcionários tem sido promovida por organizações internacionais que produziram recomendações, convenções, princípios e outros documentos para melhorar a qualidade do trabalho e o bem-estar no trabalho. No entanto, muito ainda é desconhecido sobre os efeitos das intensas demandas no ambiente laboral. Assim há uma preocupação crescente com a qualidade do trabalho e o bem-estar dos funcionários. Neste contexto os autores analisaram empiricamente a efetividade de diversas práticas de gestão de recursos humanos, as quais são “responsáveis” de acordo com essas instituições internacionais, em relação a três dimensões bem conhecidas do bem-estar dos funcionários no trabalho: estresse no trabalho, satisfação no trabalho e confiança na gestão. Os autores elucidam que os resultados mostraram que, em geral, a qualidade do trabalho aumenta o bem-estar dos funcionários no trabalho, mas algumas práticas são mais eficazes do que outras para

cada dimensão específica de bem-estar. Assim o objetivo principal da pesquisa foi obter informações sobre quais práticas responsáveis de gestão de recursos humanos contribuem mais para melhorar cada dimensão do bem-estar dos funcionários no trabalho (satisfação no trabalho, confiança na administração e no estresse no trabalho). Os autores explicam que a análise procede ao estimar um modelo ordenado de bem-estar do empregado no trabalho sobre as variáveis explicativas (práticas de GRH – Gestão de Recursos Humanos - e variáveis de controle) e que três modelos são estimados, um para cada medida de bem-estar. Ademais para o bem-estar subjetivo dos funcionários, foi considerado, como em pesquisas anteriores: bem-estar relacionado à felicidade (satisfação no trabalho), bem-estar relacionado à saúde (estresse no trabalho) e bem-estar social (confiança na administração).

Os autores reiteram ainda que os resultados mostrem que a satisfação no trabalho e a confiança na gestão são as duas dimensões do bem-estar mais significativamente afetadas pelas práticas responsáveis de GRH consideradas. Em contraste, o estresse no trabalho é significativamente afetado por um número menor de práticas. O estresse do emprego está mais relacionado com o salário mensal: aqueles com os maiores salários (mais de 3000 euros) são os mais estressados. Trabalhar em turnos separados é a outra prática que mais aumenta o estresse no trabalho, seguida por níveis mais altos de risco no trabalho e maior jornada de trabalho, embora em menor grau. O funcionário que não participa dos lucros também é um fator relevante.

Os resultados também mostraram que algumas práticas afetam todas as três dimensões do bem-estar. Assim, se o objetivo foi aumentar a satisfação no trabalho, as práticas mais efetivas identificadas foram: segurança no emprego (contrato permanente) trabalha em equipe, não discriminação e maternidade em detrimento da própria vida profissional. Para reduzir o estresse no trabalho, a prática mais eficaz é ter um dia inteiro de trabalho em vez de trabalhar em turnos separados. A não participação nos lucros também parece ser relevante, assim como os empregados com salários mais altos têm níveis mais altos de estresse. Finalmente, para aumentar a confiança na gestão, as práticas mais eficazes são a não-discriminação e a maternidade não afeta a carreira profissional, e informações internas sobre os objetivos, estrutura etc. da empresa. O trabalho em tempo integral também está associado a uma maior confiança na administração.

Tapas et al (2017) tiveram como objetivo compreender as características dos trabalhadores dos EUA em arranjos de emprego não padronizados e avaliar as associações entre estresse no trabalho e Qualidade de Vida Relacionada à Saúde (QVRS) por acordo de emprego. Os autores defendem que à medida que os empregadores lutam para permanecer no negócio sob crescente pressão econômica, eles podem confiar mais em arranjos de emprego fora do padrão, aumentando assim o contingente de trabalhadores contingentes. A exposição dos trabalhadores ao estresse no trabalho pode variar por acordo de emprego. A exposição excessiva a estressores no trabalho é considerada um risco potencial à saúde e pode afetar adversamente a saúde e a QVRS. As taxas de prevalência descritivas da população foram calculadas por arranjo de emprego para características demográficas e organizacionais selecionadas, condições de trabalho psicossocial, equilíbrio entre trabalho e família e resultados de saúde e bem-estar. Também foi avaliado o efeito do acordo de emprego sobre o estresse no trabalho e se o estresse no trabalho estava associado ao número de dias e dias insalubres relatados com limitações de atividade. Os resultados ressaltaram a importância do arranjo de emprego para entender o estresse no trabalho e os resultados associados de saúde e bem-estar do trabalhador. A exposição dos trabalhadores ao estresse no trabalho pode variar por acordo de emprego. A exposição excessiva a estressores no trabalho é considerada um risco potencial à saúde e pode afetar adversamente a saúde e a QVRS. A principal contribuição do estudo foi destacar as diferenças no estresse no trabalho, na saúde e na QVRS por meio do emprego. O acordo de emprego é considerado como um determinante social da saúde e do bem-estar. Como os empregadores estão sob crescentes pressões econômicas, eles podem confiar mais em arranjos de emprego fora do padrão para permanecer no negócio. Portanto, é importante entender como o acordo de emprego pode afetar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Muhammad et al (2017) objetivou avaliar a qualidade de vida relacionada ao trabalho percebida em residentes de cirurgia geral. O estudo utilizou o questionário validado de Qualidade de Vida Relacionada ao Trabalho (WRQoL), usando uma grande amostra nacionalmente representativa nos Estados Unidos. A escala WRQoL mede a qualidade de vida percebida abrangendo seis domínios: bem-estar geral (GWB), interface casa-trabalho (HWI), satisfação profissional e pessoal (JCS),

controle no trabalho (CAW), condições de trabalho (WCS) e estresse no trabalho (SAW).

Na prática o estudo afirma que o fator GWB avalia a satisfação de uma pessoa com sua vida em geral, ou seja, mede até que ponto um indivíduo se sente bem ou se satisfaz com sua vida como um todo, incluindo o bem-estar psicológico e aspectos gerais de saúde física. Já o fator JCS avalia a satisfação no trabalho de um indivíduo com base nas oportunidades oferecidas pelo seu local de trabalho, como desenvolvimento pessoal, promoção, reconhecimento, etc. O nível no qual o local de trabalho fornece uma pessoa com as melhores coisas no trabalho e as coisas que fazem os funcionários se sentirem realizados e cumpridos são medidos pelo JCS. Ademais o fator CAW possui 3 itens que avaliam o envolvimento de um funcionário nas decisões que afetam seu trabalho. Ele ecoa o nível em que um funcionário sente que pode exercer o que considera ser um nível adequado de controle em seu ambiente de trabalho. Ainda os conceitos de WCS são semelhantes ao JCS e refletem o grau em que a organização atende aos requisitos básicos de um indivíduo que focam a segurança, a segurança e a eficiência no local de trabalho. O fator SAW avalia o estresse relacionado ao trabalho e a pressão excessiva. Em vários domínios da escala WRQoL, as residentes do sexo feminino pareciam ter escores significativamente mais baixos. No entanto, na pergunta resumida “Estou satisfeito com a qualidade geral da minha vida profissional”, não houve diferença significativa. As mulheres residentes no estudo foram associadas a um menor apoio percebido pelo empregador para manter um equilíbrio entre a vida doméstica e a vida profissional; eles também eram mais propensos a ter uma sensação menor de bem-estar. As mulheres residentes tiveram um menor senso de controle no trabalho, bem como as condições de trabalho em comparação com seus colegas do sexo masculino. O trabalho elucidou que os residentes de cirurgia geral são percebidos como tendo um nível subjacente de estresse devido a longas horas de trabalho e carga de trabalho pesada que traga desafios significativos para equilibrar a vida pessoal e profissional e que embora a qualidade de vida, o esgotamento e a satisfação profissional entre os cirurgiões tenham sido bem estudados, a qualidade da vida profissional dos cirurgiões norte-americanos em treinamento permanece relativamente inexplorada e inexplicada. Assim a qualidade de vida no trabalho é percebida como associada à motivação profissional, satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho, satisfação com a vida,

felicidade e ansiedade auto-avaliada. Segundo os autores o estresse é definido como um processo pelo qual certas demandas ambientais evocam um processo de avaliação em que a demanda percebida excede os recursos e resulta em resultados fisiológicos, psicológicos ou comportamentais indesejáveis podendo melhorar o desempenho, mas certos tipos e quantidades de estresse podem prejudicar o desempenho. Foi exposto que existe uma correlação entre a QV e a satisfação no trabalho, a produtividade auto-referidas e o desempenho. A atenção às necessidades psicossociais do pessoal pode trazer benefícios para empregados e empregadores.

Turk et al (2014) objetivou estudar os estressores organizacionais, na interface trabalho-família e o papel do gênero no hospital no país da Turquia. Neste contexto pesquisaram melhoria da qualidade e segurança no hospital e a ligação entre cultura organizacional, *burnout* e qualidade de cuidados. Dessa forma foram realizados grupos focais e entrevistas semi-estruturados para explorar os estressores de o ambiente hospitalar e sua relação com profissionais de saúde, bem-estar e qualidade de atendimento.

Os autores explicam que três temas emergiram das discussões: (1) Estressores organizacionais associados às condições de trabalho relativas à natureza do trabalho, carga de trabalho e horário de trabalho, definição de papel pouco clara, falta de tempo para o desenvolvimento pessoal, relações interpessoais no trabalho, mudanças na política de saúde, (2) repercussão entre trabalho e família e (3) a natureza de gênero do trabalho em saúde e das expectativas dos pacientes e o caráter de gênero do local de trabalho.

Concluem os autores que os profissionais de saúde enfrentam inúmeros desafios que criam estresse que afeta sua vida diária e que estressores de trabalho relacionados às condições de trabalho, a repercussão negativa e positiva da interferência trabalho-família e a natureza de gênero do trabalho em saúde surgiram como questões importantes. Os autores ainda salientam que apesar das mudanças significativas nas atitudes em relação às mulheres, os enfermeiros são tratados como "mães" das clínicas. As mulheres como profissionais de saúde estão particularmente expostas a múltiplos estressores, que estão enraizados em ideais sobre gênero. Entender a forma como a saúde é organizada ao longo de linhas de gênero é um precursor de qualquer mudança organizacional real.

Os resultados do estudo refletem as opiniões da maioria dos participantes. Na análise temática, maior ênfase foi colocada em temas repetidos (especialmente quando repetidos por mais de Um grupo). Diferentes experiências ou percepções de indivíduos e grupos, também foram incluídos. Elucidaram três grandes temas que afetam os profissionais de saúde emergiram dos dados:

1. Estressores organizacionais associados a condições de trabalho como a natureza do trabalho, carga de trabalho e cronograma de trabalho, definição pouco clara dos papéis, falta de tempo para desenvolvimento pessoal, relações interpessoais no trabalho, mudanças na política de saúde em particular, as questões financeiras e a distribuição da força de trabalho;
2. Transbordamento trabalho-família e;
3. Natureza de gênero do trabalho em saúde, em relação às expectativas de ambos pacientes e HPs sobre comportamentos no trabalho.

Os autores ainda explicam que esta pesquisa mostrou que os fatores de estresse dependem do contexto de trabalho, do trabalho conteúdo e sistema de saúde. Apontam ainda que dois dos mais importantes fatores de estresse foram o fato de que o ambiente de trabalho é organizado ao longo de linhas de gênero e conflitos entre trabalho e família. Ambos os fatores não são mutuamente exclusivos. Ademais citam que esforços são necessários para melhorar as organizações de uma maneira apropriada ao gênero. Como os empregos dominados pelas mulheres, como a enfermagem, são orientados para as relações interpessoais, habilidades não reconhecidas nessas ocupações devem ser reavaliadas.

3.2.2.4 Dupla Jornada de trabalho

Segundo Kodagoda (2018) os estudos mundiais de casais profissionais e gerentes com dupla jornada em profissões específicas indicaram que, com o duplo ônus do trabalho e da família, trabalhar longas jornadas limita as aspirações de carreira das mulheres. Nesse contexto utilizou a revisão de literatura e entrevistas semi-estruturadas e profundas com 40 entrevistados, para examinar quanto tempo às jornadas de trabalho nos setores bancário e de saúde afetam a vida familiar e a saúde das mães profissionais e gerenciais, e como estas percebem os papéis da

maternidade. Foi utilizado um método de comparação entre casos em duas organizações do setor público do *Sri Lanka*. O artigo objetivou examinar por quanto tempo as horas de trabalho afetam a vida familiar das mães profissionais e gerenciais e como elas percebem os papéis da maternidade. Foi evidenciado que embora houvesse evidências de efeitos negativos de longas horas, especialmente no cuidado infantil e no desenvolvimento cognitivo das crianças, enquanto racionalizava sua decisão de combinar maternidade e trabalho remunerado, as mães entrevistadas valorizavam seu emprego em tempo integral.

O autor conclui com base nas entrevistas, que o estudo identificou uma relação entre longas horas e seus efeitos negativos sobre os deveres da maternidade, especialmente no cuidado infantil e no desenvolvimento cognitivo de uma criança e demonstrou quanto tempo de trabalho afeta adversamente a saúde e a segurança no local de trabalho. Foi destacado que os resultados mostraram que, embora as mães tenham encontrado muitas experiências negativas, elas valorizaram seu emprego em tempo integral e racionalizaram sua decisão de combinar maternidade e trabalho remunerado.

Também foi revelado na pesquisa que a idade das mães é um fator crucial para entender a maternidade e a prática de longas horas de trabalho no local de trabalho. Assim houve variações importantes em termos de idade: mães com idade entre 25 e 40 anos eram mais orientadas para a carreira do que aquelas com idades entre 41 e 55 anos e embora as mães jovens tenham filhos pequenos em casa, elas ainda acreditam que as oportunidades de carreira são uma parte muito importante de suas vidas por motivos de carreira, bem como familiares, embora estas permaneçam dominantes. O autor explica que na amostra, gestores de bancos e mulheres jovens demonstraram um alto nível de comprometimento com seu trabalho e trabalho por mais horas do que as mães mais velhas e que em alguns casos, as jovens mães mostraram mais preocupação com o emprego do que com os filhos sendo muito significativo nas mães do setor bancário.

Para Bryan & Servilla (2017) a capacidade de combinar trabalho com tempo de qualidade juntos como uma família está no centro do conceito de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Neste contexto foi investigado o efeito do trabalho flexível na coordenação conjunta de seus horários diários de trabalho no Reino Unido. Foram consideradas três dimensões distintas do trabalho flexível: flexibilidade dos horários

diários de início e término (*flexitime*), flexibilidade dos horários de trabalho ao longo do ano (horas anualizadas) e controle generalizado das horas de trabalho. Os resultados do estudo sugerem que a flexibilização desempenha um papel importante no relaxamento das restrições de programação de trabalho enfrentadas por famílias com crianças pequenas, e que arranjos flexíveis e eficazes de horário de trabalho são aqueles que aumentam a flexibilidade do trabalhador e não do empregador. Os autores ainda destacam que a escolha e conveniência em horas de trabalho estão no centro do equilíbrio entre trabalho e vida, que vai além do tempo total disponível para atividades fora do trabalho e repousa crucialmente na capacidade de coordenar o tempo com os outros, por exemplo, para desfrutar mais tempo de lazer juntos.

Foi evidenciado que nas literaturas anteriores sugeriram que as horas de trabalho dos cônjuges coincidem mais do que se os indivíduos fossem emparelhados aleatoriamente, sugerindo que os cônjuges têm preferências por tempo juntos e de fato coordenam ativamente seus horários de trabalho, mas que, no entanto, o estudo não analisou os mecanismos pelos quais os casais alcançam coordenação e que no trabalho foi concentrado em um mecanismo possível, o trabalho flexível. Assim foi aumentado o modelo padrão de coordenação doméstica neoclássica introduzindo o trabalho flexível como um mecanismo de ajuste fino que permite aos trabalhadores escolher um tempo familiar síncrono mais eficiente. No modelo, os casais escolhem a partir de um conjunto de horários de trabalho discretos, que juntos implicam um nível de tempo síncrono. Mas se um dos cônjuges tiver horários flexíveis (horários de início e término variáveis), eles poderão ajustar suas horas de trabalho para ficarem mais próximos do parceiro. Segundo os autores as crianças introduzem dificuldades práticas na coordenação de horários devido aos requisitos de cuidado infantil e outras restrições. Assim, os pais são capazes de coordenar seus horários de trabalho menos do que gostariam idealmente. Ademais, foi ressaltado que estudos anteriores indicam que casais com filhos têm significativamente menos tempos síncronos do que casais sem filhos, e encontramos o mesmo em nossos dados. Mas não se sabe como o trabalho flexível interage com a presença de crianças. Há evidências de que mesmo casais com filhos coordenam ter um tempo mais síncrono do que o conseguido.

Os autores ainda explicam que nos últimos anos tem havido um crescente interesse no trabalho flexível como um meio de ajudar as famílias a conciliar os compromissos de trabalho e família, ter tempo de qualidade juntos como uma família

e, geralmente, melhorar seu equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e que este artigo se concentra em como os arranjos de tempo de trabalho se relacionam diretamente com a sincronização dos horários de trabalho entre os parceiros de um casal.

Os autores esclarecem que foi descoberto que o efeito positivo do *flexitime* na sincronização de horários de trabalho do casal é impulsionado por casais com filhos pequenos. Esse achado sugere que casais com filhos podem enfrentar uma série de restrições adicionais no mercado de trabalho em relação a casais sem filhos; e, como resultado, a capacidade dos pais de escolher horários de trabalho pode ser menor do que a capacidade de não-pais de atingir a quantidade desejada de sincronização de trabalho. Diante das restrições de cronograma enfrentadas pelas famílias com crianças, o *flexitime* pode, assim, ser um mecanismo valioso para casais com filhos jovens e mais velhos ajustarem os cronogramas às suas necessidades e, assim, reconquistarem algum tempo síncrono.

Anik et al (2017) defende que separar-se psicologicamente do trabalho no ambiente privado é crucial para se recuperar do estresse no trabalho e promover o bem-estar. Além disso, evidências abrangentes documentam os efeitos negativos do estresse sobre a qualidade do relacionamento. O estudo buscou investigar, no cotidiano, se e como o distanciamento afeta a qualidade da interação com o parceiro romântico. Foi proposto que o estresse impeça a separação do trabalho e que o distanciamento, por sua vez, promove a capacidade do indivíduo de se envolver em interações positivas em casa, o que aumenta o bem-estar individual e relacional.

Os autores ressaltaram que os resultados sugerem que o distanciamento do trabalho afeta, não só o indivíduo que trabalha, mas também a percepção de interações de seus parceiros próximos, mostrando que o deslocamento desempenha um importante papel mediador no processo de transbordamento de estresse e *crossover* enfatizando a relevância de abordar processos interpessoais na associação entre desapego e bem-estar. Ademais, foi ressaltado também que o estresse laboral afeta a qualidade do relacionamento cotidiano do parceiro, e essas associações de ator e parceiro são mediadas pelo fato de que, em dias de maior estresse, as pessoas se desligam menos do trabalho e conseqüentemente se comportam menos afetivamente com o parceiro, resultando em quedas no relacionamento diário. Por fim concluiu que, em meio aos eventos cotidianos, o desapego afeta o indivíduo que vivencia o estresse no trabalho e, além disso, a satisfação do casal na vida cotidiana.

O desapego mostrou afetar a percepção da interação com o parceiro e contribui para o bem-estar individual.

Sanaz et al (2016) objetivou avaliar o efeito das quatro dimensões dos conflitos entre trabalho e família (distensão e interferência do trabalho baseada no tempo na interferência familiar e familiar no trabalho) sobre distúrbios do sono em mulheres trabalhadoras da Malásia. Os autores explicam que a análise dos dados foi baseada em 325 mulheres trabalhadoras casadas, com pelo menos uma criança e com um mínimo de 6 meses de experiência profissional nos cargos atuais. Mulheres com histórico de doença mental e tratamento atual com medicação psicológica não foram elegíveis para participar deste estudo. Foi concluído após o controle dos efeitos de vários fatores de confusão, que os níveis fortes das quatro dimensões do conflito familiar no trabalho ainda predizem significativamente a perturbação do sono. Esses achados mostram que apenas mulheres que vivenciam alto nível de conflitos entre papéis podem sofrer distúrbios do sono. As análises também revelaram um efeito dependente da idade do conflito trabalho-família no distúrbio do sono sendo que as mulheres de 20 a 30 anos sofrem distúrbios do sono devido ao alto nível de interferência no trabalho baseado em tempo e tensão na família. No entanto, a qualidade do sono entre mulheres com idade entre 30 e 39 anos foi afetada pela interferência da família baseada em tensão no trabalho. Por fim, as mulheres com mais de 40 anos tiveram um sono significativamente perturbado devido à interferência do trabalho baseada na tensão na família, bem como à interferência da família baseada no tempo no trabalho. Os autores ressaltam que as descobertas mostraram que a qualidade do sono de mulheres trabalhadoras pode ser perturbada por um alto nível de conflito entre trabalho e família. No entanto, os efeitos dos conflitos entre papéis no sono variaram entre os diferentes grupos etários. Também foi citado pelos autores o sentimento que essas mulheres têm de falta de energia para as trocas familiares preferindo dormir e ficar sozinhas a ficar com suas famílias resultando no isolamento na própria casa servindo essas atitudes como uma estratégia para se acalmar e não descontinuar na família os problemas do trabalho, perdendo assim muito tempo em termos afetivos quando assumem tal atitude.

Outra força chave do estudo é a mensuração do construto de conflito familiar de trabalho multidimensional. Isso se deve ao fato de que a dimensão tem suas próprias consequências singulares e a investigação de vários conflitos inter-papéis

nos permite encontrar uma área problemática no equilíbrio e nas demandas familiares. Programas de intervenção que ajudam mulheres trabalhadoras a reduzir o estressor do local de trabalho podem levar a uma melhor qualidade do sono. Um dos programas mais conhecidos é o das Políticas Familiares que foram implementadas em vários países, incluindo na Malásia.

4- METODOLOGIA

4.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS

Segundo Sekaran (2007), diante de um mundo cada vez mais competitivo, dinâmico e incerto, o conhecimento de métodos de pesquisa é importante, pois ajuda as pessoas que fazem parte das organizações a entender, prever e controlar seus ambientes internos e externos. Portanto a pesquisa organizacional pode estar relacionada ao esclarecimento, à construção ou a validação de uma teoria. Gray (2012) defende que a importância deste tipo de pesquisa para as organizações individuais pode ser determinada pelo potencial que essa teoria tem de traduzir um contexto organizacional específico. A pesquisa, nesse contexto, é “um esforço

sistemático e organizado para investigar um problema específico que precisa de solução” (SEKARAN, 2007, p.4)

Seguindo a premissa descrita anteriormente esta pesquisa fez uma revisão bibliográfica fundamentada em livros e revistas científicas bem como artigos encontrados na internet através dos sites de busca como *SciELO*, Google Acadêmico, *Scopuse* outros disponibilizados e recomendados pela CAPES. Na etapa de bibliometria foram utilizadas as palavras-chave Dupla Jornada, Qualidade de Vida no Trabalho, Empreendedorismo Feminino e Estresse no Trabalho e seus respectivos termos na língua inglesa. Costa (2010) propõe um modelo de mineração bibliográfica contemplando em sua execução as etapas: definição da amostra; pesquisa na amostra, com as palavras chaves; identificação dos autores com o maior número de publicação; levantamento da cronologia da produção, buscando identificar ciclos de maior produção e seleção de artigos para a composição do “núcleo de partida” da pesquisa bibliográfica. Este levantamento serviu para identificar fatores apontados na literatura como relevantes nos temas aqui abordados.

Numa segunda etapa foi realizado um Grupo Focal que, segundo Veiga & Gondim (2001), pode ser caracterizado como um recurso para compreender o processo de construção das percepções, atitudes e representações sociais de grupos humanos. Os grupos focais tiveram origem na pesquisa de mercado nos anos de 1950, quando as pessoas eram reunidas para que se pudessem testar suas atitudes em relação a novos produtos. Hoje, os grupos focais ainda são usados para esse propósito, mas sua popularidade se difundiu para aspectos mais amplos da pesquisa. Eles podem ser uma forma barata de coletar dados, mas requerem uma considerável quantidade de cooperação e entusiasmo de parte dos participantes (GRAY, 2012). Morgan (1997) esclarece que a investigação com grupos focais é uma técnica de pesquisa que coleta os dados por meio da análise das interações grupais ao se discutir um tópico especial sugerido pelo pesquisador. Como técnica, ocupa uma posição intermediária entre a observação participante e as entrevistas em profundidade. De acordo com Gondim (2002), a noção de grupos focais está apoiada no desenvolvimento das entrevistas grupais onde o entrevistador exerce um papel mais diretivo no grupo. O entrevistador ouve a opinião de cada participante e compara as respostas. Neste caso, o seu nível de análise é o indivíduo no grupo. A unidade de análise do grupo focal, no entanto, é o próprio grupo. Se uma opinião é esboçada, mesmo não sendo compartilhada por

todos, para efeito de análise e interpretação dos resultados, ela é referida como do grupo. Gray (2012) reitera que uma vantagem dos grupos focais é permitir que uma variedade de visões venha à tona, enquanto as dinâmicas de grupo muitas vezes podem estimular novas perspectivas. Ainda segundo o autor, na verdade, às vezes, este processo pode proporcionar a base de uma pesquisa de levantamento. De acordo com Barbosa (1998), os métodos escolhidos são importantes, dada a riqueza de detalhes que eles podem fornecer.

4.2 AMOSTRA

Para compor a amostra deste estudo foram contatadas um total de 11 empreendedoras, indicadas pelo SEBRAE/JF para participar da pesquisa. O critério de escolha foi que as empreendedoras deveriam ter sido capacitadas em cursos de empreendedorismo oferecidos pelo SEBRAE nos anos de 2013 a 2017. As características da amostra foram: mulheres empreendedoras femininas de 20 a 59 anos de idade, com 0 a 3 filhos de 0 a 20 anos de idade, classificadas com bom nível de escolaridade, cujos empreendimentos se caracterizam por não familiares e em sua maioria com mais de 5 anos de mercado.

∑>A homogeneidade da amostra foi fundamentada pela definição, seleção e recrutamento das participantes que não se conheciam ou no mínimo não tinham uma relação estabelecida entre elas.

4.3 ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS

Para Sapsford (2006), uma pesquisa de levantamento é uma descrição quantificada e detalhada de uma população, um mapa ou uma mensuração precisa de um potencial. Ainda segundo o autor, pesquisa de levantamento envolve a coleta sistemática de dados, seja por meio de entrevistas, questionários ou métodos de observação, de forma que a padronização tem importância central nas pesquisas de levantamento. Amostras precisas são selecionadas para serem submetidas à pesquisa de levantamento e fazem tentativas de padronizar e eliminar erros das ferramentas de coleta de dados da pesquisa de levantamento.

As pesquisas de levantamento descritivas visam avaliar as características de uma determinada população, em um determinado momento ou comparativa ao longo do tempo. Também são feitas para verificar atitudes e valores (GRAY, 2012). Como observa Black (1993), pode haver diferenças entre opiniões encontradas por meio de uma pesquisa de levantamento que é descritiva em relação às percepções das pessoas, e à realidade da prática.

Czaja e Blair (2005) sugerem um processo de cinco etapas da pesquisa de levantamento, como pode ser visto na figura 3 abaixo:

Figura 3: Etapas no processo de planejamento da pesquisa de levantamento

Adaptado de Czaja e Blair, 2005

O autor ainda reitera que, em outras palavras, as pessoas podem expressar uma determinada visão, mas, na prática, comportam-se de outra forma. Sendo assim, deve-se ter cautela ao tirar conclusões.

4.4 OPERACIONALIZAÇÃO DA PESQUISA DE CAMPO

A evolução deste estudo deu-se numa construção permanente com o campo organizacional, permitindo que fossem descritas as percepções do grupo focal sobre os constructos de Qualidade de Vida no Trabalho, Empreendedorismo Feminino, Dupla Jornada de Trabalho e Estresse no Trabalho. Foram analisadas as representações individuais e coletivas constituídas no campo de força das empreendedoras que, juntas, seguindo uma perspectiva cognitivista, compõe o espaço vital desta pesquisa.

4.5 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

O grupo focal foi organizado através das seguintes etapas:

a) Primeiros contatos e a coleta dos dados

O grupo focal foi programado como condição essencial para a coleta e para a análise dos dados qualitativos e da observação de campo. Em um primeiro contato com as empreendedoras buscou-se recepcioná-las e deixá-las o mais confortáveis possível. As empreendedoras participantes da pesquisa foram convidadas pessoalmente pela pesquisadora. Esta etapa foi iniciada com os esclarecimentos sobre a pesquisa e suas características, sendo realizada a leitura da Carta de apresentação (anexo I) onde são assegurados os compromissos éticos da pesquisa. Em seguida foram explanados os constructos utilizados na pesquisa e, para que fosse possível a identificação do perfil das participantes, foi solicitado que preenchessem os dados de perfil das empreendedoras (apêndice A). Depois, com a finalidade de trabalhar nas questões instigadas pela pesquisadora deste estudo foi proposta uma conversa (grupo focal). Por último, para identificar questões espontâneas que o grupo desejasse colocar individualmente, foi solicitado o preenchimento da ficha Questões para Levantamento de Dados e Discussão Grupal/Individual (apêndice B).

b) Construção e esquema de aplicação do instrumento de coleta dos dados

O instrumento utilizado na realização do grupo focal teve o objetivo de confrontar tudo que foi estudado no referencial teórico e na bibliometria desta pesquisa com a opinião do grupo de empreendedoras. As questões buscaram investigar os aspectos relativos a cada um dos objetivos – geral e específicos – da pesquisa, sustentados pelo referencial teórico com adaptações à realidade das empreendedoras. A escolha do instrumento de coleta de dados e realização do grupo focal visou dar oportunidade às empreendedoras para refletir sobre seus empreendimentos e sua própria vida. Este processo também promove a auto-reflexão dos participantes. As premissas tratadas no grupo focal foram elaboradas com base na bibliometria e estão representadas no quadro 11 abaixo:

Quadro 11 – Roteiro de entrevistas

Questões do roteiro do grupo focal	Autores relacionado
Conceito de DJT para as empreendedoras	Oliveira et al (2013); Queiroz e Aragón (2015)
Dependência entre QVT e DJT e vice-versa	Ferreira e Nogueira (2014); Ferreira (2013)
Significado de investir em QVT	Leite et al (2014); Ferreira (2013)
Horas/dia de trabalho dedicados aos empreendimentos / horas/dia de trabalho dedicado aos cuidados com a casa, filhos e marido	Oliveira et al (2013); Bryan e Servilla (2017); Dolors et al (2018)
Número de férias por ano e existência de sócio ou substituto na administração do empreendimento	Teixeira e Bonfim (2016)
Estratégias a serem adotadas pelas empresas para lidarem com conflitos pessoais, familiares e profissionais	Teixeira e Bonfim (2016); Oliveira et al (2013), Barcaui e Limongi-França (2014)
Atividades associadas à DJT na rotina das empreendedoras	Strobino e Teixeira (2016)
Problemas advindos da DJT na vida das empreendedoras	Oliveira et al (2013)
Preocupações das empreendedoras quanto à DJT	Queiroz e Aragón (2015); Oliveira et al (2013); Strobino e Teixeira (2016)
Tempo para qualificação das empreendedoras	Silva e Ferreira (2013)
Problemas relacionados à saúde e/ou ao bem-estar, advindos da DJT	Souza e Araújo (2016)
Apoio marital, filhos e/ou outro alguém na administração da casa	Pertali et al (2015); Teixeira e Bonfim (2016)
Obstáculos a serem superados para os empreendimentos avançarem	Tanrikulu (2017); Kodagoda (2018); Ferreira (2015)
Atitudes para promover a QVT segundo as empreendedoras	Grande et al (2013); Ferreira (2015)

Divisão das horas de trabalho no empreendimento e trabalho doméstico para melhoria da QVT	Strobino e Teixeira (2014)
Presença e influência do estresse na vida das empreendedoras	Bezerra (2014); Senicato et al (2012); Greco et al (2013); Tapas et al (2017)
Principais estressores que afetam a vida das empreendedoras	Ferreira e Nogueira (2013); Anik et al (2014)
Associações feitas pelas empreendedoras em Estresse no Trabalho e Dupla Jornada de Trabalho	Costa e Ferreira (2014); Turk et al (2014); Strobino e Teixeira (2014); Anik et al (2017)
Número de horas de sono/dia	Sanaz et al (2017); Bezerra et al (2014)

Fonte: Elaborado pela autora.

Ademais, abaixo, na figura 4, encontra-se representado o esquema de coleta e tratamento dos dados.

Figura 4 - Representação do esquema de coleta e tratamento de dados

Fonte: Elaborado pela autora

Ao relatar as próprias vivências e trocar experiências entre elas, essas mulheres exercitam o pensamento reflexivo. Foi esse pensamento de reflexão que resultou a elaboração do Guia esquemático.

4.6 ASPECTOS ÉTICOS

Este estudo foi executado de acordo com os princípios essenciais da conduta ética respeitando o consentimento informado e a proteção de confiabilidade aplicada ao tipo de pesquisa conduzida. Assim, foram revelados aos respondentes a natureza

e os propósitos do estudo assim como o tempo necessário para o desenvolvimento do grupo focal. Também foram explanados quais os usos dos dados desta pesquisa. As empreendedoras participaram de uma forma voluntária da amostra, tomando-se o cuidado para garantir que o conjunto de dados ou os resultados do estudo não permitissem nenhum tipo de identificação. Com base nisto, foi informado que os dados coletados não seriam repassados a terceiros, incluindo outros pesquisadores, sem o consentimento dos participantes da pesquisa.

4.7 ANÁLISE DOS RESULTADOS E CONCLUSÃO

Após a aplicação da pesquisa, foi feita uma análise de conteúdo com os dados obtidos, decompostos em unidades de análise e codificados com base em categorias e subcategorias organizadas a partir de todas as respostas produzidas no grupo (SAMPIERI, COLLADO E LUCIO, 2006). As questões observadas no campo, compõe o quadro 12 abaixo:

Quadro 12 – Questões de entrevistas/ grupo focal

Objetivos	Questões de pesquisa
Pesquisar a relação entre QVT e DJT em mulheres empreendedoras	- Conceito de DJT para as empreendedoras; - Dependência da QVT na DJT e vice-versa; - Significado de investir em QVT;

	- Horas de trabalho no empreendimento dia/ Horas de trabalho com a casa, marido e filhos; - Número de férias/ano e existência de sócio ou substituo na administração da empresa;
Identificar os principais problemas associados à DJT na ótica das empreendedoras	- Estratégias a serem adotadas pelas empreendedoras para lidarem com conflitos pessoais, familiares e profissionais; - Atividades associadas à DJT na rotina das empreendedoras; - Problemas advindos da DJT na vida das empreendedoras; - Preocupações das empreendedoras quanto à DJT; - Tempo para qualificação das empreendedoras; - Problemas relacionados à saúde e ao bem-estar, advindos da DJT; - Apoio marital, dos filhos e/ou outro alguém na administração da casa;
Pesquisar que associações as empreendedoras fazem entre investir em seu empreendimento e a QVT	- Obstáculos a serem superados para os empreendimentos avançar; - Atitudes para promover a QVT segundo as empreendedoras; - Divisão das horas de trabalho remunerado e trabalho doméstico para melhoria da QVT;
Analisar a relação entre ET e DJT das empreendedoras	- Presença e influência do estresse na vida das empreendedoras; - Principais estressores que afetam a vida das empreendedoras; - Associações feitas pelas empreendedoras entre ET e DJT; - Número de horas de sono/dia.

Elaborado pela autora

A análise e a interpretação dos dados qualitativos foram efetuadas destacando-se as relevâncias evidenciadas pelas próprias interlocutoras e contextualizando suas falas em diálogo com a literatura pertinente, seguindo-se as seguintes etapas:

- (a) os dados recolhidos em campo como resultado da discussão em grupo focal foram digitados;
- (b) Foi preservado o anonimato das participantes e das pessoas citadas por elas, assim foram atribuídas denominações em código;
- (c) Foram realizadas várias sessões de leitura dos textos digitados, tentando entendê-los em sua especificidade;
- (d) A estrutura de análise inicialmente foi organizada segundo cada questão do roteiro.

Finalmente, com base no levantamento e na participação ativa das empreendedoras participantes desta pesquisa, foi proposto um Guia Esquemático para Condução da DJT que será apresentado mais adiante (item 5.5).

5. RESULTADOS

Tomando como base as posições metodológicas adotadas nesta pesquisa, a seguir apresentaremos os dados coletados observando: 1) as considerações iniciais conduzidas; 2) o perfil das empreendedoras participantes desta pesquisa; 3) síntese

das entrevistas realizadas em grupo focal junto às empreendedoras conforme proposta inicial deste trabalho. 4) os resultados da pesquisa, 5) elaboração do guia esquemático.

5.1 FORMULAÇÕES INICIAIS

O nível de entendimento das perguntas propostas no grupo focal foi conduzido através de uma conversa informal expondo os pontos que foram julgados relevantes para a pesquisa. Foi verificado que no questionário de perfil das empreendedoras era necessário o complemento da informação da idade dos filhos, pois só assim se teria uma pesquisa com qualidade nos dados referentes à dupla jornada de trabalho. Assim também, com o mesmo propósito, foram adicionados à investigação itens de levantamento sobre as horas de sono, apoio de sócio ou apoio para a administração familiar e tempo de férias.

É interessante termos detectado uma grande aceitação das mulheres à pesquisa e à discussão do grupo. De fato, a realização do grupo focal junto às empreendedoras foi um momento único de encontro entre elas e uma oportunidade de reflexão valorizada pelo próprio grupo. O espaço de troca para dialogar sobre problemas comuns vividos pelas empreendedoras pode ser considerado uma iniciativa importante, a ser repetida em outras ocasiões. Por outro lado, foi colocada a falta de tempo para que se discutam os problemas enfrentados por essas mulheres e para que compartilhem suas opiniões, desabafos, suas experiências e seus conflitos.

5.2 O PERFIL DAS EMPREENDEDORAS

Queiroz e Aragón (2015) salientam que desde a década de 70 a mulher aumentou sua inserção no mercado de trabalho e essa tendência crescente da participação feminina na força de trabalho continua até os dias atuais. Assim, os autores relatam as várias mudanças no perfil das trabalhadoras acompanharam o aumento desta participação cujos dados estão relacionados ao perfil etário, ao estado

civil e à escolaridade.

Foi analisado o perfil das empreendedoras participantes desta pesquisa e suas características encontram-se sumarizadas nos gráficos 3 a 9, representados abaixo:

Gráfico 3 – Idade das empreendedoras

Fonte: Elaborado pela autora

Das empreendedoras participantes desta pesquisa, 37% têm entre 30 e 39 anos de idade, 27% tem de 40 a 49 anos de idade e 18% tem entre 20 e 29. Por fim, mais 18% têm entre 50 e 59 anos de idade, caracterizando uma amostra bem heterogênea em relação à idade. Destaca-se que todas são casadas e admitem enfrentar o fenômeno da Dupla Jornada de Trabalho. É interessante verificar que a grande maioria está na faixa entre 30 e 49 anos, sendo possível que este resultado tenha a ver com o estado civil das empreendedoras. Infelizmente este fator não foi coletado nesta pesquisa. A incidência de separações ou divórcios que tende a ocorrer nesta ocasião (ver dados do IBGE) pode ser uma resposta para os resultados encontrados.

Gráfico 4 – Número de filhos das empreendedoras

Fonte: Elaborado pela autora

Apenas uma empreendedora declarou não ter filhos, mas enfatizou que pelo fato de trabalhar fora e em casa e de ser casada, considerando que o marido requer muito dos afazeres doméstico, os problemas da dupla jornada são frequentes em sua vida. Assim, a grande maioria das empreendedoras tem entre um e três filhos. Foi justificado que a busca pela qualificação assim como crescimento no mercado de trabalho e na carreira tem relação com 46% das empreendedoras ter apenas um filho. Também foi observado que 36% das empreendedoras tem 2 filhos.

Gráfico 5 – Idade dos filhos das empreendedoras

Fonte: Elaborado pela autora

Da amostra, 58% das empreendedoras entrevistadas tem filhos menores de 4 anos o que acentua os efeitos negativos da Dupla Jornada de Trabalho na vida delas. Os 23% de empreendedoras com filhos de 5 a 9 anos também declararam ter grandes problemas entre a administração dos conflitos advindos da dupla Jornada. As empreendedoras que têm filhos entre 15 a 19 anos (9%) responderam que contam com o apoio dos filhos na arrumação da casa e na elaboração das refeições.

Gráfico 6 – Formação acadêmica das empreendedoras

Fonte: Elaborado pela autora

Senicato et al (2016) relatam que mulheres com alto grau de escolaridade apresentam melhores índices de qualidade de vida relacionada à saúde. No contexto investigado, os dados indicaram que o perfil das participantes deste estudo foi de mulheres com bom nível de escolaridade –pós-graduação, MBA ou mestrado – representando 55% das empreendedoras. Também foi percebido que os cursos profissionalizantes têm ajudado as empreendedoras com nível de escolaridade mais baixo. Assim dos 27% que declararam ter nível médio/técnico, todas elas já fizeram algum curso profissionalizante. As empreendedoras que declaram ter mestrado (18%) são as que lidam melhor com o fenômeno da dupla jornada, pois contam com apoio de terceiros para a administração da casa, e se preocupam com a qualidade do tempo em que se dedicam aos seus filhos não considerando esse tempo como trabalho doméstico.

Gráfico 7 – Tempo de operação do negócio

Fonte: Elaborado pela autora

Arroyo et al (2016) defendem a importância do empreendedorismo de alto impacto para o crescimento econômico e o notável potencial que as mulheres empreendedoras têm para contribuir para a atividade econômica. Neste sentido os negócios geridos pela maioria das empreendedoras estão há mais de 5 anos no mercado (55%) e 9% estão há mais de três anos operando, significando que suas empresas já estão estabelecidas. Observou-se que 27% das empreendedoras declararam estar com 2 anos de funcionamento e o mesmo se verifica para os empreendimentos com menos de 1 ano de existência. Verificou-se ainda que 100% das respondentes classificaram o empreendimento como não familiar. Foi possível ver que as empresas administradas pelas mulheres participantes da pesquisa são de pequeno porte, com poucos funcionários. Das empreendedoras participantes desta pesquisa 3 delas declararam dividir os espaços físicos de suas empresas com a sua própria casa dificultando ainda mais o desvencilhamento entre empreendimento/família. Os empreendimentos gerenciados pelas mulheres revelaram que elas estão à frente do negócio contando com pouco ou nenhum apoio. Por outro lado, buscando suas próprias fontes de renda as mulheres empreendedoras estão se tornando mais independentes.

Foi verificado que os maiores apoiadores das empreendedoras são esposo, filhos ou seus próprios pais. Parte das respondentes disse ser apoiada por parentes e

amigos. Podemos concluir que a família é um ponto importante de incentivo às mulheres, seguido dos amigos. Um ponto relativamente importante de se observar é que nenhuma empreendedora relatou ter apoio do governo na criação e administração dos recursos de suas empresas.

Gráfico 8– Renda das empreendedoras

Fonte: Elaborado pela autora

A renda familiar das empreendedoras varia de menos que 1 a 10 salários mínimos (82%). Apenas 9% das respondentes declararam sua renda familiar com mais de 11 salários mínimos. Todas declararam não possuir sócios na administração do negócio e os ramos de negócio são bem variados como alimentício, lingerie, saúde e beleza, educacional e financeira. Neste contexto Senicato et al (2016) relatam que ao estratificar a renda *Per Capita* das mulheres em sua pesquisa, concluíram que aquelas que tinham trabalho remunerado se beneficiavam com maior autonomia e maiores perspectivas de desenvolvimento e satisfação pessoal.

Em síntese, de acordo com os questionários respondidos na pesquisa aqui apresentada, de uma forma geral as mulheres empreendedoras são maduras, casadas e com boa escolaridade. Elas estão à frente do gerenciamento de seus negócios e seus empreendimentos têm superado a média de sobrevivência no mercado atual, que segundo a TEE (Taxa de Empreendimentos Estabelecidos) é de

42 meses de funcionamento (GEM, 2018). A maior parte do apoio que elas recebem vem da própria família, parentes e amigos. Ganham em média de 1 a 10 salários mínimos e estão empreendidas nas mais diversas áreas de negócios (Saúde e beleza, Lingerie, educação, financeira, cosmetologia, moda).

5.3 SÍNTESE DAS ENTREVISTAS DO GRUPO FOCAL

Neste item, serão expostas as questões orientadoras da pesquisa e os pontos desenvolvidos pelas empreendedoras, por objetivo pesquisado.

- a) Objetivo:** Pesquisar a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho e a Dupla Jornada de trabalho em mulheres empreendedoras.

Quadro 13 – Relação entre QVT e DJT em mulheres empreendedoras

Questões	Pontos desenvolvidos pelas empreendedoras
Conceito de Dupla Jornada de Trabalho para as empreendedoras	- Realização de 2 trabalhos remunerados; - Realização de uma atividade remunerada e atividades com a família, casa e filhos; - Articulação entre trabalho remunerado e trabalho doméstico; - Trabalho em casa e na empresa.
Dependência da Qualidade de Vida no Trabalho na Dupla Jornada de Trabalho e vice-versa	- Crença existente de que os dois conceitos estão interligados; - Interferência no comportamento e no desempenho das duas atividades devido ao reflexo emocional que uma desempenha na outra; - Crença de que a Dupla Jornada de Trabalho implica no bem estar alterando a Qualidade de vida no trabalho; - O cansaço e a saturação de um dos setores poderá influenciar o outro;
Significado de investir em Qualidade de Vida no Trabalho	- Preocupação com o número de horas de trabalho, alimentação durante o trabalho, períodos de pausas durante o trabalho; - Escolha da atividade laboral, setor mais tranquilo para realização do labor, utilização de recursos de informática para facilitar o processo de trabalho; - Boa relação com os colaboradores da empresa; - Investir em eficiência, resultados produtivos e melhores benefícios para um bom desempenho e motivação; - Investir em estar durante o trabalho; - Não realização de horas extras; - Empreendimento perto de casa;
Horas de trabalho no empreendimento por dia / horas dedicada ao trabalho com a casa, marido e filhos	- 2 horas trabalho remunerado / 11 horas trabalho doméstico; - 6 horas trabalho remunerado / 10 horas trabalho doméstico; - 11 horas trabalho remunerado / 4 horas trabalho doméstico; - 9 horas trabalho remunerado / 3 horas trabalhos domésticos; - 6 horas trabalho remunerado / 9 horas trabalho domésticos; - 6 horas trabalho remunerado / 4 horas trabalho doméstico; - 8 horas trabalho remunerado/ 3 horas trabalho doméstico;
Número de férias por ano e existência de sócio ou substituto na administração do empreendimento.	- 2 vezes ao ano, não acumulando serviço durante as férias; - 5 dias por ano, com apoio familiar no empreendimento; - 2 vezes no ano, totalizando 15 dias ao ano com apoio do sócio. - 30 dias, dividido em 2 períodos, com apoio do sócio. - 10 dias sem substituto no empreendimento; - 30 dias, divididos em 2 períodos sem apoio do sócio.

Fonte: Elaborado pela autora

- b) Objetivo:** Identificar os principais problemas associados à Dupla Jornada de trabalho na ótica das empreendedoras;

Quadro 14 – Problemas associados à DJT na ótica das empreendedoras

Questões	Pontos desenvolvidos pelas empreendedoras
Estratégias a serem adotadas pelas empreendedoras para lidarem com conflitos pessoais, familiares e profissionais.	- Terapias com psicólogos, atividade física, diálogo com o marido, apoio familiar; - Paciência, calma; - Organização de horários para a realização das tarefas diárias; - Uso do relacionamento com Deus e a fé; - Reflexão, trabalho de autoconhecimento para diminuição da culpa; - Não dar foco ao problema da dupla jornada;
Atividades associadas à Dupla Jornada de trabalho na rotina das empreendedoras	- Alimentação dos filhos e da família, arrumação da casa, banho dos filhos, colocar as crianças para dormir; - Medicação dos filhos; - Cuidar das finanças domésticas e organização da casa; - Fazer supermercado; cuidar do carro da família; - Apoiar os filhos nos deveres de casa;
Problemas advindos da DJT na vida das empreendedoras	- Cansaço, estresse, falta de paciência com a família; - Conflitos entre muitas coisas para fazer e não dar conta; - Falta de organização do tempo não cumprindo as tarefas diárias; - Falta de tempo para os cuidados pessoais; falta de tempo para o marido, falta de tempo para terminar as tarefas do trabalho; - Culpa e nervosismo por não ter tempo de se dedicar ao marido resultando em cobranças por parte dele; - Falta de tempo para os cuidados pessoais como ir ao médico ou fazer atividade física; - Esgotamento mental e cansaço físico; - Falta de tempo para convívio com os filhos; - Ausência de organização na rotina da casa;
Preocupações das empreendedoras quanto a Dupla Jornada de trabalho.	- Não conseguir dar conta de todas as atividades que se propôs a fazer; - Cobrança em ser melhor profissional, dar resultados e ainda conseguir ser uma mãe amorosa e que saiba educar os filhos; - Não corresponder às expectativas mediante os objetivos planejados; - Não realizar as atividades bem-feitas; - Não ter tempo para o filho; - Não conseguir acompanhar o mercado e tornar o seu negócio obsoleto;
Tempo para qualificação das empreendedoras	- Desde que teve os filhos não há mais tempo para qualificação, a não ser se for ao mesmo horário do trabalho; - Com muita dificuldade consegue tempo para se qualificar inclusive fazendo cursos em outras cidades; - Tenta fazer algum tipo de capacitação, mas não consegue concluir; - Consegue se qualificar graças ao apoio marital e da família;
Problemas relacionados à saúde ou ao bem-estar, advindos da Dupla Jornada de Trabalho	- Dor de cabeça, enxaqueca e insônia; - Dores no corpo tensionais, fascite plantar, psoríase emocional; - Dores de coluna; - Gastrite e sonolência durante o dia;

	- Dores na nuca e ombros interferindo na qualidade de vida e no humor; - Mau humor; - Depressão;
Apoio marital, filhos ou outro alguém na administração da casa	- Apoio marital na administração da casa; - Apoio da mãe nos cuidados com os filhos; - Apoio de uma faxineira para os afazeres domésticos; - Pouca ajuda dos filhos para arrumação da casa; - Nenhum apoio.

Fonte: Elaborado pela autora

c) **Objetivo:** Pesquisar que associações as empreendedoras fazem entre investir em seu empreendimento e a Qualidade de Vida no Trabalho;

Quadro 15 – Associações feitas pelas empreendedoras entre investir em seu empreendimento e na QVT

Objetivos	Pontos desenvolvidos pelas empreendedoras
Obstáculos a serem superados para os empreendimentos avançarem	- Procrastinação; - Medo, falta de investimento; - Falta de tempo ou má administração do tempo; - O cuidado com os filhos; - Falta de ousadia para cativar novos clientes; - Falta de tempo para qualificação;
Atitudes para promover a QVT segundo as empreendedoras	- Investimento na empresa, distribuição de tarefas que agravam o estresse; - Procurar ter tranquilidade na resolução dos problemas, buscar opções de um bem estar físico e emocional; - Ginástica laboral, massagem, alimentação saudável, ergonomia na empresa; - Organização das tarefas; - Dormir a quantidade necessária para o descanso e dar uma pausa também durante o dia; - Estabelecer horários para o trabalho alcançando as metas e lidando com a competitividade de mercado; - Cursos ligados a área de trabalho para melhor realização das tarefas;
Divisão das horas de trabalho remunerado e trabalho doméstico para melhoria da QVT	- Dividir as atividades ajuda na qualidade de vida; - Estabelecimento de hora certa para determinadas atividades ajuda a planejar sem causar problemas e tribulações; - Traçando uma rotina para os afazeres doméstico faz fluir melhor o trabalho na empresa e vice-versa; - A organização do tempo é a chave para melhorar a Qualidade de vida no trabalho; - Colocar um limite no trabalho com a casa e com o filho estabelecendo um horário fixo para o trabalho na empresa.

Fonte: Elaborado pela autora

d) Objetivos: Analisar qual a relação entre o Estresse no trabalho e a Dupla Jornada de trabalho das empreendedoras;

Quadro 16 – Análise da relação ET e DJT

Objetivos	Pontos desenvolvidos pelas empreendedoras
Presença e influência do estresse na vida das empreendedoras	- O estresse é a epidemia do século; - O acúmulo de tarefas resulta em nervosismo; - O cansaço físico é grande, sentimento de estresse pelo aumento do volume de trabalho; - O estresse adoce o corpo físico; - Falta de tempo para cuidados pessoais agrava o estresse;
Principais estressores que afetam a vida das empreendedoras	- Cobrança de maridos e filhos, falta de tempo; - Falta de comprometimento do cliente; falta de conscientização familiar; - Falta de apoio e colaboração dos filhos nos cuidados com a casa; - Relógio, coisas que fogem da rotina, falta de dinheiro; - falta de tempo para a realização de algumas atividades; - Excesso de trabalho; - Desobediência dos filhos;
Associações feitas pelas empreendedoras entre Estresse e Dupla Jornada de Trabalho.	- Pressão mediante ao conflito da realidade que se vive e a expectativa que se busca; - A dupla jornada é a principal fonte de estresse que influencia a vida; - Existe uma associação entre estresse e a dupla jornada por conta da sobrecarga de tarefas; - A cobrança de educar os filhos e estar com a casa arrumada junto com a auto cobrança de dar resultados como profissional faz o estresse; - A falta de barreira entre o trabalho e vida familiar;
Número de horas de sono/dia	- 7 horas de sono quando o filho menor não acorda no meio da noite, influenciando na realização das tarefas no outro dia; - 7 a 8 horas, mas acha necessário dormir mais pois a filha ainda acorda no meio da noite o que diminui as horas de sono e provoca o estresse no dia seguinte; - 5 horas por dia considerando que dorme pouco e gostaria de dormir mais; - 8 horas por dia dependendo da filha que ainda acorda a noite resultando em falta de paciência para a realização da rotina no dia seguinte; - 8 a 9 horas por dia considerando que dorme bem; - 6 horas por dia considerando que dorme bem.

	- 8 horas por dia mas considerando que acorda cedo demais e precisaria acordar mais tarde para não ter sonolência durante o dia. - 5 horas por dia.

Fonte: Elaborado pela autora

5.4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise, interpretação e discussão dos dados qualitativos foram efetuados destacando-se as relevâncias evidenciadas pelas empreendedoras e contextualizando suas falas e diálogos à luz do referencial teórico levantado e selecionado na bibliometria.

Significado de investir em QVT: associação com motivação

Leite et al (2014) defendem que a infraestrutura para o trabalho, a maturidade e a autonomia profissional, a sobrecarga, a satisfação e a identificação com o trabalho, o trabalho em equipe e o relacionamento interpessoal são aspectos que tanto podem facilitar como dificultar o cotidiano do trabalho e, conseqüentemente, afetar a QVT. De fato, os resultados indicam que sobre investirem QVT, existe o interesse das empreendedoras em melhorar os investimentos nos seus empreendimentos, mas faltam recursos e conhecimento para que isso seja possível. Neste caso, elas acreditam que os bons resultados são reflexos da QVT, mas pouco têm feito para uma melhor utilização de estratégias que tragam melhorias. Elas mencionaram que investir em motivação impulsiona os indivíduos a buscar meios de alcançarem os objetivos almejados. Neste contexto, defendem que “*O investimento em qualidade de vida proporciona uma melhor produtividade e motivação para se trabalhar com satisfação*”. Foi interessante a consideração de que investir em QVT é separar um tempo de descanso, sem trabalho remunerado e sem serviços domésticos. Expondo este contexto, Ferreira (2015) elucida que a abordagem hegemônica de Qualidade de Vida no Trabalho permite identificar o foco no indivíduo, buscando fornecer suporte para que os trabalhadores possam gerir as consequências negativas que nascem dos contextos de trabalho, por meio da “gestão do estresse”, “cuidados com a saúde emocional”, “vivências em espaços anti-estresse”, “imersão em atividades culturais e de lazer”. Nesta dinâmica, ficou claro que no grupo existe uma preocupação com o número de horas no trabalho, alimentação durante o trabalho e períodos de pausa para “*recompôr as energias*”. As empreendedoras utilizam estratégias de seleção dos

serviços que irão desempenhar na empresa, aderindo a atividades mais “*tranquilas*” e uso de recursos de informática para facilitar o processo de trabalho. Ainda no que se refere às questões para investimento em QVT foram considerados a não realização de horas extras e alocaçãodo empreendimento perto de casa (muitas vezes dentro da própria casa). Porém preocupações como ergonomia na realização do trabalho e relacionamento interpessoal na empresa foram pontos poucos considerados pelas empreendedoras, assim como estratégias para uma melhor execução das tarefas domésticas.

Conceito de DJT para as empreendedoras

Oliveira et al (2013) defendem que as transformações no contexto do trabalho e uma maior preocupação com o equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional têm contribuído para ampliar o interesse pelo tema DJT. Teixeira e Bonfim (2016) concluíram em seu trabalho que os maiores conflitos existentes no universo das empreendedoras femininas são aqueles decorrentes da tentativa de conciliar trabalho e família. Neste sentido, quando instigado no grupo das empreendedoras o conceito de Dupla Jornada de Trabalho foi citado que:

“A dupla jornada de trabalho, muitas vezes, é direcionada às mulheres que trabalham o dia todo e que quando chegam a casa continuam trabalhando nas tarefas domésticas”,

“O trabalho que se tem além do formalizado”,

“O trabalho de atividades domésticas envolvendo a responsabilidade e compromisso que se tem com os filhos e esposo”,

“O trabalho remunerado, dona de casa e mãe”.

“Realização do trabalho doméstico, cuidado com os filhos marido e demais membros da família como mãe e pai e realização do trabalho remunerado”.

Também foram explicitados pelas empreendedoras os casos em que a mulher tem 2 trabalhos remunerados e mais o trabalho doméstico.

Desta mesma forma, podemos observar que as empreendedoras percebem que têm uma sobrecarga adicional de trabalho em suas rotinas, fato que é corroborado com a literatura no assunto. Strobino e Teixeira (2014) ressaltaram a importância da busca do equilíbrio do tempo dedicado ao trabalho sem que haja detrimento do tempo dedicado à família. Todas as participantes da pesquisa se

sentem pressionadas pela família quanto à administração da casa e consideram que sofrem pelo modelo patriarcal que a nossa sociedade ainda vivência nos dias de hoje. Assim, percebem a pouca divisão de tarefas em seus domicílios e uma sobrecarga de trabalho em suas casas. Também é importante reiterar que nem todas as empreendedoras consideram cuidar dos filhos como afazeres domésticos. Neste sentido o sentimento por realização materna é forte entre elas. Elas mencionaram que a maior culpa de enfrentar a dupla jornada se refere ao pouco tempo para se dedicar aos filhos. É importante lembrar que no grupo participante deste estudo, a maioria tinha filhos pequenos. Isso pode ser um agravante do sentimento de culpa evidenciado porque o cuidado dos filhos em geral é considerado responsabilidade da mãe. Queiroz e Aragón (2015) elucidam que embora a participação feminina na força de trabalho tenha se elevado, a mulher ainda enfrenta a dupla jornada, ou seja, tem que dividir seu tempo com a jornada de afazeres domésticos, os quais geralmente são atribuídos a elas.

Dependência da QVT na DJT e vice-versa

Ferreira e Nogueira (2013) destacam que os problemas da empresa vão para a casa, assim como os problemas de relacionamento aparecem no cotidiano da organização. Isso tem implicações sobre a longevidade de empresas de pequeno porte, também podendo atuar como um elemento de restrição de crescimento de tais empresas. Oliveira et al (2013) relatam que o entendimento sobre a dinâmica dos conflitos entre vida pessoal e profissional pode auxiliar as organizações no desenho de políticas e no fomento de práticas voltadas ao equilíbrio entre esses dois universos, permitindo uma maior eficiência na aplicação de recursos e a criação de um ambiente organizacional mais estável e produtivo. Quando nos reportamos à dependência da Qualidade de Vida no Trabalho na Dupla Jornada de Trabalho e vice-versa foi declarado, pelas empreendedoras, que com o apoio de filhos maridos e outros parentes na realização dos afazeres domésticos essa dinâmica melhora. Foi exemplificado por uma das empreendedoras que ainda é necessário trazer para sua casa muitos serviços que deveriam ser realizados durante o período de trabalho, pois falta tempo para o trabalho na empresa. Assim a casa se torna uma extensão de seu empreendimento quando se tem que resolver assuntos empresariais nos momentos em que está com a sua família. Ela salientou que, apesar disso, consegue fazer o

desvencilhamento do trabalho quando está cuidando da filha e que as tarefas são melhor realizadas quando os dois setores de sua vida estão bem. Assim, ela avalia que eles estão interligados. Este resultado reitera que as empreendedoras acreditam que a família interfere nos negócios assim como o reflexo emocional do setor profissional interfere no setor familiar: *“Estando bem no trabalho a casa funciona bem, quando o trabalho não funciona bem a casa também tumultua”*. *“O esgotamento causado pelo trabalho doméstico interminável influencia diretamente na realização do trabalho no empreendimento assim como longas horas de trabalho e o desgaste físico advindos da realização das tarefas remuneradas influenciam diretamente o trabalho com os filhos e marido”*. Neste contexto Ferreira e Nogueira (2013) enfatizam que a multiplicidade de papéis e a concorrência entre espaços sociais sublinham a ideia de que a família interfere na dinâmica dos negócios assim como os negócios estão presentes em seus lares e a forma como empreendem é delimitada pelas condições concretas em que vivem/viveram. Também entre as empreendedoras participantes desta pesquisa, algumas empreendem por necessidade dentro de suas casas devido à precariedade de espaços profissionais para atuar. Empreendendo dentro de seus lares, sem os limites físicos entre empreendimento/família se torna mais intensa a da QVT na DJT.

Observou-se assim que há uma crença unânime, entre as empreendedoras do grupo focal, que os conceitos de QVT e DJT estão interligados e que há interferência no comportamento e no desempenho das duas atividades. Dessa maneira, o cansaço e a saturação de um dos setores, influencia o outro.

Horas de trabalho no empreendimento dia / Horas de trabalho com casa, marido e filho

No trabalho de Oliveira et al (2013) foi elucidada a observação de que a flexibilidade de horário de trabalho não reduz o conflito trabalho-família e este fato indica que essa política deve ser tratada com cautela. Ainda segundo os autores a adoção de horários flexíveis pode ter consequências danosas que neutralizam os benefícios agregados para sua adoção. Teixeira e Bonfim (2016) concluíram que a

maioria das empreendedoras não conseguem administrar o tempo de modo que isso atenda satisfatoriamente às demandas de suas rotinas.

As empreendedoras acreditam que dividindo as horas de trabalho na empresa e dos afazeres domésticos, a sua qualidade de vida irá melhorar, ou seja, dividindo o tempo de maneira adequada elas conseguirão alcançar o equilíbrio entre vida profissional e familiar. Assim, relatam que é preciso colocar um limite para os afazeres domésticos que *“nunca acaba”*. A justificativa se expressa na declaração de que traçando a rotina de dedicação à casa tudo flui melhor e que isso é quesito principal para que tudo ocorra bem na empresa também. Ou seja, quando um dos dois lados está mal influencia no outro: *“dividir os trabalhos ajuda muito na qualidade de vida, ter hora certa para determinadas atividades ajuda a planejar sem causar problemas e atribuições”*. Coerente com esta linha de raciocínio, Oliveira et al (2013) descrevem que quando as responsabilidades do trabalho passam a interferir no cumprimento das obrigações familiares, a incapacidade de atender plenamente aos compromissos familiares acaba por promover interferências no trabalho, o que pode minar o bom funcionamento das atividades profissionais no longo prazo, provocando uma espiral viciosa de interferências negativas entre as demandas das duas dimensões.

É importante declarar que para Bryan e Servilha (2017) a capacidade de combinar trabalho com o tempo de qualidade junto como uma família está no centro do conceito de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Os autores ainda evidenciam que, a escolha por conveniência em horas de trabalho está no centro do equilíbrio entre trabalho e vida, que vai além do tempo total disponível para atividades fora do trabalho e repousa crucialmente na capacidade de coordenar o tempo com os outros, por exemplo, para desfrutar mais tempo de lazer juntos.

Quanto ao número de horas trabalhadas foi citado que:

“Não tenho carga horária definida, nos dias que separo para fazer pedidos, 2 horas para vendas, 2 horas para anotar e calcular e então fazer os pedidos no site, para os serviços doméstico são reservados cerca de 11 horas por dia divididos entre filhos pequenos demais que demandam muitas horas de cuidados, casa e marido”.

“Não determino horários exatos, divido o tempo de acordo com a quantidade de coisas que tenho para fazer”.

Algumas empreendedoras lembraram que o final de semana e feriado são reservados ao trabalho doméstico e que sobra pouco tempo para lazer e nenhum tempo para cuidados pessoais. Apenas uma empreendedora enfatizou que não considera o trabalho com a filha no final de semana sendo trabalho doméstico e sim um momento de lazer com ela. A participante relatou que é nestes dias que realiza a atividade de cuidar da filha com calma e prazer. Estes dados têm certa afinidade com o que é colocado por Dolors et al (2018) quando defendem que para reduzir o estresse no trabalho, a prática mais eficaz é ter um dia de trabalho em vez de trabalhar em turnos separados.

Período de Férias

Sobre o período de férias uma das empreendedoras relatou que considera férias somente profissionais, pois *“a mãe e dona de casa continua trabalhando durante as férias”*. Ela entende que trabalha até mais durante as férias, pois salienta que o trabalho doméstico é mais desgastante que o trabalho remunerado. Conclui que volta das férias muito cansada. Outra empreendedora citou que *“não tiro férias prolongadas pois o empreendimento não permite”*. Sendo assim, ela declara que tira 5 dias consecutivos de férias para um passeio com a família e que isso só é possível com o apoio de parentes para supervisão do empreendimento nos dias que ela está fora: *“como trabalho em casa não determino tempo para férias, procuro sempre ter tempo mais livre quando meu filho está em casa de folga da escola, não tenho sócios ou substitutos no empreendimento acumulando o trabalho e as encomendas quando tiro períodos de férias”*.

Também foi relatado que a não existencia de um sócio ou substituto na empresa dificulta a oportunidade das férias acontecerem e que existe a possibilidade entre as empreendedoras de realizar algum tipo de serviço remunerado referente a seus empreendimentos entre o período que deveria ser de descanso. Teixeira e Bonfim (2016) salientam que a presença de sócio na administração da empresa tem efeito minimizador nos conflitos da Dupla Jornada de Trabalho para as empreendedoras. As participantes deste estudo não contam com o suporte de sócios mas, ainda sim, em sua maioria conseguem tirar férias ao menos um período ao ano considerando o intervalo para passeios com a família.

Estratégias de enfrentamento do conflito

Teixeira e Bonfim (2016) destacam muitas dificuldades que as empreendedoras enfrentam ao tentar conciliar as suas empresas com as suas famílias. Oliveira et al (2013) ressaltam que o entendimento dos conflitos trabalho-família e os conflitos família-trabalho pode contribuir para chamar a atenção para uma tendência que parece estar cada vez mais disseminada no universo corporativo brasileiro e que, a médio e longos prazos, pode gerar consequências nocivas tanto para os trabalhadores quanto para as organizações.

Sobre as estratégias adotadas pelas empreendedoras para lidar com os conflitos pessoais, familiares e profissionais estão a paciência, a calma e o entendimento da existência dos conflitos. Assim elas relataram que conseguem administrar os conflitos através da melhor organização dos afazeres, criando horários determinados para a realização das tarefas diárias. Também foi ressaltada a utilização da fé para tratar os conflitos: *“A estratégia que uso é a do relacionamento com Deus através da fé e em Jesus Cristo, sendo assídua aos cultos e procurando buscar a Deus diariamente, investindo na alma e no espírito praticando de maneira mais possível os ensinamentos bíblicos”*. Segundo o grupo, tal prática dá força e equilíbrio emocional para lidar com conflitos internos e externos em geral. Este dado é relevante, pois o sentimento de culpa foi um dos problemas relatados pelo grupo avaliado:

“Para lidar com a culpa utilizo a estratégia de reflexão com intuito de me sentir realizada na profissão e com a família. Também faço um trabalho interno para diminuição da culpa. Além disso, procuro me concentrar no momento que estou com minhas filhas me abstraindo de qualquer pensamento de trabalho, separo uma vez por semana para ficar com o meu marido”.

A culpa também é sentida se as empreendedoras tentam ter tempo para si próprias. Foi salientado pelo grupo a *“falta de tempo para se dedicar a si mesma”*. Os cuidados pessoais ficam em último plano, considerando as três esferas, profissional, familiar e pessoal do conflito. Assim, em se falando de tempo para si mesmas, as empreendedoras sentem aculpa, como um dos problemas considerando os conflitos familiares, pessoais e profissionais. Tal dificuldade foi referida por algumas empreendedoras: *“que nem sabe como consegue lidar com tantos conflitos”*, *“é bem difícil lidar com esses conflitos e existe um desequilíbrio muito*

grande nas áreas da minha vida”. “Com o cuidado com a casa e filhos em primeiro lugar, sobra pouco tempo para me dedicar ao meu empreendimento e a novos projetos, o que me gera grande culpa de não estar conseguindo acompanhar o mercado”.

Barcaui e Limongi-França (2014) defendem que alguns impactos causados pelo estresse na vida dos indivíduos são amenizados quando se adotam estratégias de controle e administração de seus sintomas e, neste caso, o estresse pode se tornar positivo.

Teixeira e Bonfim (2016) destacam que a percepção da busca do ponto de equilíbrio entre as demandas conflitantes na vida das empreendedoras pode gerar desgaste emocional e/ou físico. Neste sentido as empreendedoras do grupo focal buscam apoio através de terapias com psicólogos, atividade física, diálogo com o marido e outros apoios familiares, uso do relacionamento com Deus e a Fé, reflexão como trabalho de autoconhecimento e diminuição da culpa além de não dar foco aos problemas da DJT, lidando com isso como se fosse algo natural a serem enfrentados por elas.

Atividades associadas à DJT

Strobino e Teixeira (2016) enfatizam que o gênero feminino ainda é associado ao trabalho doméstico e defendem que é perceptível que as mulheres continuam a desempenhar a maior parte desse trabalho, em particular nas esferas tidas como tipicamente femininas causando efeito desfavorável de seu reconhecimento social, além de contribuir para a divisão injusta de tarefas, tanto no trabalho como dentro de casa.

Neste contexto, quanto às atividades associadas à Dupla Jornada de trabalho, uma das empreendedoras relata como são suas atividades:

“Normalmente dou café as crianças, faço almoço que dê o suficiente para a janta também, enquanto arrumo a casa, já começo a ajeitar as crianças para a escola e então se arruma para trabalhar, aliás as horas que estou no empreendimento são as horas mais calmas do meu dia, depois que chego começo a maratona de banho, janta momento de estudos (Cursos à distância), coloco as crianças para dormir e aí sim um momento de descanso e de dar atenção ao marido”.

Outra empreendedora cita que dentre as tarefas da dupla jornada está o cuidado com a filha, mas que não considera o momento como trabalho doméstico. Também foram citadas as tarefas de cuidado das finanças domésticas, cuidar da organização da casa e fazer supermercado, assim como administrar as rotinas dos filhos. Lavar e passar a roupa, cuidar do carro, fazer os deveres com o filho também foram mencionados. Assim, fica evidente que essas mulheres se desdobram em múltiplos papéis enfrentando um trabalho remunerado e, em uma segunda jornada de seu dia, encaram os afazeres domésticos, o cuidado com os filhos e, ainda, se preocupam em tirar um tempo para os maridos. Todas as empreendedoras deste estudo parecem estar em busca do equilíbrio entre a dinâmica Família/empreendimento em suas vidas. Isto corrobora com os estudos de Teixeira e Bonfim (2016) que coloca este item entre as demandas conflitantes geradoras do desgaste emocional e/ou físico, chegando a afetar a auto-estima e a moral das empresárias.

Problemas advindos da Dupla jornada

Quanto aos problemas que a dupla jornada de trabalho provoca foram citados o cansaço e o estresse em primeiro lugar. Foram comuns, entre as empreendedoras, os relatos referidos à tensão e à impotência para realizar todo o trabalho: *“falta de organização do tempo para que eu consiga fazer mais atividades que trariam um momento relaxante”*. *“me sinto estressada quando não dou conta da agenda”*.

Também foi citada a falta de tempo para os cuidados pessoais refletindo em adoecimento físico e mental, e para o marido (lazer com o marido) resultando nos conflitos conjugais, falta de tempo para terminar as tarefas profissionais gerando uma preocupação constante. Uma das empreendedoras relatou que a cobrança do marido

pelo tempo de esposa à deixa nervosa fazendo se sentir culpada. Oliveira et al (2013) salientam que com relação às consequências dos conflitos trabalho-família e conflitos família-trabalho, o estresse demonstrou ser um impacto negativo na vida das mulheres.

As empreendedoras deste estudo relatam o esgotamento físico e mental, falta de tempo para os cuidados pessoais como ir ao médico ou fazer atividade física e a culpa pela falta de paciência com a sua própria família. Também foram relatados cansaço e sonolência dificultando a realização das tarefas diárias, assim como esgotamento físico e mental.

Preocupações das empreendedoras quanto a DJT

Uma das dificuldades levantadas na literatura sobre a DJT refere-se à cobrança de desempenho que atravessa a vida pessoal e a vida profissional das mulheres. Sobre isto, Queiroz e Aragón (2015) elucidam que é possível inferir que a mulher sofre dificuldade em permanecer no mercado de trabalho devido ao seu ciclo de vida, como formação da família e maternidade. Esse período demanda tempo e dedicação da mulher, que tende a reduzir sua participação na força de trabalho para dedicar mais tempo à sua família.

Em relação às preocupações das empreendedoras quanto à DJT, estão à grande cobrança em ser a melhor profissional, dar resultados e ainda ser uma mãe presente e amorosa que saiba educar os filhos. Há preocupação com não corresponder às expectativas dos objetivos planejados, não ter tempo de se dedicar aos filhos, não ter tempo de se dedicar ao seu negócio e à sua profissão, e de não realizar bem as atividades. Neste sentido Oliveira et al (2013) ressaltam que a exacerbação de demandas nos dois mundos, profissional e familiar, teria consequências deletérias tanto sobre o bem-estar individual quanto sobre os fatores associados ao desempenho das organizações. Strobino e Teixeira (2016) defendem que falta de ânimo para que as empreendedoras administrem as suas rotinas, o mau humor no trato com suas famílias como consequência dos problemas do trabalho e a falta de motivação constante, causadas pela rotina estressante ou pelo retorno financeiro baixo, são as preocupações classificadas na dimensão de comportamento das empreendedoras. Então apesar de se desdobrarem em múltiplos afazeres as empreendedoras relatam que não conseguem dar conta de todas as atividades que

se propuseram a fazer. A maior preocupação relatada pelas empreendedoras foi em relação ao futuro de seus empreendimentos e de sua família no que diz respeito ao fenômeno da dupla Jornada.

Qualificação das empreendedoras

Silva e Ferreira (2013) demonstraram em seus estudos que as oportunidades de uso e desenvolvimento das próprias competências caracterizaram-se como um preditor positivo e significativo da qualidade de vida e bem-estar no trabalho. Neste contexto, quanto à qualificação das empreendedoras, enfatizamos que existe uma preocupação unânime entre todas as que participaram do grupo focal de se qualificar. Apesar das muitas dificuldades advindas da Dupla Jornada de Trabalho, as empreendedoras têm conseguido realizar cursos e investir na carreira. Assim elas sonham com um futuro melhor e acreditam que isso será fruto de muitos estudos: *“no momento estou terminando o curso técnico administrativo e ao fim desse curso pretendo me dedicar a estudar para o ENEM 2019 para ingressar na faculdade de psicologia”. “Atualmente não tenho tempo, há 6 meses iniciei o técnico administrativo, mas não deu para concluir e tive que adiar, desde então procuro fazer cursos rápidos de qualificação profissional e empreendedorismo”. “Tenho tentado me qualificar, mas os afazeres domésticos é o meu grande inimigo para que sobre tempo de estudar, assim, para conseguir então deixo os cuidados pessoais em último lugar na minha lista gastando meu tempo com empreendimento, trabalho doméstico e curso”.*

Também foram ressaltados que entre cuidar de si e se qualificar, as mulheres empreendedoras escolhem se qualificar. O apoio marital e o apoio de parentes próximos também aparecem como grande suporte à qualificação das empreendedoras.

Problemas relacionados à saúde

Para Souza e Araújo (2016), o adoecimento pode ser acarretado pelas vivências relacionadas ao trabalho. Assim, dentre os problemas relacionados à saúde e ao bem-estar das empreendedoras estão em primeiro lugar as dores de cabeça, muitas vezes frequentes e a enxaqueca. Uma das empreendedoras revela que trata das dores de cabeça com homeopatia e que desde começou a se tratar com terapias alternativas tendo tido grandes resultados para o mal. Também foi relatado

problemas relativos ao humor: *“quando fico muito cansada fico mal-humorada e isso me atrapalha nas relações pessoais e na relação com o meu marido. “Por causa do mau humor já quase me separei diversas vezes”*. Sobre dificuldades físicas foram citados problemas de gastrite, sonolência, dores de coluna, dores no corpo tensionais, fascite plantar e psoríase emocional. A relação com a DJT sempre é vista como certa, como foi argumentado por uma das empreendedoras: *“ sofro de problemas relacionados à saúde mediante a dupla jornada, quando tenho atividades acumuladas sinto um pouco de dor de cabeça, mas nada contínuo, por falta de sono para poder terminar a tempo alguma encomenda”*. O mau humor também foi um dos problemas mais citados entre as empreendedoras. Fica claro, no contexto das empreendedoras participantes desta pesquisa, que o estresse advindo da dupla jornada de trabalho causa o adoecimento físico e esgotamento emocional. Todas relataram problemas de saúde causados pelo estresse.

Apoio às empreendedoras

Segundo o estudo de Pertali et al (2015) o apoio marital pode atenuar o estresse. Assim, o núcleo familiar atuaria como aporte social, mediando à percepção dos indivíduos sobre os estressores ambientais. Os autores apontam que a integração social poderia atuar como protetora dos efeitos do desgaste no trabalho sobre a saúde, apresentando-se como uma importante estratégia na redução da percepção dos níveis de tensão. Teixeira e Bonfim (2016) destacam que na tentativa de conciliar bem os múltiplos papéis, as mulheres se deparam com as frustrações e sentimento de culpa, sendo neste momento evidenciada a importância do aporte emocional do marido e dos filhos.

Quanto ao tipo de apoio, registramos que a maioria das empreendedoras contam com o suporte do marido para a administração da casa e da mãe ou parente próximo

para os cuidados com os filhos. Já quanto ao apoio dos filhos na arrumação da casa, as empreendedoras o julgaram insuficiente, uma vez que consideraram a participação deles como de pouca a colaboração. Uma empreendedora relatou que não recebe apoio nenhum de filhos nem de marido, realizando todas as atividades sozinhas e se sentindo sobrecarregada com as tarefas domésticas. Esta situação gera um difícil equilíbrio entre os dois setores de sua vida: *“Não conto com apoio marital, mas conto com o apoio da minha mãe no cuidado com meu filho. As tarefas domésticas desempenho sozinha, mas almoço e jantar são comprados prontos”*. De outro lado, o suporte também foi declarado por uma empreendedora que: *“conto com o apoio de uma faxineira 2 vezes na semana fazendo o serviço doméstico, almoço e janta, o marido ajuda na organização da casa, administrar as contas e faz o supermercado”*. Essa mesma empreendedora ainda faz questão de ressaltar que as despesas da casa são divididas igualmente e que a sua mãe ajuda exclusivamente nos cuidados com as duas filhas.

Obstáculos para os empreendimentos prosperarem

Tanrikulu (2017) defende que a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional das mulheres podem ser reforçados apoiando-as na superação dos obstáculos que lhes são colocados. A ajuda seria feita por meio de soluções administrativas como, por exemplo, horário de trabalho flexível, trabalho em casa, treinamentos, etc. Para Kodagoda (2018) com o duplo ônus do trabalho e da família, trabalhar longas jornadas limita as aspirações de carreira das mulheres. Quanto aos obstáculos que as empreendedoras consideram que precisam superar estão a falta de ousadia para cativar novos clientes e a falta ou a má administração do tempo para que possam se dedicar ao empreendimento. Dessa forma, o trabalho realizado acaba limitado: *“o tempo que dedico aos cuidados com a minha filha me*

impedem de fazer o meu empreendimento avançar”. Uma das empreendedoras afirmou que para ela não há obstáculos e que seu empreendimento está prosperando conforme esperado. Ademais, foi considerado o medo e a falta de investimento como obstáculos para que os empreendimentos prosperem. Por fim uma das empreendedoras citou que *“meu maior obstáculo é a procrastinação. Preciso parar para adiar as pequenas atividades que geram acúmulos de tarefas e agravam o estresse”*. Para Ferreira (2015) o que as práticas de QVT hegemônica visam é garantir índices de produtividades prescritos, pois eles são vitais em face da competitividade globalizada.

Promoção da QVT

Grande et al (2013) consideram que cerca de um terço do dia se passa no local de trabalho e que estratégias que beneficiem a qualidade de vida do trabalhador são importantes. Assim, concluíram que os principais fatores que interferem na qualidade de vida são: prática de atividades voltadas à estética, condição física, tabagismo, atividade física, tempo sentada, vida em família, qualidade do sono e renda. Corroborando com esta posição, dentre a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho realizada pelas empreendedoras está dormir as horas necessárias de sono para evitar o estresse, organizar melhor as atividades para que sobre tempo com os cuidados pessoais, ginástica laboral, massagens, atividade física regularmente, alimentação saudável e alimentação caseira, ergonomia. Assim *“relaxar para fazer coisas com tranquilidade, buscar opções de bem-estar físico e emocional”* e investir na qualidade do trabalho na empresa, com distribuição de tarefas para evitar sobrecargas são as estratégias citadas por elas. Também foram considerados promotores de QVT os investimentos na empresa e a distribuição de tarefas que agravam o estresse. Ginástica laboral, massagens, alimentação saudável e ergonomia na empresa também foram pontos considerados pelas empreendedoras, assim como estabelecer horários para o trabalho alcançando as metas e lidar com a competitividade de mercado. As empreendedoras também procuram fazer cursos ligados à área do trabalho desenvolvido para melhor realização de suas tarefas e menores desgastes físicos. Obviamente os quesitos colocados pelas empreendedoras não são muito fáceis de alcançar. Ferreira (2015) defende que entre os limites fundamentais que veiculam a prática de QVT estão as fontes concretas dos

desgastes e da fadiga, cujas raízes são de natureza intocáveis como, por exemplo, a sobrecarga de trabalho e posto de trabalho não ergonômico.

Divisão das horas de trabalho remunerado e trabalho doméstico na melhoria da QVT

Não raramente o trabalho empreendedor tende a ser associado à flexibilidade de horários, o que daria condições para ele ser desenvolvido em compatibilidade com a vida familiar. Strobino e Teixeira (2014) afirmam que uma das principais razões para que a mulher venha a ter o próprio negócio é a flexibilidade de horários, pois ela acredita que, sendo dona da própria empresa, poderá compatibilizar trabalho e família e que em contrário, o que ocorre são raras as empreendedoras, em particular as pequenas empreendedoras, que têm a fronteira entre trabalho e vida pessoal, ou vida familiar bem-sucedida.

Em sentido oposto, as empreendedoras acreditam que dividir as atividades ajuda na qualidade de vida. Assim defendem que ter *“hora certa”* para determinadas atividades ajuda a planejar e rotina sem causar problemas ou tribulações. Elucidam que *“traçar”* uma rotina para os afazeres domésticos *faz “fluir melhor” o trabalho na empresa e vice-versa. “A organização do tempo é a chave para melhorar a QVT”*. Elas também estabelecem limites no trabalho de casa e com os filhos com um horário fixo para o trabalho na empresa.

Estresse na vida das empreendedoras

Bezerra et al (2014) relatam a influência negativa do estresse ocupacional na vida das mulheres policiais. Assim, segundo os autores, a grande demanda profissional exige que elas levem *“para dentro de casa os problemas do serviço”* e defendem que o não desligamento do trabalho e das tarefas pendentes afetam diretamente o seu relacionamento com a família e, em particular com os filhos, pois consideram que não conseguem lhe dar atenção devida, gerando sentimento de culpa e ansiedade.

Como na vida das policiais, o estresse também faz parte da vida das empreendedoras. Elas relatam que *“raramente consigo ter um momento só pra mim, normalmente fico correndo de um lado para o outro para que dê tempo de fazer tudo”*; *“o cansaço físico é muito grande e o corpo acaba adoecendo quando há o aumento*

do volume de trabalho no final do ano"; *"algumas vezes o estresse faz parte da minha vida sim, pois quando há o acúmulo de tarefas fico sem rumo e nervosa"*. Foi considerado por uma empreendedora que o estresse é a epidemia do século. Senicato et al (2012) defendem que a saúde mental das donas de casa, especialmente daquelas de menor nível socioeconômico, deve ser alvo de atenção dos serviços de saúde na perspectiva de propiciar a detecção dos comprometimentos e de oferecer as melhores estratégias de controle. Para Greco et al (2013) a minimização dos efeitos nocivos do estresse laboral no indivíduo é o estímulo à realização de atividades de lazer ou atividade física. Segundo Tapas et al (2017) a exposição excessiva a estressores no trabalho é considerada um risco potencial à saúde e pode afetar adversamente a saúde e a QVRS. O principal resultado do estresse segundo as empreendedoras é o nervosismo, muitas vezes causado pelo acúmulo de tarefas. O cansaço físico também foi bem considerado. Ademais foi salientado que a falta de tempo para os cuidados pessoais agrava o estresse causando o adoecimento do corpo físico. Teixeira e Bonfim (2016) concluíram que os cuidados para si próprias, dentre as empreendedoras de seus estudos, estão condicionados a "falta de Tempo" e assim as mulheres se negligenciam para dar assistência afetiva a sua família.

Principais estressores que afetam a vida das empreendedoras

Como principais estressores que afetam a vida das empreendedoras estão à desobediência dos filhos gerando frustração e estresse; o excesso de trabalho; relógio; as coisas fugirem da rotina; falta de dinheiro; falta de comprometimento dos clientes e falta de conscientização familiar, falta de apoio dos filhos na organização da casa; cobrança de marido e dos filhos, falta de tempo. Foi considerado por uma das empreendedoras: *"a dupla jornada é cansativa, mas não faz se sentir estressada, o sentimento é de realização profissional e materna"*. Também foi observado que a administração do tempo é necessária para que se possa conciliar a dupla jornada de trabalho. Ferreira e Nogueira (2013) elucidam que a abertura de uma empresa marca com tamanha força as trajetórias femininas que este fato não pode ser negado como

constituente de suas subjetividades. Anik et al (2014) consideram que o estresse laboral afeta a qualidade do relacionamento cotidiano do parceiro, e que as associações de ator e parceiro são mediadas pelo fato de que, em dias de maior estresse, as pessoas desligam menos do trabalho e conseqüentemente se comportam menos efetivamente com o parceiro, resultando em quedas de relacionamento diários. Nesse sentido a cobrança dos maridos e até mesmo dos filhos foram estressores também considerados pelas empreendedoras. Dentre os estressores nos empreendimentos foram citados a falta de comprometimento dos clientes, os horários poucos flexíveis de alguns serviços, falta de dinheiro, as “coisas” que fogem da rotina e o excesso de trabalho. Corroborando com a literatura está o trabalho de Teixeira e Bonfim (2016) que destaca que apesar de todos os conflitos enfrentados pelas empreendedoras, a dedicação dessas mulheres ao trabalho e às suas empresas é muito grande.

Associações feitas pelas empreendedoras entre o estresse e a DJT

Costa e Ferreira (2014) observam que o estresse ocupacional pode afetar negativamente a saúde do trabalhador. Turk et al (2014) explicam que, os mais importantes fatores de estresse a serem considerados são o fato de que o ambiente de trabalho é organizado ao longo de linhas de gênero e conflitos entre trabalho-família. Neste contexto, quanto aos principais estressores advindos da DJT que afetam a vida das empreendedoras estão a pressão entre o conflito da realidade que se vive e a expectativa que se busca; o fato da dupla jornada ser a principal fonte de estresse que influencia a vida; a existência de uma associação entre estresse e a dupla jornada por conta da sobrecarga de tarefas; a cobrança de educar os filhos e

estar com a casa arrumada, junto com a auto cobrança de dar resultados como profissional e a falta de barreira entre o trabalho e vida familiar;

A vivência das situações descritas pelas empreendedoras pode estar associada à sobrecarga relacionada a frustrações. Sobre isto, Strobino e Teixeira (2014) afirmam que as expectativas frustradas da divisão das tarefas domésticas com o conjugue ou com os demais membros da família, a necessidade de maior dedicação de horas às atividades relativas ao trabalho e a ambiguidade entre a objetividade profissional contribuem para a incompatibilidade de pressões entre trabalho família. E isso resulta em custos sociais não quantificáveis como estresse, afastamento do trabalho por doenças físicas e emocionais, a falta de acompanhamento dos dependentes e até mesmo o divórcio.

Anik et al (2017) consideram que separar-se psicologicamente do trabalho no ambiente privado é crucial para se recuperar do estresse no trabalho e promover o bem-estar. Os autores destacam que o estresse impede a separação do trabalho e que o distanciamento, por sua vez, promove a capacidade do indivíduo de se envolver em interações positivas em casa, o que aumenta o bem-estar individual e relacional.

Qualidade do sono das empreendedoras

Bezerra et al (2014) também realizaram grupos focais com mulheres e descobriram uma associação entre tensão e problemas com o sono e com as relações interpessoais. Eles relataram que as mulheres participantes de suas pesquisas, ao chegarem a casa, em alguns períodos de maior tensão no trabalho, sentiam-se sem energia para se relacionar com os familiares, preferindo dormir ou ficar sozinhas. Concluem que o isolamento na própria casa funciona como uma estratégia para se acalmar e para não descontar na família os problemas do trabalho, perdendo muito em termos afetivos.

De acordo com Sanaz et al (2017), as mulheres que vivenciam um alto nível de conflitos entre os papéis família trabalho podem sofrer distúrbio do sono e isso varia de acordo com sua faixa etária.

No contexto investigado por esta pesquisa, quanto ao número de horas que as empreendedoras dormem por dia, foi visto que aquelas que tem filhos pequenos abaixo de 4 anos são as que dormem pior: *“durmo 7 horas de sono quando o meu filho menor não acorda no meio da noite, influenciando na realização das tarefas no outro dia”*; *“7 a 8 horas, mas acho necessário dormir mais pois a minha filha ainda acorda no meio da noite o que diminui as minhas horas de sono e provoca o estresse no dia seguinte”*. Também foi ressaltado por uma das empreendedoras que ela dorme cerca de 5 horas por dia, observando que dorme pouco e que gostaria de dormir mais; *“8 horas por dia dependendo da minha filha que ainda acorda a noite resultando em falta de paciência para a realização da minha rotina no dia seguinte”*. As empreendedoras que dormem cerca de 9 horas por dia consideram que dormem bem, mas pelo fato de acordarem muito cedo acreditam que precisariam dormir até mais tarde para não conviverem com a sensação de sonolência durante o dia quando fazem suas rotinas.

6 GUIA ESQUEMÁTICO

Considerada a exposição dos resultados aqui registrados e cumprindo os objetivos gerais desta pesquisa foram desenvolvidos alguns pontos no que se refere ao enfrentamento da DJT pelas empreendedoras. Assim foi proposto o modelo diagnóstico de estressores da DJT com um guia esquemático apontando os principais problemas e soluções para o enfrentamento da DJT das empreendedoras através dos achados desta pesquisa.

. Problemas advindos do enfrentamento da DJT

- Cansaço e saturação em um dos setores (familiar e/ou empreendimento) influenciando negativamente o outro;
- Cansaço, estresse e falta de paciência influenciando negativamente a vida familiar;
- Conflitos pessoais internos sobre as muitas atividades a serem realizadas e a frustração de não dar conta;
- Conflitos com o marido devido à divisão dos afazeres domésticos causando um desgaste na relação;
- Culpa e nervosismo pela falta de tempo de se dedicar ao marido resultando em cobranças;
- Dificuldades na organização do tempo não cumprindo as tarefas diárias;
- Falta de tempo para os cuidados pessoais causando adoecimento físico e emocional;
- Falta de tempo para a família resultando em culpa pela falta de tempo para dedicação dos filhos;
- Falta de tempo para ir ao médico e/ou fazer atividades físicas;
- Esgotamento físico e mental;
- Dores de cabeça, enxaqueca e insônia;
- Dores tensionais no corpo;

- Doenças auto-imunes caudas pelo estresse;
- Dores de coluna;
- Gastrite nervosa;
- Sonolência durante o dia dificultando a realização das tarefas diárias;
- Mau-humor para realização das tarefas profissionais e no trato com a família;
- Depressão;
- Falta de tempo para qualificação;
- Procrastinação e falta de motivação frente à rotina;
- Necessidade de uma melhor qualidade do sono.
- Falta de tempo para fazer o empreendimento crescer;
- Falta de tempo para descanso e lazer;
- Preocupação constante com o futuro do empreendimento e futuro da família.

. Soluções para o enfrentamento da DJT

- Delimitar horários para a realização do trabalho no empreendimento assim como para realização das tarefas domésticas, colocando limites para realização de tais tarefas, deixando um tempo para cuidados pessoais e lazer;
- Escolher a atividade laboral, que lhe traga mais prazer e menos desgaste;
- Procurar realizar as atividades laborais em uma estrutura física adequada e tranquila;
- Utilizar recursos de informática quando possível;
- Manter uma boa relação com os colaboradores da empresa;

- Investir em eficiência focando nos resultados produtivos e melhores benefícios para um bom desempenho e motivação (ex. Trabalhar com metas reais dentro das possibilidades);
- Investir em bem-estar durante o trabalho, procurando ter uma alimentação saudável, ingestão de água e um ambiente favorável a realização do trabalho;
- Manter o empreendimento físico separado do lar, entretanto, se possível, localizado perto de casa, facilitando o processo de deslocamento;
- Evitar fazer frequentemente horas extras mantendo uma agenda bem organizada e delegação de tarefas para que isso não aconteça;
- Procurar suporte psicológico, se necessário, principalmente para lidar com os sentimentos de culpa;
- Realizar atividade física frequentemente, incluindo Ginástica laboral e Massagens;
- Contar com o apoio marital e familiar na administração da casa;
- Manter um diálogo frequente com o marido conscientizando da carga de serviços desempenhados aos afazeres domésticos;
- Realizar reflexões diárias para desenvolver o autoconhecimento;
- Procurar equilíbrio espiritual;
- Procurar ter tranquilidade na resolução dos problemas, buscar opções de um bem-estar físico e profissional;
- Dormir a quantidade necessária de horas, programar pausas também durante o dia, para evitar o estresse;
- Fazer cursos ligados à área de trabalho para melhorar a realização das tarefas e cursos de Gestão do Tempo;

7 CONCLUSÃO

Chegamos aqui à conclusão deste trabalho, observando que o objetivo proposto, desenvolver um Guia Esquemático, analisando os principais problemas e soluções, associados ao enfrentamento da DJT das empreendedoras participantes desta pesquisa foi alcançado.

Cabe salientar que ficou nítido que as mulheres participantes desta pesquisa muitas vezes se deparam com frustrações quando tentam conciliar seu negócio e a sua família. Observamos que existe nas empreendedoras um sentimento de culpa que se evidencia, ou não, pelo apoio marital, dos filhos ou de uma terceira pessoa (geralmente a mãe da empreendedora) na administração dos lares, quando o assunto é DJT. A culpa que é vivida quando elas se sentem limitadas para cuidar da família, fica mais pesada ainda se cuidam de si mesmas. Ficou evidente que o cuidado pessoal teve a menor expressividade entre empreendedoras, assim verificou-se que elas se dedicam ao seu trabalho, a seus lares e à sua qualificação deixando a vida pessoal em última instância.

Por conseguinte, esse grupo de mulheres avalia que os dois setores de suas vidas, familiar e empreendimento, estão interligados. Elas defendem que existe uma dependência emocional diretamente proporcional entre essas duas esferas. Dessa maneira as empreendedoras dividem as horas de trabalho na empresa e dos afazeres domésticos como estratégia adequada para administrar a QVT. Ainda, dos resultados obtidos, destaca-se que, entre os problemas advindos da DJT está a falta de apoio marital e dos filhos. A dedicação à construção da família tem sido um fator que reduz a oferta de trabalho para as mulheres e, por outro lado, incentiva-as a empreenderem. Muitas vezes elas começam seus empreendimentos dentro das próprias casas ou criam negócios cuja estrutura física comporte seus filhos. Essa estratégia de empreender por necessidade dificulta o desvencilhamento casa/empreendimento. Em contrapartida é a maneira que muitas mulheres utilizam para conseguir sua independência financeira ao mesmo tempo em que se realizam com a maternidade. O aumento da qualificação escolar das mulheres e o apoio de familiares, creches e escolas para a criação dos filhos colaboram para o aumento da inserção feminina no mercado de empreendedorismo. Ademais elas se sentem culpadas e se cobram em ser melhores profissionais, dar resultados e ainda ser mãe e esposa, presentes e amorosas, que saibam educar seus filhos. Então, enfrentam o medo de não

corresponder às expectativas mediante os objetivos planejados, não ter tempo de se dedicar aos filhos ou aos negócios e à sua profissão.

Quanto às demais estratégias de enfrentamento da DJT detectadas durante o grupo focal pelas empreendedoras estão o controle das emoções e a separação emocional entre os setores família/empreendimento. Em seguida, está a mudança na maneira de agir tanto com os familiares compartilhando as tarefas diárias da casa com eles quanto na empresa utilizando da delegação de tarefas para os funcionários. A conversa e o apoio com o marido também servem de forte estratégia para o enfrentamento do conflito advindos da DJT. Foi possível perceber que as famílias fornecem um apoio valioso para o enfrentamento da DJT, principalmente quando essas empreendedoras têm filhos pequenos e/ou quando desejam investir na capacitação ou qualificação de suas carreiras. Dito de outra forma, este trabalho reitera que um menor nível de educação dessas empreendedoras elevou a chance de mais horas destinadas aos seus empreendimentos e que as mulheres com nível superior mais elevado trabalham menos e têm um maior suporte na administração da DJT. Sendo assim, podemos afirmar que o nível econômico está associado à melhor ou pior QVT, pois gera possibilidades de melhores estratégias para que as mulheres lidem com sua realidade e com seus conflitos internos. Ademais, essas empreendedoras mostraram interesse em melhorar os investimentos em QVT, mas observaram que faltam recursos e conhecimento para que isso seja feito.

Adicionalmente, esclareceu-se que o estresse advindo da DJT resulta na falta de sono, falta de paciência, nervosismo e sonolência durante o dia das empreendedoras.

É interessante observar que essas empreendedoras, apesar de enfrentarem uma rotina exaustiva com a DJT, ainda conseguem se sentir realizadas na criação dos filhos e nos seus empreendimentos. Afinal seus afazeres representam oportunidade de independência financeira, crescimento de carreira e expectativa de um futuro melhor para suas famílias. Então elas preferem deixar as preocupações com a DJT em segundo plano. Dessa forma, criam estratégias para lidar com o conflito, mas sem rigidez, e vão investindo seus focos na resolução dos conflitos diários recorrendo a várias estratégias para a resolução das dificuldades enfrentadas. Dessa maneira, elas tentam se aproximar de um ponto de equilíbrio entre as dimensões família e empreendimento. Utilizam paciência, calma, terapias, atividade física, diálogos com o marido e até o relacionamento com Deus e a Fé.

Finalizando, a elaboração deste estudo se mostrou rica em aprendizado e interações com o campo pesquisado. Acreditamos que com os resultados desta pesquisa seja instigado o desenvolvimento de mais estudos que levem aprofundamento dos temas aqui discutidos pela sociedade como um todo. Espera-se o investimento em Políticas Públicas para que esse fenômeno seja mais bem administrado. É importante analisar os dados em relação às empreendedoras que abrem falência, reforçando a importância do Estado criar mecanismos de apoio às empreendedoras. Também se espera que as informações contidas nesse trabalho sirvam de suporte para que sejam incorporadas a tais políticas e diretrizes a importância dos cuidados pessoais para a saúde da mulher empreendedora, principalmente aquelas de maior vulnerabilidade social. Neste grupo é evidente a importância de políticas públicas sociais voltadas a ampliar o acesso das mulheres à qualificação e capacitação, possibilitando-lhes a Qualidade de Vida no Trabalho, independência financeira e realização profissional sem desvalorizar a relevância da realização dessas mulheres na administração de seus lares e cuidados com os filhos. Também é válido deixar registrada a importância de políticas públicas para o apoio na criação dos filhos, principalmente o suporte ao cuidado das crianças na primeira infância, para que as mulheres possam investir em seus empreendimentos e na sua capacitação, sem ter que conviver com a culpa do desequilíbrio resultante da DJT enfrentada por elas.

Também nos deparamos com inúmeras limitações neste trabalho, sendo a principal delas o fato da amostra ser pequena, limitada a um pequeno grupo de empreendedoras. Assim, para futuras pesquisas indicam-se amostras maiores de empreendedoras, sendo desejável um estudo qualitativo entre as empreendedoras de diferentes regiões brasileiras e com diferentes culturas. Estudos que incluam outros membros da família das empreendedoras são desejáveis. É importante que sejam feitos investimentos na conscientização das famílias, para que elas entendam a dificuldade das mulheres empreendedoras e participem mais ativamente de suas vidas, principalmente nos afazeres domésticos.

A título de finalização à proposta deste trabalho, sugerimos que sejam realizadas pesquisas qualitativas com mulheres que exercem a profissão de professoras que, segundo os estudos, é um grupo que merece atenção sobre o tema desta

pesquisa. Acredita-se que com esse tipo de pesquisa se possa identificar diferentes percepções da DJT.

REFERÊNCIAS

ALBRECHT, K. **O gerente e o estresse: faça o estresse trabalhar para você**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 1988.

AMORIM, Rosane Oliveira; BATISTA, Luiz Eduardo. **Empreendedorismo feminino: razão do empreendimento**. Núcleo de Pesquisa da Finan, UNIESP, São Paulo, v. 3, 2012. Disponível em: <http://uniesp.provisorio.ws/finan/pitagoras/downloads/numero3/empreendedorismo-feminino.pdf>. Acesso em: 15 set. 2017.

ANIK, Debrotet al. Daily Work Stress andRelationShipSatisfaction: DetachmentAffectsRomanticCouples' InteractionsQuality. **JournalofHappinessStudies**, Fribourg, n.22, p. 1-19, Sept. 2017. Disponível em: <https://link-springer-com.ez24.periodicos.capes.gov.br/article/10.1007%2Fs10902-017-9922-6>. Acesso em: 25 abr. 2017.

ARROYO, Matilde Ruiz et al. Um estudo internacional sobre os fatores que explicam a expectativa de alto crescimento em novos empreendimentos: uma perspectiva de gênero, **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo,v.18, n.60, p.171-190, Apr./Jun. 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S180648922016000200171&lang=pt. Acesso em: 20 mar. 2018.

AVENI, Alessandro et al. Um estudo do comportamento de mulheres empreendedoras do Distrito Federal, **Revista Gecom**, ed 1, Brasília, 2012. Disponível em: http://facsenac.edu.br/portal/images/documentos/revista_gecom/edicao_1/3artigo-1ed.pdf. Acesso em: 15 set. 2017.

BALAYSSAC, David Pereira et al. Work-relatedstress, associatedcomorbiditiesandstress causes in French Community pharmacies: A nationwidecross-sectionalstudy, **PLoSOne**, França, v. 17, n. 10, 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010237722013000300011&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 20 abr. 2018.

BARBOSA Felipe Carvalho, et al. Empreendedorismo feminino e estilo de gestão feminina: estudo de casos múltiplos com empreendedoras na cidade de Aracaju – Sergipe. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, Campo Limpo Paulista, v.5, n.2, p.124-141, 2011. Disponível em: <http://ri.ufs.br:8080/handle/123456789/401>. Acesso em 3 ago.2017. Acesso em: 19 ago. 2017.

BARCAUI, André; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Estresse, enfrentamento e qualidade de vida: um estudo sobre gerentes brasileiros, **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v.18, n.5, p. 670-694,Set./Out. 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552014000500670&lang=pt. Acesso em: 5 mar. 2018.

BEZERRA, Claudia de Magalhães, et al. Estresse Ocupacional em mulheres policiais. **Revista Ciência &Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.18, n.3, p. 657-666, Mar. 2013.

Disponível em:
http://scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141381232013000800011&lang=pt. Acesso em: 25 mar. 2018.

BLACK, T. R. **Evaluating Social Science Research**, Sage, London, 1993.

BRACARENSE, et al. Qualidade de vida no trabalho: discurso dos profissionais da estratégia Saúde da família, **Escola Anna Nery**, Rio de Janeiro, v.19, n.4, p.542-548, Rio de Janeiro, Oct./Dec. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141481452015000400542&lang=pt. Acesso em: 15 mai. 2018.

BRUSCHINE, Maria Cristina Aranha; RICOLDI, Arlene Martinez. Revendo estereótipos: O papel dos homens no trabalho doméstico, **Estudos Feministas**, Santa Catarina, n. 20, v. 1, p. 259-287, jan./abr. 2012. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ref/v20n1/a14v20n1>. Acesso em: 5 jan. 2018.

BRYAN, Mark L.; SERVILLA, Almudena. Flexible working in the UK and its impact on couple time coordination, **Review of Economics of the Household**, San Diego, v.15, n.4, p. 1415-1437, dez. 2017. Disponível em: <https://link.springer.com.ez24.periodicos.capes.gov.br/article/10.1007%2Fs11150-017-9389-6>. Acesso em: 25 abr. 2017.

CAMPOS, Maria Izabel de; RUEDA, Fabían Javier Marín. Effects of Organizational Values on Quality of Work Life, **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 27, n.67, p. 65-75, May/Aug. 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103863X2017000200065&lang=pt. Acesso em: 25 mar. 2018.

CEBALLOS-VASQUEZ, Paula et al. Psychosocial factors and mental work load: a reality perceived by nurses in intensive care units, **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 23, n.2, p. 315-322, Ribeirão Preto, Mar./Abr. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010411692015000200018&lang=pt. Acesso em: 24 mar. 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**, 8. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, p. 307, 2011.

CISNE, Miria. Feminismo e marxismo: apontamento teórico-político para o enfrentamento das desigualdades sociais, **Serviço Social & Sociedade**, n. 132, p. 211-230, São Paulo, May/Aug. 2018. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010166282018000200211&lang=pt. Acesso em: 19 de sept. 2018.

COOPER, C., SLOGAN, S. WILLIAMS, S. **Occupational stress indicator management guide**. London: Thorbay Press, 1988.

COSTA, Helder Gomes. Modelo para webibliomining: proposta e caso de aplicação, **Revista FAE**, Curitiba, v. 13, n.1, p. 115-126, Jan./Jun. 2010. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/226/146>. Acesso em: 24 jan. 2018.

COSTA, Maria de Fátima Antunes Alves; FERREIRA, Maria Cristina. Sources and Reactions to Stress in Brazilian Lawyers, **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 24, n. 57, p. 49-56, Jan./Apr. 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103863X2014000100049&lang=pt. Acesso em: 20 mar. 2018.

DAUSTOURIAN, Banafsheh, et al. WomenEntrepreneurship: Effectof social capital, innovationandmarketknowledge, **AD Minister**, Medellín, n. 30, p. 115-117, Jan./Jun. 2017. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169202792017000100115&lang=pt. Acesso em: 23 mar. 2018.

DAVIS, K; NEWSTRON, J. W. **Comportamentohumano no trabalho – uma abordagem psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1992.

DELGADO, Cecília. Agricultura urbana, espaço de protagonismo feminino: Dinâmicas e potencialidade, **Estudos de Eva: Estudos sobre a Mulher**, n.37, p. 63-81, Lisboa, Jun. 2017. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S08746885201700010006&lang=pt. Acesso em: 20 mar. 2018.

DOGEN, R. J. **O empreendedor: fundamentos da iniciativa empresarial**. São Paulo: Mc Graw-hill, 1989.

DOLORS, Celma et al. Socially responsible HR practices and their effect on employees' wellbeing: Empirical evidence from Catalonia, Spam, **European Research on Management and Business Economics**, v. 24, n. 2, p. 82-29, Girona, May/August, 2018. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com.ez24.periodicos.capes.gov.br/science/article/pii/S2444883417300633?via%3Dihub>. Acesso em: 20 abr. 2018.

FERREIRA, Jane Mendes; NOGUEIRA, Eloy Eros Silva. Mulheres e suas histórias: razão, sensibilidade e subjetividade no empreendedorismo feminino, **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v.17, n.4, p.3 98-417, Jul./Ago. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552013000400002&lang=pt. Acesso em: 21 mar. 2018.

FERREIRA, Mário César. Qualidade de vida no trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva, **Laboreal**, Porto, v.11, n.2, p. 28-35, dez. 2015. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S164652372015000200003&lang=pt. Acesso em: 23 mar. 2018.

FERREIRA, Mário Cézar; BRUSIQUENSE, Romildo Garcia. New working conditions and old ways of management: The quality of worklife in question. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, Taubaté, v.10, n.3, p. 247-267, 2014. Disponível em: <https://rbgn.fecap.br/RBGN/article/view/1508>. Acesso em: 15 abr. 2018.

FILCULESCU, Adina. The heterogeneous landscape of innovation in female-led businesses - Cross-country comparisons, **Management and Marketing**, Romania, v.11, n. 4, p. 610-623, Dec. 2016. Disponível em: <https://www-degruyter-com.ez24.periodicos.capes.gov.br/downloadpdf/j/mmcks.2016.11.issue-4/mmcks.2016-0019/mmcks-2016-0019.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2018.

FISCHER, André Luiz, et al. **Constituição do modelo competitivo de gestão de pessoas no Brasil. Um estudo sobre as empresas consideradas exemplares**. 1998. Tese (doutorado) – Faculdade de economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-03042009-125228/en.php>. Acesso em: 10 jul. 2017.

FRANÇA, Ana Letícia de; SCHIMANSKI, Édina. Mulher, trabalho e família: uma análise da dupla jornada de trabalho feminina e seus reflexos no âmbito familiar. **Revista Emancipação**, Ponta Grossa, v. 9, n. 1, p. 65-78, 2009. Disponível em: <http://177.101.17.124/index.php/emancipacao/article/view/687>. Acesso em: 20 jan. 2018.

GEM – Global Entrepreneurship Monitor Empreendedorismo no Brasil - 2016. Coordenação de Maria de Souza Silveira Greco e diversos autores. Curitiba: IBQP 2016. Disponível em: [http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/941a51dd04d5e55430088db11a262802/\\$File/7592.pdf](http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/941a51dd04d5e55430088db11a262802/$File/7592.pdf). Acesso em: 29 jan. 2017.

GOMES, Almira Ferraz, et al. Empreendedorismo feminino sujeito da pesquisa. **Revista Brasileira de Gestão de Negócio**, São Paulo, v.16, n.51, p. 319-342, Apr./Jun. 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S18064892201400020031&lang=pt. Acesso em: 20 mar. 2018.

GONDIM, Sônia Maria Guedes. Grupos focais como técnica de investigação qualitativa: desafios metodológicos, **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 12, n. 24, p. 149-161, 2002. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/paideia/v12n24/04>. Acesso em: 14 dez. 2017.

GRANDE, Antônio José et al. Determinantes da qualidade de vida no trabalho: ensaio clínico controlado e randomizado por clusters, **Revista Brasileira de Medicina do Esporte**, São Paulo, v.19, n.5, p. 371-375, Sept./Oct., 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-86922013000500015&lang=pt. Acesso em: 19 mar. 2018.

GRECO, Patrícia Bitencourt et al. Job stress in agents at the socio-educational service sentir in the state of Rio Grande do Sul. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Santiago, v.34, n.1, p. 94-103, March, 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198314472013000100012&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 15 Abr.2018.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatística de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil, Estudos e Pesquisas – Informações Demográfica e sócio econômica, n. 38, junho, 2018 – Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 10 out. 2018.

KODAGODA, Thilakshi D. Working Long Hours and Its Impact on Family Life: Experiences of Women Professionals and Managers in Sri Lanka, **Indian Journal of Gender Studies**, New York, v. 25, n.1, p. 108-126, February, 2018. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/ez24.periodicos.capes.gov.br/doi/10.1177/0971521517738432>. Acesso em: 23 abr. 2018.

LEITE, Denise Fernandes et al. Qualidade de vida no trabalho de profissionais do NASF no município de São Paulo, **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 2, p. 507-525, 2014. Disponível em: https://scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010373312014000200507&lang=pt. Acesso em: 20 mar. 2017.

LEONE, Eugenia Trancoso et al. Mudanças na composição das famílias e impactos sobre a redução da pobreza no Brasil, **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 19, n.1, p. 59-77, abril, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ecos/v19n1/a03v19n1> . Acesso em: 29 jan. 2018.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho –QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**, 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2016.

MARCONDES, Willer Baumgartem et al. O peso do trabalho “leve” feminino à saúde, **Revista São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, Vol. 17, n. 2, p. 91-100, Abr./June 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-88392003000200010&script=sci_arttext. Acesso em: 22 mai. 2018.

MARTINEZ, Maria Carmem et al. Estressores afetando a capacidade para o trabalho em diferentes grupos etários na enfermagem: seguimento de 2 anos, **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 22, n.5, p. 1589-1600, Maio, 2017. Disponível em: https://scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232017000501589&lang=pt. Acesso em: 20 mar. 2018.

MARTINS, Cibele Barsalini et al. Empreendedorismo feminino: características e perfil de gestão em pequenas e médias empresas. **Revista de Administração UFSM**, Santa Maria, v.3, p.288-302, mai.\ago. 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/view/2378>. Acesso em: 10 mai. 2017.

MIRANDA, Cristina Maria Schmitt, et al. Gestão empreendedora: perfil e trajetória da mulheres gestoras de uma instituição de ensino superior, **VI Colóquio Internacional sobre gestão Universitária na América do Sul**, Santa Catarina, Nov. 2006. Disponível

em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/68055/t0042.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Acesso em: 20 jan. 2018.

MORGAN, D. Focus group as qualitative research. **Qualitative Research Methods Series**. 16, Sage Publications, London, 1997.

MOTA, Manoel Santos; SILVA, Geovani de Jesus. Os anos de chumbo e a produção televisiva: a revolução feminina no seriado Malu Mulher, **Revista Anagrama**, São Paulo, Ano 4, ed 4, jun/ago. 2011. Disponível

em: <https://www.revistas.usp.br/anagrama/article/view/35544/38263> . Acesso em: 30 jan. 2018.

MOTTA, Paulo Roberto. **Gestão contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente**. 15 ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.

MUHMAD, H. et al. Work-Related Quality of Life of US General Surgery Residents: Is It Really so Bad? **Journal of Surgical Education**, Ohio, v. 74, n. 6, p. 138 -146, November, 2017. Disponível em:

<https://www.sciencedirect.com.ez24.periodicos.capes.gov.br/science/article/pii/S1931720417302325?via%3Dihub> Acessado em: 20 abr. 2017.

NATIVIDADE, Daise Rosas de. Empreendedorismo feminino no Brasil: Políticas Públicas sob análise, **Revista de Administração Pública**, v. 43, n. 1, Rio de Janeiro, Jan./ Feb. 2009. Disponível em

http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S003476122009000100011&script=sci_arttext. Acesso em: 15 set. 2018.

NICOLÁS, C.; RUBIO, A. Social enterprise: Gender gap and economic development, **European Journal of Management and Business Economics**, Uni Ted Kindom, v. 25, n. 2, p. 56-62, Murcia, May, 2016. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com.ez24.periodicos.capes.gov.br/science/article/pii/S2444845116000161?via%3Dihub>. Acesso em: 20 abr. 2018.

NICOLÉTE, Jamilly Nicácio; ALMEIDA, Jane Soares de. Professoras e rainhas do lar: o protagonismo feminino na imprensa periódica (1902 – 1940), **Educar em Revista**, n. 2, p. 203 – 220, Curitiba, sept. 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010440602017000600203&lang=pt. Acesso em 19 Set. 2018.

NUNES, Nilza Rogéria de Andrade. **Mulher de Favela – o poder feminino em territórios populares**, Rio de Janeiro, Gramma, 2018.

OBSCHONKA, Martin et al. Personality and the gender gaps in self-employment: a multinational study, **PLoS One**, United Kingdom, v.9, n. 8, August, 2014. Disponível em: <http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0103805>. Acesso em: 23 abr. 2018.

OLIVEIRA, Lucia Barbosa de et al. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família, **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 17, n. 4, p. 418-437, jul./ago. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141565552013000400003&lang=pt. Acesso em: 25 mar. 2018.

OLIVEIRA, Patrícia Morilha de; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho, **RAE – Eletrônica**, São Paulo, v. 4, n. 1, jan./jul. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/raeel/v4n1/v4n1a05>. Acesso em: 17 set. 2017.

ONU. **Princípios do Empoderamento das mulheres**, 2016. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/>. Acesso em: 18 set. 2017.

PADILHA, Kátia Grillo et al. Carga de Trabalho de Enfermagem, Estresse/Burnout, satisfação e incidentes em unidades de terapias intensiva de trauma, **Texto e Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 26, n. 3, Set., 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010407072017000300322&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 17 abr. 2018.

PETARLI, Glenda Blaser et al. Estresse ocupacional e fatores associados em trabalhadores bancários – Vitória ES, Brasil. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 20, n.12, p. 3925-2934, dez. 2015. Disponível em: https://scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141381232015001203925&lang=pt. Acesso em: 20 mar. 2018.

QUEIROZ, Vivian dos Santos; ARAGÓN, Jorge Alberto Orellana. Alocação de tempo em trabalhos pelas mulheres brasileiras, **Estudos Econômicos**, São Paulo, v.45, n.4, p.787-819, Oct./Dec. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010141612015000400787&lang=pt. Acesso em: 25 mar. 2018.

RODRIGUES, Marcus Vinícius. **Processos de melhorias nas organizações brasileiras**. Rio de Janeiro: QualityMark, 1999.

RODRIGUES, Marcus Vinícius. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**, Petrópolis, Editora Vozes, 2016.

RONCHI, Carlos César. **Qualidade de vida no trabalho: fatores psicossociais e da organização**. Curitiba. Editora Juruá, 2015.

SAMPIERI, R.H; COLLADO, C.F.; LUCIO, P.B. **Metodologia de Pesquisa**; 3a ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SANAZ, Aazamiet al. Work-family conflict and sleep disturbance: The Malaysian working women study, **Industrial Walt**, v. 54, n. 1, p. 50-57, January 2016. Disponível em: https://www.istage.jst.go.jp/article/indhealth/54/1/54_2015-0086/pdf/-char/en. Acesso em: 23 abr. 2018.

SANTOS, Luana Carola dos et al. Gênero, feminismo e psicologia social no Brasil: análise da revista Psicologia & Sociedade (1996 – 2010), **Psicologia & Sociedade**, v. 8, n. 3, p. 589-603, Belo Horizonte, Sept./ Dec. 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010271822016000300589&lang=pt Acesso em: 19 Set. 2018.

SAPSFORD, R. Survey Research, 2nd edn, Sage, London, 2006.

SCHUMPETER, J. A. **Teoria do desenvolvimento econômico**. São Paulo. Abril Cultural, 1982.

SEKARAN, U. **Research Methods for Business**, 3rd edn, Jonh Wiley, New Work, 2007.

SENICATO, Caroline et al. Ser trabalhadora remunerada ou dona de casa associa-se à qualidade de vida relacionada à saúde? **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 32, n. 8, ago. 2016. Disponível em: https://scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102311X2016000805001&lang=pt. Acesso em: 24 mar. 2018.

SILVA, Cleide Aparecida da; FERREIRA, Maria Cristina. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v.29, n.3, p. 331-339, July/Sept. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010237722013000300011&lang=pt. Acesso em: 23 mar. 2018.

SILVA, Jorge Luiz Lima da et al, Job strain and psychosocial aspects of intensive care nurses, **Enfermeira Global**, Murcia, v. 16, n. 4, p. 94-107, 2017. Disponível em: <http://revistas.um.es/eglobal/article/view/249321>. Acesso em: 15 abr. 2018.

SILVA-JUNIOR, João Silvestre; FISHER, Frida Mariana. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais, **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 735 – 744, dez, 2015. Disponível em: https://scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415790X2015000600735&lang=pt. Acesso em: 27 mar. 2018.

SILVA, Margareth Ribeiro M.; MENDONÇA, Helenides. Insatisfação dos valores laborais e estresse: análise de um modelo moderacional, **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 29, n. 1, p. 41-49, Brasília, Jan./Mar. 2013. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010237722013000100006&lang=pt. Acesso em: 20 mar. 2018.

SOUZA, Viviane da Silva; ARAÚJO, Tereza Cristina Cavalcanti Ferreira de. Estresse ocupacional e Resiliência entre profissionais de Saúde, **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v.35, n.3, p. 900-915, Jul./Sept. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141498932015000300900&lang=pt. Acesso em: 27 mar. 2018.

STROBINO, Márcia Regina Campos; TEIXEIRA, Rivanda Meira. Empreendedorismo Feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção de Curitiba, **Revista de Administração (São Paulo)**, São Paulo, v.49, n.1, p.59-76, Jan./Mar. 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072014000100006&lang=pt. Acesso em: 25 mar. 2018.

TANRIKULU, Ceyda. Diferenças de sexo e identidade de gênero em resultados psicológicos relacionados ao trabalho entre vendedores, **Revista Brasileira de Gestão e Negócio**, São Paulo, v.19, n.66, p. 499-519, Oct./Dec. 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-48922017000400499&lang=pt. Acesso em: 20 mar. 2018.

TAPAS, K. Ray et al. Employment arrangement, job stress, and health-related quality of life, **Safety Science**, v. 100, p. 46-56, Dec. 2017. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/ez24.periodicos.capes.gov.br/science/article/pii/S0925753517308172?via%3Dihub>. Acesso em: 23 abr. 2018.

TEIXEIRA, Rivanda Meira; BONFIM, Lea Cristina Silva. Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: estudos de casos Múltiplos em agências de Viagens, **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 44-54, Jan./Apr. 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198261252016000100044&lang=pt . Acesso em: 20 mar. 2018.

TURK, Meral et al. Organizational stressors, work-family interface and the role of gender in the hospital: Experiences from Turkey, **British Journal of Health Psychology**, Washington, v. 19, n. 2, p. 442-458, May, 2014. Disponível em: <https://onlinelibrary-wiley.ez24.periodicos.capes.gov.br/doi/abs/10.1111/bjhp.12041> . Acesso em: 20 mai. 2017.

VALE, Gláucia. Maria Vasconcelos, et al. Gênero, imersão e empreendedorismo: sexo frágil, laços fortes? **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 15, n. 4, p. 631-647 – 2011. Disponível em: <https://search.proquest.com/openview/cce0f8beeaebaa68c340e6e4a9c8a603/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2028896>. Acesso em: 22 fev. 2017.

VALE, Silvia Fernandes do et al. Propriedades psicossométricas de percepção de estressores ocupacionais dos professores (EPEOP), **Revista Psicologia Escolar e Educacional**, Maringá, v. 19, n. 3, p. 575-583, Sept./dec. 2015. Disponível

em:http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141385572015000300575&lang=pt. Acesso em: 23 mar. 2018.

VEIGA, Luciana; GONDIM, Sônia Maria Guedes. A utilização de métodos qualitativos na ciência política e no marketing político. **Opinião Pública**, Campinas, v. 2, n.1, p. 1-15, 2001. Disponível em:http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-62762001000100001&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 14 dez. 2017.

WALTON, Richard. **Criteria for qualityoflife**. In: DAVIS, L. E.; CHERNS, A. B. The qualityofworkinglife: problema, prospectaandstateofthe art. New York: The Frei Press, 1975.

ANEXO A – CARTA DE APRESENTAÇÃO - UFF

**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
ESCOLA DE ENGENHARIA
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM SISTEMAS DE GESTÃO**

Niterói, 01 de outubro de 2018.

Assunto: Apresentação de aluno de Pós-Graduação Stricto Sensu

Prezados,

Apresentamos o mestrando **Calina Santos Machado**, matrícula **M046.117.015**, CPF 037.985.626-36 do curso de Mestrado em Sistemas de Gestão (MSG) da Universidade Federal Fluminense, que atualmente está desenvolvendo dissertação, sobre o tema: "QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E EMPREENDEDORISMO: MODELO DIAGNÓSTICO DE ESTRESSORES DA DUPLA JORNADA", sob a orientação do docente Maria de Lurdes Costa Domingos, D.Sc.

Solicitamos os bons préstimos no sentido de que a referida aluna possa coletar dados e entrevistas para o projeto de pesquisa proposto.

Informamos que os pesquisadores são orientados no sentido de que os dados coletados não serão utilizados para outros fins que não os propostos, cabendo somente a publicação dos resultados das entrevistas e análises estatísticas, e ainda preservando as identidades, a não ser que a divulgação tenha autorização expressa dos seus representantes.

Atenciosamente,

Prof. Marcelo Jasmim Meiriño
Coordenador
SIAPE nº 1807254

Mestrado Profissional em Sistemas de Gestão
R. Passo da Pátria, nº 156 Bloco E sala 324
Cep: 24210-240 - Niterói - RJ - Brasil
(21) 2629-5727 (21) 2629-5728
www.latec.uff.br/mestrado

**APÊNDICE I - MATERIAL DE APOIO A COLETA DE DADOS JUNTO ÀS
EMPREENDEDORAS – Perfil das Empreendedoras**

Idade

(   ) 20 anos ou menos

(   ) 20-29

(   ) 30-39

(   ) 40-49

(   ) 50-59

(   ) 60 anos ou mais

Estado Civil

(   ) solteira

(   ) casada

(   ) separada

(   ) divorciada

(   ) viúva

Número de filhos

Idade dos Filhos?

(   ) nenhum

(   ) um

(   ) dois

(   ) três

(   ) quatro ou mais

Formação acadêmica

(   ) ensino fundamental

(   ) ensino Médio / Técnico

(   ) ensino superior tecnológico

(   ) ensino superior

(   ) pós graduado / MBA

(   ) mestrado

(   ) doutorado

Outros cursos profissionalizantes

(   ) sim   (   ) não   Quais? _____

Está à frente do negócio?

(   ) sim   (   ) não

Tempo de operação do negócio?

(   ) menos de 1 ano

(   ) 1 a 2 anos

(   ) 3 a 5 anos

(   ) mais de 5 anos

O negócio é familiar?

(   ) sim   (   ) não

Quem são os apoiadores do negócio?

(   ) esposo

(   ) filhos ou pais

(   ) parentes ou amigos

(   ) mentor

(   ) agencias do governo ou agencias privadas

(   ) outros

Qual a renda média mensal?

(   ) menos de 1 salário mínimo

(   ) 1 a 3 salários mínimos

(   ) 4 a 10 salários mínimos

(   ) 11 a 20 salários mínimos

(   ) acima de 20 salários mínimos

Possui sócio?

(   ) sim   (   ) não

Qual é o ramo do negócio?

APÊNDICEII- MATERIAL DE APOIO A COLETA DE DADOS JUNTO ÀS EMPREENDEDORAS - Questões para Levantamento de Dados e Discussão Grupal/Individual

- OBJETIVOS: Pesquisar a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a Dupla Jornada de Trabalho (DJT) em mulheres empreendedoras;

- QUESTÕES DA PESQUISA:

1. “A capacidade de conciliar trabalho com o tempo de qualidade junto com a família está no centro do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal”. (BRYAN & SERVILLA, 2017). O que é dupla jornada de trabalho para você?
2. “ Para administrar de forma hábil a vida privada e profissional, as mulheres estão expostas a uma maior pressão, o que provavelmente as tornam mais informadas sobre a causa de conflitos entre a vida profissional e pessoal em relação à maioria dos homens” (MOTTA, 2004). Você acredita que a qualidade de vida no trabalho depende da dupla jornada de trabalho e vice-versa?
3. “Com a consequência do ritmo atual mais intenso de trabalho, a preocupação com a qualidade de vida passou a ser uma necessidade para o profissional”. (LIMONGI-FRANÇA, 2016). O que significa investir em qualidade de vida no trabalho para você?
4. “Estudos mundiais de casais profissionais e gerentes com dupla jornada em profissões específicas indicaram que, com o duplo ônus do trabalho família, trabalhar longas jornadas limita as aspirações de carreira das mulheres”. (KODAGODA, 2018). Quantas horas você trabalha por dia? Quantas horas você se dedica as tarefas de seu lar como casa, filhos, marido e família?
5. “Em geral as empreendedoras não tiram férias e tem dificuldade de se desvencilharem do trabalho. Aquelas que podem contar com ajuda efetiva conseguem equilibrar melhor o conflito trabalho – vida pessoal, no entanto aquelas que tiveram experiências negativa com sócios, descartam totalmente a possibilidade de novas parcerias”. (TEIXEIRA E BONFIM, 2016). Quantas vezes no ano você tira férias? Você tem sócio ou substituto na administração de sua empresa?

- OBJETIVOS: Identificar os principais problemas associados à Dupla Jornada de Trabalho (DJT) na ótica das empreendedoras;

- QUESTÕES DA PESQUISA:

6. “As empreendedoras sofrem por não conseguirem administrar todos os papéis de forma equilibrada e criam estratégias para o gerenciamento dos conflitos trabalho, família e vida pessoal.” (TEIXEIRA E BONFIM, 2016). Que estratégias você pode adotar para lidar com os conflitos pessoais familiares e profissionais?
7. “Trabalho doméstico é aquele conjunto de atividades realizadas para dar conta de parte das responsabilidades familiares que se circunscreve ao domicílio e ao arranjo familiar nele contido”(BRUSCHINI E RICOLDI, 2012). Que atividades são associadas à Dupla Jornada de Trabalho na sua rotina?
8. “As empreendedoras são as partes mais sacrificadas quando a questão é o conflito trabalho e família”. (TEIXEIRA E BONFIM, 2016).Que tipo de problemas a dupla jornada tem acarretado para a sua vida?
9. “Uma das principais razões para que a mulher venha a ter o próprio negócio é a flexibilidade de horários, pois ela acredita que, sendo dona da própria empresa, poderá compatibilizar trabalho e família e que em contrário, o que ocorre é que são raras as empreendedoras que tem fronteira entre o trabalho e a vida pessoal ou a vida em família, bem definida”.(STROBINO E TEIXEIRA, 2014).Quais são as suas maiores preocupações quanto a dupla jornada de trabalho?
10. “A mulher ainda tem dificuldade de se qualificar para cargos mais valorizados, pois é evidente a dificuldade em unir trabalho remunerado com os afazeres domésticos. Com baixa ou nenhuma qualificação são predestinadas a permanecer em uma posição de desigualdade no mercado de trabalho”. (MARCONDES et al, 2003).Você além de empreender e cuidar dos afazeres domésticos tem tempo de se qualificar fazendo cursos?
11. “ Os cuidados para si próprias, nas mulheres, estão condicionadas à “falta de tempo” e assim se negligenciam para dar assistência aos que lhe são caros e também porque a busca pelo equilíbrio entre as demandas conflitantes geram

desgaste emocional e/ou físico, chegando a afetar a auto estima e a moral das empresárias” (TEIXEIRA E BONFIM, 2016). Você sofre de algum problema relacionado a saúde ou bem-estar advindos da dupla jornada de trabalho? Quais?

12. “...além de dificuldades encontradas para o para o perfeito compartilhamento com os demais membros da família, muitas vezes acrescido do pouco apoio marital são uns dos conflitos trabalho-família relacionados...” (STROBINO E TEIXEIRA, 2014). Você tem o apoio marital, ou dos filhos ou outro alguém que ajude na administração da sua casa?

- OBJETIVOS: Pesquisar que associações as empreendedoras fazem entre investir em seu empreendimento e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT);

- QUESTÕES DA PESQUISA:

13. “ Muitas expectativas de resultados tem sido levantadas nas questões relacionadas à gestão dos programas de qualidade de vida no trabalho como por exemplo, a melhor percepção de bem estar para as pessoas o que influencia direta ou indiretamente na produtividade e nos resultados financeiros da organização” (OLIVEIRA E LIMONGI-FRANÇA, 2005). Que obstáculos você precisa superar, para seus empreendimentos avançarem?
14. “A qualidade de vida no trabalho vem se tornando no mundo corporativo um tema cada vez mais presente nas agendas de diligentes e gestores e que tal interesse se inscreve num cenário que combina a reestruturação produtiva, o agravamento de indicadores negativos em saúde e segurança no trabalho e os riscos para o alcance de objetivos e metas corporativas” (FERREIRA, 2015). O que você pode fazer para promover a Qualidade de Vida no Trabalho?
15. “ Cerca de um terço do dia se passa no local de trabalho e que estratégias que beneficiem a qualidade de vida do trabalhador são importantes” (GRANDE et al, 2013). Você acredita que dividindo as horas de trabalho e dos afazeres do lar a qualidade de vida no trabalho irá melhorar?

- OBJETIVOS: Analisar qual a relação entre o Estresse no Trabalho (ET) e a Dupla Jornada das empreendedoras;

- QUESTÕES DA PESQUISA:

16. “O estresse é definido como um processo pelo qual certas demandas ambientais excede os recursos e resulta em resultados fisiológicos, psicológicos ou comportamentais indesejáveis podendo melhorar o desempenho, mas certos tipos e quantidades de estresse podem prejudicar o desempenho” (MUHAMMAD et al, 2017). O estresse faz parte da sua vida? Justifique a resposta.

17. “O estresse ocupacional pode afetar negativamente a saúde do trabalhador”. (COSTA E FERREIRA, 2014). Quais são os principais estressores que afetam a sua vida?

18. “As transformações no contexto do trabalho e uma maior preocupação com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional tem contribuído para aumentar o interesse pelo tema”. (OLIVEIRA et al, 2013).Quais associações podem ser feitas entre Estresse e a sua dupla jornada de trabalho?

19. “As descobertas mostraram que a qualidade do sono de mulheres trabalhadoras pode ser perturbada por um alto nível de conflito entre trabalho e família”. (SANAZ et al, 2016). Quantas horas você dorme por dia?