



UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL

CAMPUS CERRO LARGO

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ANDRÉIA GABRIELCZYK

**ANÁLISE DA VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL DE MULHERES ATUANTES NO
SETOR DE VESTUÁRIO E CALÇADOS DA CIDADE DE CERRO LARGO/ RS**

Cerro Largo

2014

ANDRÉIA GABRIELCZYK

**ANÁLISE DA VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL DE MULHERES ATUANTES NO
SETOR DE VESTUÁRIO E CALÇADOS DA CIDADE DE CERRO LARGO/RS**

O trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado como requisito para a obtenção de grau de Bacharel em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Dionéia Dalcin

Cerro Largo

2014

DGI/DGCI - Divisão de Gestão de Conhecimento e Inovação

Gabrielczyk, Andréia

Análise da vida profissional e pessoal de mulheres atuantes no setor de vestuário e calçados da cidade de Cerro Largo/RS: / Andréia Gabrielczyk. -- 2014.
51 f.:il.

Orientadora: Dionéia Dalcin.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de Bacharelado Em Administração , Cerro Largo, RS, 2014.

1. Mulheres. 2. Conciliação De Problemas. 3. Empreendedorismo. 4. Vida Profissional E Pessoal. I. Dalcin, Dionéia, orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

Elaborada pelo sistema de Geração Automática de Ficha de Identificação da Obra pela UFFS com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

ANDRÉIA GABRIELCZYK

**ANÁLISE DA VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL DE MULHERES ATUANTES NO
MERCADO DE VESTUÁRIO E CALÇADOS DA CIDADE DE CERRO LARGO/RS**

O trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado como requisito para a obtenção de grau de Bacharel em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Dionéia Dalcin

Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca e: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Dionéia Dalcin - UFFS

Prof^a. Dr^a. Monize Samara Visentini - UFFS

Prof^a. Dr^a. Louise de Lira Roedel Botelho – UFFS

RESUMO

As constantes mudanças no contexto do trabalho e o desejo pela melhor relação entre a vida profissional e pessoal, faz com que o objetivo do presente estudo seja analisar como as gerentes e/ou proprietárias das lojas de vestuário e calçados da cidade de Cerro Largo/ RS, fazem para conciliar a vida profissional e a pessoal. Nesta pesquisa foi utilizado o método qualitativo e descritivo para a análise dos resultados e assim, foram realizadas 28 entrevistas *in loco*, com a entrega dos questionários semi-estruturados, para as gerentes e/ou proprietárias das lojas de roupas e calçados do município de Cerro Largo, no período de março a maio de 2014. Após análise dos dados, os resultados encontrados indicaram que os conflitos existem principalmente quando não há a separação dos problemas da loja com os da família. Eles também existem quando a profissão do cônjuge é muito cansativa, e com isso as tarefas acumulam para a esposa. A falta de apoio do companheiro, e o tempo excessivo dedicado à loja também são motivos de conflitos. O diálogo, o apoio, a compreensão são fatores que diminuem a geração destes impasses. Além dessas, dedicar-se a família em momentos oportunos, como no final de semana e gostar do que faz também são características fluentes que amenizam os conflitos.

Palavras-chave: Mulheres. Conciliação de Problemas. Empreendedorismo.

ABSTRACT

The constant changes in the work environment and the desire for a better relation between the professional and personal life, makes as the goal of the present study to analyze how managers and / or owners of the clothing and footwear stores in the city of Cerro Largo / RS make to cope with professional and personal life. In this research the qualitative and descriptive methods were used to analyze the results, thus 28 interviews were performed *in loco* with the delivery of semi-structured questionnaires to the managers and / or owners of clothing and footwear stores in the city of Cerro Largo in the period from March to May 2014. After data analysis, the main findings were that conflicts exist especially when there is no separation of the problems of the store with the family. They also exist when the profession of the spouse is very tiring; therefore the tasks accumulate to the wife. The lack of support from the partner, and excessive time spent at the business are also causes for conflicts. Dialogue, support and understanding are factors that reduce the generation of these conflicts. Besides, dedications to the family in certain moments, such as on the weekend and enjoying what you do are also fluent characteristics that lessen conflicts.

Keywords: Women; Conciliation of Problems; Entrepreneurship.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Mapa de Cerro Largo.....	12
Gráfico 1 - Tempo de gerência nas suas respectivas lojas	30
Gráfico 2- Faturamento bruto mensal das lojas	31

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Características das gerentes citadas no texto.....	26
Tabela 2 - Estado civil das gerentes	28
Tabela 3 - Composição familiar	29
Tabela 4 - Número de funcionários nas lojas.....	32
Tabela 5 - Nível de satisfação das gerentes com alguns aspectos.....	33
Tabela 6 - Motivos dos conflitos na relação conjugal	35

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 OBJETIVOS.....	10
1.1.1 Objetivo Geral	10
1.1.2 Objetivos Específicos	10
1.2 JUSTIFICATIVA.....	11
1.3 DESCRIÇÃO DA CIDADE DE CERRO LARGO/RS E DO SETOR VAREJISTA.....	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 ATIVIDADE GERENCIAL E EMPREENDEDORA.....	14
2.2 ATUAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO	16
2.3 CONFLITOS NA RELAÇÃO TRABALHO – FAMÍLIA	18
3 METODOLOGIA.....	25
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	27
4.1 CARACTERIZAÇÃO DAS MULHERES EMPRESÁRIAS	27
4.2 DESCRIÇÃO DOS ESTABELECIMENTOS ENTREVISTADOS	29
4.3 RELAÇÃO PROFISSIONAL/PESSOAL DAS GERENTES E/OU PROPRIETÁRIAS	33
4.4 OPINIÕES PESSOAIS DAS ENTREVISTADAS SOBRE A RELAÇÃO PROFISSIONAL/PESSOAL.....	37
5 CONCLUSÕES	40
REFERÊNCIAS	43
APÊNDICES.....	46
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO.....	47
APÊNDICE B – CARTA DE ACEITE.....	51

1 INTRODUÇÃO

Com as constantes mudanças do mundo atual, as mulheres estão trabalhando mais, e ano após ano o número de mulheres no mercado de trabalho está aumentando significativamente. Esta nova realidade demonstra, por exemplo, que as mulheres estão atuando mais nas empresas e, com isso, consegue ter o seu próprio salário para auxiliar na renda mensal da família (LINDO et al., 2007).

A participação das mulheres no ramo dos negócios eventualmente pode comprometer seus compromissos e responsabilidades domésticas, como conseqüências desta carga profissional diária podem ocorrer conflitos de cunho pessoal. Manter uma família pode não ser uma tarefa tão fácil, por isso o apoio de todos é importante, tanto na realização das tarefas domésticas como com as obrigações da empresa.

Conforme a literatura, vários são os estudos sobre o assunto gestão de conflitos, entre o profissional e o pessoal, entre eles pode-se citar Silva (2010), Pinto (2003) e Lindo (2007), que mencionam a importância de trabalhar a conciliação entre atividade profissional e família. A intensificação de tempo para o cumprimento das tarefas, o aumento das mulheres como gerentes de um estabelecimento e a fácil comunicação através da internet, vem revolucionando as relações familiares de forma constante.

Os conflitos entre profissional e pessoal sempre estiveram presentes na vida das pessoas, e separá-los não é uma tarefa fácil. Muitas vezes o fato de responder e-mails ou telefonemas em casa, é um demonstrativo de que esta separação do profissional com o pessoal é praticamente nulo (LINDO et al., 2007). Saber gerenciar um conflito entre o profissional e pessoal é importante, porque estes poderão afetar o desenvolvimento das tarefas e obrigações, tanto em casa como nos estabelecimentos comerciais.

Neste contexto, o presente estudo enfatiza a presença das mulheres nos seus empreendimentos, que atuam em lojas de calçados e vestuário, onde elas são empreendedoras de seus próprios estabelecimentos.

Muitas vezes o desejo de ser um novo empreendedor, ter um novo negócio, vem por acaso, ou seja, cria-se empresas por acaso, mas na verdade fatores como oportunidades externas, fatores ambientais e sociais, o desejo por algo diferente e a vontade de oferecer algo

novo para os clientes, faz com que surja uma nova empresa, ou no caso deste estudo são as aberturas de novas lojas, com empreendedoras que estão iniciando o comando de seus próprios estabelecimentos (DORNELAS, 2012).

Este estudo tem como objetivo analisar como as gerentes e/ou proprietárias, das lojas de roupas e calçados que estão localizadas no centro da cidade de Cerro Largo/RS, fazem para conciliar a vida profissional e pessoal. Pois, quando se constitui uma família, precisa-se trabalhar para sustentá-la. Com isso poderão surgir conflitos que afetem a relação profissional e pessoal. A partir deste contexto, a pergunta norteadora deste estudo é definida por: “Como as mulheres, que são gerentes e/ou proprietárias das lojas de calçados e vestuários, de Cerro Largo – RS fazem para conciliar a vida profissional e pessoal?”

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

O objetivo geral do estudo é analisar como as mulheres gerentes e/ou proprietárias das lojas de roupas e calçados do centro da cidade de Cerro Largo/RS, fazem para conciliar a vida profissional e pessoal.

1.1.2 Objetivos Específicos

Caracterizar as mulheres gerentes e/ou proprietárias das lojas de roupas e calçados de Cerro Largo/RS, que foram entrevistadas.

Descrever as características gerais das lojas investigadas.

Identificar os pontos fortes e pontos fracos na relação família/trabalho – trabalho/família.

Analisar os pontos de conflitos entre família/trabalho – trabalho/família.

1.2 JUSTIFICATIVA

A oportunidade que se vê na realização deste trabalho é a de conhecer o mundo das mulheres que trabalham nas lojas de roupas e calçados, além de pesquisar e compreender como é a vida de uma gerente e/ou proprietária e suas responsabilidades. Sendo assim, busca-se aprofundar o conhecimento e obter resultados satisfatórios quanto à separação da vida profissional e pessoal.

A escolha da cidade de Cerro Largo/RS, deu-se pelo fato de que a pesquisadora reside neste local e com isso, existe um conhecimento prévio dos estabelecimentos que são gerenciados por mulheres e também pelo fato de não existir estudos sobre esta temática na literatura.

A gestão do conflito profissional e pessoal é um assunto que requer atenção porque a relação família/trabalho – trabalho/família pode afetar em ambas as partes, de forma positiva ou negativa e a separação de uma para com a outra não é uma tarefa fácil (LINDO et al., 2007). Silva (2005) afirma que o diálogo e o apoio do companheiro são bons condutores, e trazem expectativas positivas para quem deseja um futuro promissor. Diálogo entre o casal é uma forma de amenizar os conflitos e manter uma boa sintonia.

A prática gerencial requer capacidade para planejar as atividades, e os conflitos gerados na família afetam o planejamento e a competência dos gerentes. A incapacidade de dialogar, a divergência e a interpretação da linguagem entre os cônjuges são fatores que estão ligados ao relacionamento da família e por consequência são motivos de conflitos familiares (SILVA, 2005).

A realização desta pesquisa busca analisar se existe geração de conflitos no cotidiano das mulheres que são gerentes e/ou proprietárias no âmbito da convivência familiar e tentar identificar como estes são amenizados por elas.

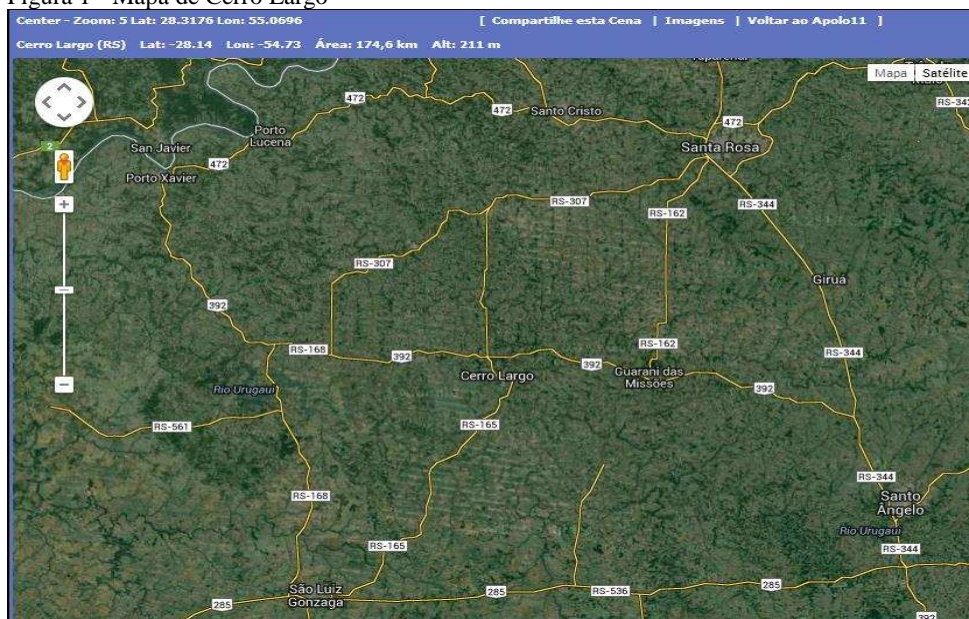
1.3 DESCRIÇÃO DA CIDADE DE CERRO LARGO/RS E DO SETOR VAREJISTA

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2010), a

cidade de Cerro Largo conta com população de 13.289 habitantes. Deste total, 6.672 são mulheres e 6.617 são homens. O meio rural conta com 2.718 habitantes, e o restante da população está no meio urbano, ou seja, 10.571 moradores.

A cidade de Cerro Largo encontra-se na região Noroeste Missões do estado do Rio Grande do Sul. É um local que dispõe de uma boa qualidade de vida, sendo que apresenta um Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) de 0,764 (76,4%), números que significam que a cidade está se desenvolvendo de forma positiva. A economia da cidade é baseada principalmente no setor de prestação de serviços, comércio, indústria e também do setor agrícola. É uma cidade com 177,675 Km², e tem como municípios vizinhos Campinas das Missões, Ubiretama, Guarani das Missões, Mato Queimado, Rolador e Salvador das Missões, conforme mostra a Figura 1.

Figura 1 - Mapa de Cerro Largo



Fonte: Apolo 11.com

Segundo IBGE, no ano de 2011, no Rio Grande do Sul, as empresas de comércio em geral, como veículos, aparelhos eletrônicos, alimentos e bebidas, artigos de uso pessoal e doméstico, vestuário e calçados, apresentaram receita bruta de R\$ 161.009.773,00 (IBGE, 2011).

Quanto às empresas varejistas do Brasil, no ano de 2011, apresentaram receita bruta de

R\$ 962.551.122,00. Essas empresas englobam os supermercados, comércio de bebidas, alimentos e fumo, comércio de tecidos, roupas e calçados, joias, entre outros.

Já o comércio de tecidos, artigos de armarinho, vestuário e calçados do Brasil, entre 2010 e 2011, juntos obtiveram uma receita operacional líquida de R\$ 77.443.247,00 (IBGE, 2011). Estes valores geram bons rendimentos para a economia.

Quanto ao município de Cerro Largo, segundo dados cedidos pela secretaria da fazenda deste município, no ano de 2012, o comércio varejista, apresentou uma receita líquida de R\$ 139.430.935,36. Este valor representa todo o comércio varejista, ou seja, lojas de roupas e calçados (foco desta pesquisa), eletrodomésticos, eletrônicos, material de construção, entre outros.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ATIVIDADE GERENCIAL E EMPREENDEDORA

As constantes mudanças que estão acontecendo principalmente a partir do século XX, registram a criação de novos produtos e novas alternativas que auxiliam no estilo de vida das pessoas. Essas criações são frutos de algo que já existe, porém são incrementados por novas tecnologias e novas funções. Para que tudo seja criado, existem grupos de pessoas com características específicas de empreendedor, ou seja, possuem uma visão diferenciada, questionam muito, arriscam e querem muito criar algo diferente porque são apaixonados pelo que fazem. Os empreendedores geralmente não conseguem tomar decisões diariamente, pois se preocupam mais com as características estratégicas da organização. E entre os empreendedores e o administrativo existem quatro forças distintas que são: orientação estratégica, análise das oportunidades, comprometimento dos recursos e estrutura gerencial (DORNELAS, 2012, p.7).

Atentar para as características ou forças administrativas é um fator importante para as pessoas que decidem entrar no ramo dos negócios. E conseguir por em prática as forças administrativas que existem pode não ser uma tarefa fácil, sendo assim, leva-se em consideração ter experiência na área em que irá atuar, mas muitas vezes isso não acontece. .

Pessoas desempregadas sem alternativas para entrar no mercado de trabalho novamente, decidem abrir uma empresa, mesmo sem ter experiência e com poucos recursos financeiros. Em pouco tempo, se o empreendimento der certo, a pessoa passa de um simples funcionário para o dono do seu próprio negócio (DORNELAS, 2012, p.1).

Um empreendedor possui várias características, entre elas a criatividade, a iniciativa, a inovação, a autoconfiança, o otimismo, a responsabilidade, a aceitação em assumir os riscos, saber que pode fracassar, deve ter capacidade para tomar decisões, entre outras. Sabe-se que estas características são incrementadas durante o desenvolvimento do próprio negócio e não existem segredos para obter o sucesso, para alcançá-lo basta ter persistência, saber realizar algo diferenciado e em troca obterá um futuro auspicioso (DORNELAS, 2012, p. 21-28).

Segundo Dolabela (2008), as empresas geralmente começam pequenas, e são elas que

dispõem das fontes de empregos, e também são responsáveis por cerca de 50% do Produto Interno Bruto (PIB) de muitos países, além de serem geradoras de inovações tecnológicas nos seus ramos de atuação e produção.

O empreendedorismo no Brasil começou a se tornar reconhecido a partir da década de 1990, quando houve a criação de instituições como SEBRAE (Serviço de Brasileiro de Apoio a Micro e Pequenas Empresas). O SEBRAE é um órgão que auxilia o micro e médio empresário nas questões de consultoria para resolver pequenos problemas no negócio, bem como auxiliar para a abertura de novos negócios (DORNELAS, 2012, p. 14).

Segundo o diretor-técnico do SEBRAE, Carlos Alberto dos Santos, em entrevista a Revista Pequenas Empresas e Grandes Negócios (2013) no Brasil às micro e pequenas empresas têm uma operação de 99,1% na economia e 52,30% na geração de emprego, e participa com 20% dos resultados no PIB (Produto Interno Bruto).

A grande maioria destas micro e pequenas empresas são frutos de idéias de uma ou mais pessoas. Os motivos para a criação destas empresas são variados, como destaque podemos citar a falta de oportunidade de emprego, seja formal ou informal, desejos de ser o próprio patrão e realização pessoal, entre outros.

Fatores como inexperiência, falta de assessoramento e negócios mal planejados, estão entre as principais causas de mortalidade dos estabelecimentos abertos, pois ter seus débitos e créditos em um ponto de equilíbrio satisfatório pode ser uma tarefa complicada para os iniciantes.

A criação de novos empreendimentos impulsiona a distribuição dos ganhos econômicos e faz crescer a economia pelo fato de gerar uma cadeia de negócios por vários lados e direções. Porém, ainda há a falta de incentivos dos governos para que estes estabelecimentos cresçam com mais força e gerem ainda mais lucros (MENDES, 2008).

Mesmo não havendo um incentivo governamental, muitos empresários optam pela abertura de seus empreendimentos, e observam que os lucros e o desejo de ser dono do seu próprio negócio geram a vontade de sempre ter mais sucesso.

As organizações não existem por acaso. Todas operam como mecanismos de cooperação e a existência delas faz existir a competência entre as mesmas. Existindo outras empresas que dominam o mesmo mercado ou o mesmo ramo de atividade faz com que as

empresas criem domínios/estratégias no seu segmento de produção ou venda, sendo assim para ganhar da concorrência as empresas devem ter suas estratégias organizacionais bem definidas, para poder utilizá-las no momento necessário. A estratégia pode definir o rumo que a organização vai tomar (CHIAVENATO, 2010).

Comandar uma empresa é ter realização profissional e pessoal, assim para manter este empreendimento é preciso oferecer aos clientes novidades, boas formas de pagamentos, produtos de qualidade e bom atendimento. Ressalta-se também a importância de analisar e avaliar os concorrentes.

Um estudo realizado por Lindo et al. (2007), com mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro, demonstra a realização pessoal das mesmas, na atuação de seus estabelecimentos comerciais (bufê ou creche), tal realização não reflete somente a obtenção de lucros monetários, mas também o nível de satisfação ao bom atendimento com os clientes, serviços prestados com qualidade, reconhecimento pelos serviços prestados e a dependência financeira.

A presença das mulheres no mercado de trabalho faz com que elas consigam a sua independência financeira, a sua própria realização pessoal bem como um vínculo com a sociedade em geral.

2.2 ATUAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Cada vez mais estão surgindo os casais de dupla carreira ou duplo rendimento. Este fator deve-se ao fato de que as mulheres buscam prosseguir em uma carreira, e também por poder obter mais conhecimentos educacionais, tendo assim o incremento da igualdade de oportunidade no emprego e à tendência de mulheres e homens profissionais casarem entre si. E estes casais valorizam tanto o emprego, ou a vida profissional quanto à vida familiar (filhos, casamento) (BURLEY, 1995 apud PINTO, 2003).

Assim, percebe-se que, a mulher não é mais a pessoa que cuida somente das tarefas domésticas e dos filhos. Conseqüentemente, o número de mulheres economicamente ativas no mercado de trabalho está aumentando. Sabe-se que as mulheres estão mais presentes no mundo dos negócios, tendo seu próprio salário e mantendo uma boa relação com a sociedade

em geral (LINDO et al., 2007). Sendo assim, existe a necessidade de conciliar a família com o trabalho, onde atualmente é uma grande preocupação das empresas que obtém em seu quadro de funcionários, pessoas que desejam ou já tem famílias (PINTO, 2003).

Segundo Chiavenato (2010), trabalhar em uma organização requer que as pessoas saibam executar seu trabalho, saibam relacionar-se com os demais funcionários e seus superiores, tenham a competência de atender o público, tenham focadas as suas metas e consecutivamente o alcance das mesmas para que os resultados sejam positivos e também que saibam seguir as regras da empresa e que consigam se adaptar a cultura da mesma.

Ter um bom ambiente de trabalho é algo significativo para quem está entrando no mundo dos negócios ou já esta nela há alguns anos. A boa convivência entre gerentes e funcionários faz com que todos desenvolvam suas tarefas da melhor forma possível e com isso os resultados positivos apareceram. O século XX trouxe muitas mudanças, e uma delas está direcionada para a gestão de pessoas, para a forma de administrar as pessoas que participam das organizações (CHIAVENATO, 2010).

Cabe aos gerentes de uma organização supervisionar seus funcionários. Um subordinado precisa receber atenção e acompanhamento, pois enfrentam várias contingências internas e externas e ainda podem estar com problemas na família, falta de dinheiro, entre outras preocupações que podem afetar os seus compromissos. Quando algumas pessoas não conseguem administrar seus problemas sozinhos, elas dentro de uma empresa podem tornar-se funcionários problemáticos. E lidar com os funcionários problemáticos não é uma tarefa fácil para os gerentes, pois depende de tempo e deve agir com justiça e neutralidade. Quando há problemas pessoais, o trabalho pode ser afetado, pois eles mudam o comportamento dos empregados. E é de importância da organização motivar e prestar assistência a estes funcionários (CHIAVENATO, 2010).

O gerente foi alvo de pesquisa de vários autores, que objetivaram delimitar a atividade gerencial, que engloba um conjunto de papéis, funções ou competências que se tornam mais complexas ao longo do tempo. A introdução de modelos de gestão mais flexíveis, complexos e dinâmicos afetou as atividades dos gerentes, o escopo da atividade gerencial adquire uma perspectiva mais ampla e as relações com o mercado e com a força de trabalho assumiram novas configurações (Silva, 2005).

Segundo Silva (2005) a função de gerente está mais complexa nos últimos anos, e com isso quem é gerente sofre algumas consequências. Com o aumento da competitividade entre os gerentes, eles estão dando mais valor para o trabalho, e isso poderá afetar a sua relação com a família.

Gerentes e funcionários de uma organização devem saber quais são seus direitos, deveres e obrigações. Quando estão cientes destes itens precisam buscar a melhor forma possível de cumprir com suas obrigações. Para o cumprimento das metas e alcance dos objetivos deve-se buscar um perfeito equilíbrio entre o profissional e pessoal, com isso o próximo item apresenta a relação dos conflitos entre trabalho/família – família/trabalho.

2.3 CONFLITOS NA RELAÇÃO TRABALHO – FAMÍLIA

Todos os conflitos que existem fazem parte da vida das pessoas. Mas saber administrar estes conflitos dentro das empresas é uma tarefa que exige competência dos gerentes, pois é importante saber as origens e causas desses fatos, que de uma ou de outra forma afetam a vida das pessoas, para que assim possa ser encontrada uma possível solução para os problemas (SILVA et al., 2010).

Segundo Robins (2005 apud SILVA; ROSSETO et al., 2010, p. 43), conflito é como “um processo que tem início quando alguém percebe que outra parte afeta, ou pode afetar, negativamente alguma coisa que considera importante”.

Desde 1980, vários estudos apontam que existe uma grande dificuldade em separar a vida profissional e pessoal, e este é um fator que gera muitos problemas dentro da organização, também é problemático para a própria pessoa e consecutivamente é algo que engloba a família e a própria sociedade (ANDRADE, 2011).

Podem-se evidenciar três tipos de conflito entre família e trabalho: “conflitos baseados no tempo, baseado na tensão e no comportamento” (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). O conflito que tem por base o tempo refere-se ao tempo que um indivíduo ocupa para a execução de determinada tarefa e o tempo dispendido para uma tarefa vai afetar o tempo que precisará para outra tarefa (MATIAS; FONTAINE, 2012). O conflito evidenciado com base na tensão envolve a pressão produzida no âmbito de um cargo que dificulta o cumprimento

das exigências do outro (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). No caso deste conflito, são encontrados os problemas como pressões para a execução das tarefas, competitividade, pressões psicológicas, ou problemas familiares que levam a irritabilidade afetando assim o desempenho de qualquer outra tarefa (MATIAS; FONTAINE, 2012). Já o conflito que tem por base o comportamento, corresponde a padrões comportamentais específicos de uma determinada função, que pode colidir com as expectativas comportamentais de outro domínio (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Exercer o papel de gerente é uma tarefa que exige um esforço maior por parte da pessoa induzida a este cargo. Com isso os conflitos podem surgir a partir das responsabilidades dos gerentes, baseados nesses três tipos de conflitos. Assim, o acúmulo de tarefas tanto profissionais como pessoais, podem interferir na relação familiar dos indivíduos envolvidos.

Para Matias e Fontaine (2012), ocorre interferência do papel profissional no papel familiar quando ao participar de uma atividade profissional, devem-se desenvolver competências, comportamentos, afetos ou emoções e afetos manifestados no contexto familiar. Inversamente, a influência do papel familiar no papel profissional ocorre quando há a participação de certa atividade familiar que interfere no desempenho das atividades profissionais, principalmente em termos de comportamento, afeto e cognição.

A compreensão da acuidade dos conflitos ente a vida profissional e pessoal pode ajudar as empresas na apresentação de suas políticas e no fomento de práticas voltadas ao equilíbrio entre estas duas dimensões, isso permite uma maior eficiência na aplicação dos recursos e proporciona um ambiente de trabalho mais estável e produtivo (OLIVEIRA; CAVAZATTE; PACIELLO, 2013).

Para os indivíduos que estão economicamente ativos, e de fato trabalhando, poderão se deparar com dois tipos de tensões, onde uma afeta a relação entre trabalho e família e a outra reflete nas diferenças que existem entre a carreira do homem e da mulher (PINTO, 2003).

Essas diferenças profissionais podem tornar o ambiente de trabalho conflituoso, sendo assim é necessário que os indivíduos apresentem condições físicas e psicológicas suficientes para a realização das tarefas.

Um dos assuntos em grande discussão no momento é a qualidade de vida tanto no

trabalho quanto pessoalmente. E esta qualidade de vida pode afetar de forma positiva a relação das pessoas dentro de uma organização. Atualmente as organizações estão preocupadas em desenvolver as pessoas que são as peças chaves para o sucesso das mesmas (CHIAVENATO, 2010).

Conforme Pinto (2003), as pessoas vêm encontrando dificuldades em arranjar tempo e energia para a família, grupos e outros, por motivos de preocupação e muita dedicação ao trabalho. O tempo tornou-se algo escasso para as pessoas que atuam com alta competitividade dentro de uma organização. Muitas vezes os filhos, a família e as formas de lazer ficam secundarizadas perante as responsabilidades profissionais.

Atuando como gerente e/ou proprietária de uma loja, o tempo dedicado para com a família tende a diminuir, logo os conflitos tornar-se-ão constantes, visto que, por dedicar seu tempo para a profissão ocorrerão desgaste físico, mental e moral desta pessoa.

O mundo do trabalho está mudando constantemente e as exigências sobre os trabalhadores estão aumentando, assim existirão diversas alterações sobre a qualidade de vida no trabalho e conseqüentemente as responsabilidades do trabalho afetaram a vida pessoal. O excesso de demanda no trabalho poderá afetar o exercício de papéis pessoais, como atenção para os filhos, cônjuge e outros dependentes (OLIVEIRA; CAVAZATTE; PACIELLO., 2013).

Os conflitos gerados podem não ser resultados apenas pelo fato das grandes responsabilidades de uma gerente e/ou proprietária, mas também é um fator ligado à nova estruturação familiar e dos fatores econômicos, que afetam diariamente os lares das pessoas.

Pinto (2003) evidencia que a partir da emergência do capitalismo a estrutura das famílias vem sendo afetadas através dos valores econômicos atribuídos fora de casa e este impacto está sendo muito visível nas últimas décadas. Os cientistas preocupam-se com esta realidade, porque passa a existir uma competência com a mulher no ramo profissional e familiar, sobretudo a preocupação com a execução das tarefas domésticas e o cuidado com os filhos (ANDRADE, 2011).

Segundo Lindo et al. (2007), nos últimos 20 anos, a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, vem aumento significativamente, principalmente entre a parcela de casadas, com filhos e com maior nível de escolaridade. As razões para estes

acontecimentos se dão pelos fatores econômicos e não – econômicos e de natureza mais sociológicas. Essas mudanças de comportamento mostram de fato como está a tecnologia momentânea.

Na literatura existem variáveis como: gênero, idade e estado civil, que interferem nesta relação de conflito entre trabalho e família e, conseqüentemente, definem as estratégias específicas e individuais das mulheres. Com isso, as mulheres vêm buscando outras estratégias genéricas, onde podem se destacar e conseqüentemente controlar seu tempo e seu futuro profissional (LINDO et al., 2007).

De acordo com dados estatísticos, 67% das mulheres brasileiras que trabalham em nosso país, estão na economia informal e também correspondem por 42% de um total de 14 milhões de empreendedores brasileiros, com isso o Brasil está em 4º lugar entre os países que possuem o maior número de empreendedoras no mundo (LINDO et al., 2007).

É notável que as mulheres da atualidade estejam tendo menor número de filhos e quando tem já estão com uma idade mais avançada. Isso é resultado de que elas estão primeiramente elaborando da melhor forma possível a sua vida profissional; e vida pessoal (filhos/casamento) é pensada depois. As mulheres que têm seu próprio negócio sabem que terão que dispor de mais tempo para este empreendimento e com isso a relação com a família ou cônjuge poderá ser afetada (LINDO et al., 2007).

Assim, a separação do profissional com o pessoal vai depender de alguns fatores como o número de filhos, relação conjugal e idade. Dependendo da profissão que a mulher está exercendo, ela pode ter mais ou menos tempo para os filhos, cônjuge e para si própria (LINDO et al., 2007).

Os conflitos gerados durante a carreira são diferentes dos homens para as mulheres. Além disso, as mulheres no início de seus trabalhos tendem a aumentar os conflitos entre profissional e pessoal (cônjuge, filhos) (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Os conflitos familiares repercutem no desenvolvimento dentro da organização. Um funcionário ou gerente com problemas na família/cônjuge tende a ter menos atenção na hora de desempenhar as suas tarefas, ou seja, pode ter falta de atenção, esquecer-se de anotar algo que seja importante, ou poderá realizar as suas tarefas sem êxito algum. Esses acontecimentos podem repercutir de forma negativa para o empreendimento (SILVA; ROSSETO, 2010).

Indivíduos que realizam mais de um papel dentro de uma organização, possuem tendência em obter índices mais elevados de estresse e seu bem-estar psicológico é afetado. O apoio do cônjuge, e a abertura para discussões de problemas como dificuldades profissionais podem ajudar a diminuir o estresse causado no trabalho (MATIAS; FONTAINE, 2012).

O nível de estresse no trabalho está associado ao conflito familiar e isso depende do cargo exercido em uma organização. Extensos e inflexíveis dias de trabalho, ou até mesmo viagens longas, horas extras, podem gerar momentos de tensão e desconforto na relação trabalho - família ou família – trabalho (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Conforme (PINTO., 2003), durante o tempo em que estão no ápice economicamente ativo, as pessoas que são trabalhadoras, pais/mães de família ou mesmo formando apenas um casal, ambos ocupam os dois papéis simultaneamente. E para conseguir conciliar estes dois cargos é preciso de tempo, paciência, energia e envolvimento de ambas as partes para que os conflitos sejam evitados.

O tema gestão de conflitos pode ser analisado de várias formas, sendo assim, o conflito entre profissional e o pessoal não ocorre somente com as mulheres, ele ocorre também com os homens, e no estudo realizado por (SILVA; ROSSETO, 2010), com os gerentes de um determinado banco, foi demonstrado que eles consideram a família a base de tudo e esta base é a sustentação para a afetividade e o relacionamento. Os gerentes especificaram que a formação das suas famílias atuais são fatores relevantes para o seu desenvolvimento pessoal e profissional. O diálogo com os filhos e com o cônjuge ajuda a amenizar a geração de conflitos, tanto no âmbito familiar como no trabalho. A busca por qualificação profissional requer tempo e dedicação dos gerentes, e quando isso acontece o tempo dedicado à família se reduz, podendo gerar conflitos.

Os gerentes que participaram da pesquisa demonstraram que a prática gerencial afeta em maior grau os conflitos em família, pois ao chegarem em casa continuam pensando nos afazeres do trabalho. E quanto aos conflitos familiares, eles procuram evitar que estes problemas afetem as suas tomadas de decisões e o seu dia de trabalho. Porém todos os entrevistados ressaltam que não é possível separar de forma total os conflitos entre ambos os setores (trabalho – família) (SILVA; ROSSETO, 2010).

Em um estudo realizado por Souza (2009), com gerentes de bancos, os mesmos ditam

que são escravos do relógio, pois eles devem atender as pessoas no tempo certo, para atingirem os seus objetivos. Como muitos se deslocam até o trabalho, existe o tempo de deslocamento, e isso faz com que as pessoas ou os gerentes, percam tempo, ou seja, devem sair mais cedo de casa para ir até o trabalho, sendo isso um ponto de conflito com a família.

As consequências dos conflitos familiares na prática gerencial segundo o estudo realizado por SILVA; ROSSETO (2010) é a dificuldade de concentração, mudança de humor, falta de disposição, dificuldade para a realização do trabalho, além de muita preocupação e redução de desempenho. Já os conflitos vivenciados na prática gerencial afetam a relação familiar das seguintes formas: há as reações emocionais, que englobam mágoa, irritação, angústia também ressaltaram o cansaço físico, os problemas de saúde como, estresse, gastrite e insônia e também geram relações efetivas negativas como discussões e atitudes inadequadas. O estudo apresenta algumas maneiras para a redução dos conflitos em família, como a redução da carga horária do trabalho, programas de apoio psicológicos, incentivos ao diálogo nas relações interpessoais, planejamento e reorganização da agenda de trabalho.

Outro estudo realizado por Lindo et al. (2007), com mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro, apresenta que elas mesmo tendo uma flexibilização de horários não conseguem se desligar completamente dos negócios quando não podem estar presentes nos estabelecimentos. Mesmo quando estão em seus momentos de lazer ou férias, permanecem em contato com os funcionários para estarem cientes do que está ocorrendo na empresa. Algumas mulheres ainda relatam que sempre estão ligadas para não perder as novas ideias e oportunidades para a melhoria de seus negócios.

O mesmo estudo feito por Lindo et al. (2007), relata que as mulheres não conseguem separar ou decifrar exatamente o profissional do pessoal, porém elas não abarcam um conflito propriamente dito entre as duas partes e sim buscam alternativas práticas para conseguir gerenciar os dois lados (profissional - pessoal).

Ter uma família é algo primordial para uma pessoa. Estar presente em uma família significa ter uma identidade social. Os conflitos da relação trabalho - família estão ligados as características situacionais e demográficas (horas trabalhadas, número de filhos) e estes fatores podem gerar estresse, absenteísmo, menor satisfação no trabalho e de baixo comprometimento na organização, assim como diminuição do agrado com o cônjuge (SILVA;

ROSSETO, 2010).

Os compromissos de um gerente são mais abrangentes, muitas vezes as maiores responsabilidades da empresa dependem da sua posição ou decisão. Ser um gerente é ter competência que é algo de maior requerimento com o passar dos anos. E todas estas responsabilidades poderão afetar as relações em família (SILVA; ROSSETO, 2010).

Os conflitos gerados por consequência do trabalho podem influenciar na relação com a família, concomitantemente os conflitos gerados na família podem afetar o desempenho no trabalho. Como já mencionados, existem diversos fatores que geram os conflitos, então este estudo busca analisar quais fatores são potenciais geradores de conflitos nas famílias e no local de trabalho, das gerentes e/ou proprietárias das lojas de vestuário e calçados do centro da cidade de Cerro Largo/RS, bem como buscar evidências de como estes são amenizados.

3 METODOLOGIA

Para a realização deste trabalho foi utilizado o método de pesquisa qualitativa – descritiva, onde este tipo de pesquisa consiste em investigar pesquisa empírica, onde a principal finalidade é o delineamento ou as análises das características de fatos ou fenômenos, a avaliação de programas ou o isolamento de variáveis principais, tendo por finalidade o fornecimento de dados para que possam ser verificadas as hipóteses. Empregam artifícios quantitativos tendo por objetivo a coleta sistemática de dados sobre determinada população, programas ou amostras de populações e programas. Estes métodos utilizam técnicas como entrevistas, questionários, formulários, etc., e empregam procedimentos de amostragem (MARCONI e LACATOS (2010)).

O delineamento está baseado em etapas, sendo que a primeira etapa realizada neste estudo foi à revisão bibliográfica, para a qual foram analisados livros, revistas eletrônicas, jornais e artigos para definição da temática e a elaboração do questionário.

A segunda etapa do estudo, contou com a pesquisa de campo, na qual foram entrevistadas, por meio de questionário, as gerentes e/ou proprietárias das lojas. O questionário semi-estruturado, com perguntas abertas e fechadas (Apêndice A), foi elaborado para que se pudessem compreender as características gerais como idade, estado civil, número de filhos das mulheres atuantes nestas lojas, bem como especificar como é a relação entre a loja e a família, onde se questiona sobre a satisfação em geral com o cargo exercido, com o cônjuge, tempo dedicado ao trabalho, entre outros.

No ato das entrevistas, as gerentes e/ou proprietárias, receberam uma carta de aceite (Apêndice B), onde cada uma das respondentes teve ciência dos questionários que estariam respondendo e sobre o assunto tratado pela pesquisadora.

Conforme dados cedidos pela Secretaria da Fazenda do Município de Cerro Largo/RS (2013), estavam cadastradas 79 lojas do ramo de calçados e vestuário na Junta Comercial desta cidade, sendo este o universo de análise deste estudo. Deste total, foi possível contatar 42 lojas, sendo que destas 28 lojas aceitaram fazer parte deste estudo. Portanto, este estudo tem como amostra de análise 28 gerentes e/ou proprietárias de lojas de vestuário ou calçados

de Cerro Largo. As entrevistas foram realizadas *in loco* pela acadêmica, no período de março a maio de 2014.

Após aplicação dos questionários, os dados foram analisados, com a ajuda do software Calc (Libre Office Calc, versão 2000 – 2012). A tabulação destes dados foi feita por meio de análise descritiva, onde foram elaboradas tabelas, gráficos, percentagens e outros. As questões abertas foram analisadas em relação ao assunto tratado, para cada uma delas, por meio da metodologia de análise de discurso.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Após pesquisa realizada com as gerentes e/ou proprietárias das lojas da cidade de Cerro Largo/RS, obtêm-se os resultados que indicam como elas fazem para conciliar a vida profissional e pessoal. A discussão dos resultados terá base nos temas de maior relevância na pesquisa como, caracterização das mulheres empresárias, descrição dos estabelecimentos entrevistados e a relação profissional/pessoal.

Para melhor compreensão deste estudo das gerentes e/ou proprietárias, a Tabela 1, apresenta as principais características das respondes citadas no decorrer dos resultados.

Tabela 1 – Características das gerentes citadas no texto

Gerente	Estado	Idade	Nº de Filhos
A	Casada	43	02
B	União Estável	32	01
C	Casada	24	01
D	União Estável	29	02
F	Solteira	23	00
G	Solteira	24	00
G	Casada	33	00
H	União Estável	33	02
I	Casada	54	04
J	Casada	43	01

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DAS MULHERES EMPRESÁRIAS

Analisando os dados coletados, verifica-se que a média de idade das gerentes e/ou proprietárias é de 38,71 anos, sendo que variam de 18 a 79 anos. Em relação ao estado civil,

observa-se que a maioria das mulheres é casada ou está em união estável, do universo de 28 entrevistadas 18 delas encontram-se nesta situação , conforme mostra a Tabela 2.

Tabela 2 - Estado civil das gerentes

Gerentes	Quantidade
Casadas	11
Solteira	08
União Estável	07
Divorciada	01
Viúva	01
Total	28

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

Em média, as gerentes que estão casadas ou em união estável, convivem com seus companheiros há 16 anos, entretanto o menor tempo de casada ou em união estável é de três anos e o maior tempo é de 48 anos.

Quando questionadas sobre a profissão do cônjuge, várias profissões são exercidas pelos companheiros das gerentes, entre elas, administrador, caminhoneiro, policial militar, professor, bancário, joalheiro, comerciante, funcionário público, vendedor, açougueiro e instrutor de trânsito.

Conforme relato das entrevistadas, existem conflitos na relação profissional/pessoal quando a profissão do companheiro é de caminhoneiro. Este fato acontece porque o cônjuge acaba viajando e ficando longe de casa, muitas vezes por vários dias, e com isso as tarefas domésticas, os cuidados e a atenção para com os filhos acumulam para as esposas.

Em relação ao número de filhos, das 28 entrevistadas (67%) têm filhos e a média é de 1,78 filhos por empreendedora, sendo o menor número de filhos é um e o maior número é de quatro filhos. Em relação à idade dos filhos a média geral é de 23 anos, sendo a menor idade um ano e a maior idade 50 anos.

Ainda com relação aos filhos, no total são 34 filhos, destes 53% frequentam instituições de ensino como creches, escolas e universidades. O restante, 47% não frequentam mais instituições de ensino.

Na Tabela 3, apresenta-se a composição familiar das gerentes e/ou proprietárias

entrevistadas.

Tabela 3 - Composição familiar

Composição Familiar	Quantidade
Pai, Mãe, Filho (os)	14
Madrasta e Pai, Padrasto e Mãe e Filhos	02
Marido e Mulher	03
Mãe e Filhos	04
Sozinha	04
Irmão (a)	01
Total	28

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

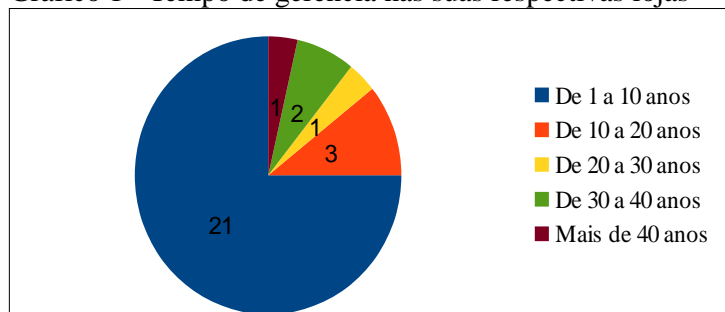
Conforme a Tabela 3, observa-se que a maioria das gerentes entrevistadas convive em uma família composta por pai, mãe e filhos, ou seja, uma família tradicional.

4.2 DESCRIÇÃO DOS ESTABELECIMENTOS ENTREVISTADOS

Em relação à descrição das lojas, observa-se que quanto ao ano de fundação das lojas, a mais antiga é do ano de 1901 e as mais recentes são do ano de 2013. Dentre as 28 analisadas nesta pesquisa, observa-se que de 2010 até o ano de 2013, foram inauguradas 10 lojas deste segmento nesta cidade, sendo este um número relevante, e que aponta para um crescimento do empreendedorismo das mulheres, bem como o aumento da concorrência entre as lojas.

Com relação ao tempo de gerência nos estabelecimentos, em média as gerentes já comandaram as lojas por 9,25 anos, sendo que 75% das gerentes e/ou proprietárias conduzem a loja a cerca de dez anos, conforme o Gráfico 1.

Gráfico 1 - Tempo de gerência nas suas respectivas lojas



Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

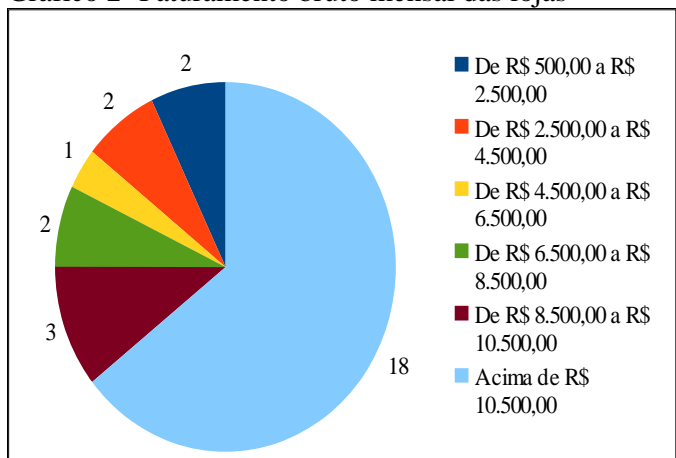
Comandar uma loja, ser gerente e/ou proprietária, é ter em mãos uma imensa responsabilidade, pois qualquer problema que surgir, é ela quem terá que responder e resolver, independente das condições e dos fatos. Sendo assim, esses problemas podem gerar estresse, desânimo, angústias e desavenças, dentro da loja com seus funcionários, bem como afetar a vida pessoal das gerentes e/ou proprietárias.

Mas não são somente os problemas que uma gerente e/ou proprietária tem que assumir esta "profissão", lhe oferece realização pessoal e o fator de poder contribuir mensalmente para a renda familiar.

Quando perguntadas sobre o tamanho da loja em metros quadrados (m²), das 28 gerentes que foram pesquisadas 16 delas informaram o tamanho aproximado dos seus estabelecimentos, que em média possuem 77 m². Este espaço é relativamente bom, e suficiente para ter os produtos amostra e efetuar as vendas dos mesmos aos respectivos clientes.

Quanto ao faturamento bruto mensal das lojas das gerentes e/ou proprietárias 18 delas, informaram que este faturamento mensal é superior a R\$ 10.500,00. Os outros valores mencionados variam de R\$ 500,00 a R\$ 8.500,00 reais, como mostra o Gráfico 2.

Gráfico 2- Faturamento bruto mensal das lojas



Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

Estes faturamentos são em valores brutos, ou seja, sem os custos e as despesas mensais das lojas, e estes lucros podem variar dependendo do mês ou estação do ano. Conforme algumas entrevistadas, nos meses em que a loja oferece produtos em promoção (Ex. Final da estação do verão), os lucros brutos aumentam, porque muitos clientes esperam este momento para poder comprar.

Os dados do Gráfico 2 podem ser comparados com os estudo de Lindo et al. (2007), onde as gerentes dos empreendimentos do Rio de Janeiro, demonstram resultados positivos no faturamento dos seus negócios.

Assim, a análise deste estudo demonstra que as gerentes e/ou proprietárias das lojas de roupas e calçados em sua maioria apresenta resultados financeiros positivos e satisfatórios, onde 64% das respondentes apresentam um faturamento bruto mensal acima de R\$ 10.500,00. Além disso, algumas delas mencionaram que é satisfatório presenciar a felicidade dos clientes ao adquirir algum produto.

Referente ao número de funcionários (as) nas lojas, dez das 28 lojas possuem três funcionários, ou seja, 36% do total de lojas entrevistadas. A análise detalhada desses dados são apresentados na Tabela 4.

Tabela 4 - Número de funcionários nas lojas

Número de Lojas	Número de Funcionários (as)
08	01
05	02
10	03
01	06
01	09
03	00
Total	28

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

Este quadro de funcionário varia de acordo com o tamanho da loja, se é uma filial ou não, e também depende da necessidade ou da demanda dos clientes.

Quando perguntadas sobre o tempo em horas, que se dedicam ao trabalho na loja, 26 delas responderam que trabalham oito horas por dia, ou seja, o período comercial, e duas mencionaram que trabalham mais que oito horas por dia. Logo se pode salientar que ao serem perguntadas sobre o nível de satisfação com o tempo dedicado ao trabalho 81% das entrevistadas estão contentes com o tempo que dedicam à loja.

Mas algumas entrevistadas mencionam que não é sempre que elas trabalham apenas oito horas por dia, porque em períodos de datas comemorativas, como por exemplo, Natal e Dia das Mães, os horários de atendimento ao público são diferenciados, e o comércio é aberto em horário noturno, sendo assim, as gerentes e/ou proprietárias, dedicam-se em três turnos aos seus estabelecimentos comerciais.

Este fator de trabalhar em horário diferenciado, nestas datas comemorativas, é motivo de conflitos na relação profissional/pessoal, conforme a Gerente A, que diz: “Há conflitos principalmente, no final de ano, porque os horários de atendimento ao público são diferenciados”.

Para finalizar a segunda parte da descrição, e como forma de conhecer melhor às lojas das gerentes entrevistadas, elas foram perguntadas se elas sabem o número aproximado de clientes que elas possuem na loja, 12 gerentes mencionaram que sabem o número aproximado de clientes que são cadastrados, 13 disseram que não sabem o número aproximado de clientes

e três gerentes acham que tem muitos clientes, porém, não sabiam informar o número aproximado dos mesmos.

Saber o número de clientes que estão cadastrados na loja, depende de um relatório, ou de cadastros (em fichas ou crediários) e quando possível, dependendo da abrangência da loja, ter um sistema computacional de cadastros para os clientes, fato este, que a maioria das lojas não possui então os dados apresentados em relação ao número de clientes foi aproximado, em alguns casos.

4.3 RELAÇÃO PROFISSIONAL/PESSOAL DAS GERENTES E/OU PROPRIETÁRIAS

Nesta etapa da descrição dos resultados, foi analisada a relação da vida profissional e pessoal das gerentes e/ou proprietárias. Assim, chegou-se aos seguintes resultados.

A satisfação das gerentes e/ou proprietárias depende de alguns aspectos, onde estes podem ser satisfatórios ou não, assim no Tabela 5, estes aspectos são apresentados e analisados posteriormente.

Tabela 5 - Nível de satisfação das gerentes com alguns aspectos

	01	02	03	04	05
Satisfação com:	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito
Sendo gerente da loja				14	14
Satisfação com o Cônjuge		01	02	08	10
Com relação ao tempo dedicado ao cônjuge	01	03	02	09	03
Com relação ao tempo dedicado aos filhos		02	01	08	08
Satisfação com a relação conjugal	01	03		10	06
Com o tempo dedicado a família	01	02	01	15	06
Com o tempo dedicado ao trabalho	01	02	04	11	10

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

Quanto a Tabela 5, verifica-se que todas as gerentes estão satisfeitas ou muito satisfeitas sendo gerente e/ou proprietária da loja, mas ao contrário algumas das entrevistadas,

um percentual aproximado de 16% das respondentes, estão insatisfeitas ou até mesmo muito insatisfeitas principalmente com o tempo dedicado ao cônjuge, a família e ao trabalho.

Em relação ao tempo dedicado a família, a maioria das entrevistadas está muito satisfeitas ou satisfeitas, um total de 84% das respondentes, e este fator de satisfação com o tempo dedicado a família é negativo quando a gerente e/ou proprietária está insatisfeita com o tempo dedicado a loja, onde 25% delas estão insatisfeitas. Com isso, pode analisar que quando há a satisfação com um aspecto, à mesma pode não existir com outros aspectos. Assim, deve-se buscar um equilíbrio entre os fatores, ou seja, dedicar tempo suficiente para o trabalho, e quando estiver em casa, reter as atenções com os familiares, para a plena realização e satisfação profissional/pessoal.

Quanto à satisfação com o cônjuge, 85% das respondentes estão satisfeitas e o restante, 15% não estão satisfeitas. Este fator pode estar relacionado com a falta de tempo que as gerentes e/ou proprietárias têm para dedicarem a eles ou ainda a profissão do cônjuge pode afetar a relação do casal.

O estudo de Lindo et al., (2007), revela que as mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro, estão satisfeitas com a flexibilizações de horários que possuem. Este fator favorece o acompanhamento dos filhos na escola, e também a realização das tarefas domésticas. Porém a flexibilização de horários não significa que elas trabalhem menos, mas sim que estão nos seus estabelecimentos em horários diferentes do comercial. Já neste estudo das gerentes e/ou proprietárias das lojas de vestuário e calçados, 81% respondentes informaram que estão satisfeitas com o tempo dedicado a loja.

O tempo que as gerentes e/ou proprietárias dedicam-se as suas lojas, é de aproximadamente oito horas por dia, conforme já explicado anteriormente no item 5.1. Este dado não significa que sempre elas trabalham apenas estas oito horas por dia, pois se sabe da necessidade de viajar para outros municípios ou estados, para comprar novas mercadorias, e trazer novidades para as lojas, bem como atender clientes em horários diferenciados, gerando assim mais horas trabalhadas.

A Tabela 6, apresenta os principais motivos dos conflitos na relação conjugal das gerentes e/ou proprietárias das lojas de calçados e roupas da cidade de Cerro Largo. Conforme o quadro os principais motivos dos conflitos estão relacionados à falta de tempo e

atenção para com o companheiro e para os filhos, acúmulo de tarefas para ambos (tanto para o marido como para a esposa) e o mau humor por causa dos problemas na loja. Observa-se que as entrevistadas tem o apoio do cônjuge para com as tarefas domésticas, logo esta falta de apoio não é um motivo de conflito na relação conjugal para 70% das entrevistadas.

Tabela 6 - Motivos dos conflitos na relação conjugal

	01	02	03	04	05
Motivos dos Conflitos na Relação Conjugal	Irrelevante	Pouco Relevante	Indiferente	Relevante	Muito Relevante
Pouco tempo dedicado ao cônjuge	01	03	03	08	03
Acúmulo de tarefas domésticas ao cônjuge	03	03	05	05	04
Deixar de dar atenção aos filhos ou ao cônjuge, para responder as questões da loja	04	03	02	08	02
Mal humor por causa dos problemas que tem na loja	08	03	05	05	02
Falta de apoio do cônjuge para com as tarefas da loja	07	02	04	04	02

Fonte: Elaborado pela autora, 2014.

O mau humor por causa dos problemas na loja é um motivo de conflito na relação conjugal para 30% das entrevistadas, logo este fator pode estar relacionado com a falta de apoio do cônjuge para com as tarefas da loja, onde 31% das respondentes relatam que o companheiro não auxilia nos afazeres da loja. Mas independentemente de ter este apoio ou não, leva-se em consideração também a profissão do cônjuge, onde muitas vezes ele não dispõe de tempo para ajudar, ou ainda ele não auxilia porque não entende dos assuntos e problemas da loja.

Demonstrando ainda os resultados da relação profissional/pessoal, quando questionadas se costumam buscar ou levar os filhos na escola, as gerentes que têm filhos, responderam que costumam levar e buscar os filhos na escola, e esta tarefa para (87%) desta, leva em torno de 10 a 20 minutos, ou até mesmo procuram realizá-la antes do horário de expediente. Assim como tem gerentes que não levam e nem buscam os filhos na escola, a fim

de não comprometer seu horário de serviço ou até mesmo para não deixar de atender os clientes.

A tarefa de levar e buscar os filhos na escola, segundo as gerentes não comprometem os afazeres da loja, pois enquanto elas dirigem-se para a loja, os filhos já as acompanham. O mesmo ocorre no momento de levá-los para casa, mesmo que eles tenham que ficar alguns minutos na loja, sendo que as gerentes e/ou proprietárias, mencionam preferir que os filhos não permanecessem nas lojas. E isso só acontece se o companheiro/pai não pode buscá-los na escola.

Na pesquisa realizada por Lindo et al., (2007), as empreendedoras dos bufês, relatam que não tem como os filhos estarem juntos com elas no seu local de serviço, já as donas das creches muitas vezes levam os seus filhos para as suas próprias creches, pois não há a necessidade de deixá-las em outra. Sendo assim, o mesmo estudo aborda que as empreendedoras do Rio de Janeiro, estão constantemente preocupadas com seus negócios, e relatam que quando realizam viagens para buscar novidades e incrementar suas vendas, sempre entram em contato com os funcionários, para saber do andamento do estabelecimento. Com isso, este estudo com as gerentes e/ou proprietárias das lojas de roupas e calçados da Cidade de Cerro Largo – RS mostra que 64% das gerentes respondentes não levam os seus filhos para o local de trabalho e 78% das gerentes e proprietárias salientam que quando estão longe das lojas, viajando para comprar novos produtos, entram em contato com suas funcionárias.

As gerentes também foram questionadas se quando estão em casa, respondem e-mails, entram em contato com clientes e fornecedores por redes sociais (facebook, blogs, twitter) ou ainda fazem ou recebem telefonemas, com isso 64% das respondentes disseram que entram em contato com clientes e fornecedores pelas redes sociais e 26% preferem não resolver os problemas da loja em casa.

Atualmente as redes sociais, e principalmente o facebook, são ferramentas utilizadas por várias gerentes e/ou proprietárias, para expor seus produtos virtualmente, assim muitas vezes elas precisam acessar e informar os clientes das novidades que estão nas lojas. As redes sociais facilitam a comunicação entre as lojas e os clientes.

Quanto ao cônjuge ser a favor das companheiras trabalharem nas lojas de roupas e

calçados, 75% dos companheiros são a favor e ainda muitas vezes ajudam na administração das lojas, segundo as entrevistadas, tendo em vista que os companheiros não responderam ao questionário.

Conforme questionamento realizado, as gerentes que trabalham nas lojas de roupas e calçados, contribuem em média com R\$ 1.500,00 por mês na renda familiar. Já a renda total da família mensalmente apresenta uma média de R\$ 3.000,00. Esta contribuição mensal das gerentes e/ou proprietárias é bastante relevante, pois se comparado com os dados do IBGE (2010), a renda *per capita* da cidade de Cerro Largo é de R\$ 855,86, ou seja, elas contribuem com aproximadamente dois salários mínimos por mês. Pode-se observar que esta contribuição mensal pode ser um indicador de conflito, sendo que para obter créditos positivos sobre este argumento, é necessário realizar um estudo mais aprofundado sobre este assunto em específico.

4.4 OPINIÕES PESSOAIS DAS ENTREVISTADAS SOBRE A RELAÇÃO PROFISSIONAL/PESSOAL

Ser gerente e/ou proprietária exige competência e envolvimento das mesmas, para com o cumprimento das tarefas e metas que o empreendimento possui, assim, conforme as respondentes, algumas delas não mudariam de emprego ou ramo de atuação, pois gostam do que fazem, gostam de trabalhar com o público e atender bem os clientes. Muitas delas se sentem realizadas, conforme a gerente B que diz: “Não mudaria, estou satisfeita, adoro meu trabalho sinto-me realizada”, e a gerente C: “Não consigo me ver em outro emprego, amo o que eu faço”.

Já outras gerentes e/ou proprietárias mudariam de emprego ou ramo de atuação, para receber mais, obter uma estabilidade melhor e também para garantir o salário mês a mês, a gerente D diz que: “No momento não trocaria, mas se tivesse a oportunidade de receber mais, eu mudaria”, e a gerente E explana que: “Mudaria se passasse em um concurso público, e obtivesse uma melhora financeira”, assim como a gerente F que diz: “Mudaria de emprego pelo fato de receber mais e obter uma estabilidade financeira melhor”.

Quando questionadas sobre o que entendiam sobre conflito entre trabalho/família – família/trabalho foram várias as respostas e entre elas destacam-se o conflito pela falta de tempo, mau humor em casa por causa do trabalho, muito tempo dedicado ao trabalho, à falta de controle dos problemas tanto de casa como do trabalho, sendo este um motivo para o estresse e a discordância, assim a gerente F diz que: “O conflito acontece se levar problemas da loja para casa ou vice-versa, por isso tem que saber diferenciar”, e a gerente G menciona que: “O conflito acontece quando os problemas de casa afetam na loja e os problemas da loja afetam em casa, ocorrendo assim às discordâncias e gerando o estresse”, assim como a gerente H que diz: “Os conflitos aparecem quando se dedica demais para um e deixa de lado o outro e ainda a falta de tempo para um ou para outro pode gerar conflitos”.

Com base na questão anterior, o próximo questionamento refere-se se ao fato de haver ou não conflitos entre o lado profissional – pessoal e como são estes conflitos. As principais formas de conflitos são as discussões, problema do dia a dia familiar, que interferem no trabalho, o acúmulo de tarefas domésticas após o expediente, falta de tempo para a família, o horário de final de ano que é extenso e também há o conflito quando o trabalho do esposo é muito cansativo.

Mas, além disso, algumas gerentes e/ou proprietárias responderam que não há conflitos, pois a cidade de Cerro Largo/RS é pequena, e com isso não há muito movimento (trânsito), onde se pode buscar e levar filhos na escola tranquilamente, sem estresse e isto é uma maneira de ter a redução de conflitos, pois é possível conciliar as tarefas. Também não há conflitos quando existir o diálogo entre esposa e marido, e também com a família em geral. E em alguns casos existem problemas, mas são superados com o passar do tempo. Em relação a este assunto, a gerente I menciona que: “O maior conflito é quando não se tem tempo suficiente para a família ou companheiro”, assim como a gerente J que diz: “O conflito pode ser amenizado com o diálogo, a compreensão e a divisão das tarefas”.

Conforme o objetivo principal do trabalho, que era de analisar como as gerentes e/ou proprietárias fazem para conciliar a vida profissional da pessoal, elas responderam que para conciliar é preciso muito diálogo, não levar trabalho de casa para a loja e nem da loja para casa. Quando não tiver tempo para com a família em dias de semana, tentar compensar no final de semana, dando assim mais atenção aos filhos e ao cônjuge. Além disso, buscar muito

o apoio do cônjuge e da família, ter paciência e perseverança, e ainda gostar do que faz, para que a família seja beneficiada com os esforços das gerentes e/ou proprietárias. E além do mais, é importante acordar cedo, para fazer as tarefas domésticas e na parte da noite ter mais tempo para a família.

5 CONCLUSÕES

Este trabalho procurou abordar o tema de gestão de conflitos entre o profissional e pessoal, e assim, pode-se chegar a algumas considerações em relação à forma como as gerentes e/ou proprietárias das lojas de calçados e roupas do centro da Cidade de Cerro Largo/RS, fazem para conciliar a vida profissional e pessoal.

Para conseguir alcançar este objetivo, além de realizar a pesquisa a campo, os questionários estavam estruturados para poder compreender a vida das gerentes de uma forma mais ampla. Assim, buscou-se questioná-las sobre a vida profissional e pessoal, e com isso a partir das respostas obtidas, foi possível averiguar que os conflitos entre profissional e pessoal fazem parte da vida das gerentes, conforme mostram os principais resultados.

Estes conflitos são observados sob algumas formas, e dentre eles, dependendo da profissão do cônjuge, os conflitos tendem a se tornarem mais apreensivos. Tais conflitos aparecem também quando as gerentes e/ou proprietárias, ficam mal humoradas por causa de problemas não resolvidos na loja, onde estes acabam afetando a relação profissional e pessoal.

Ao dispor de mais tempo para a loja, as tarefas domésticas ficam prejudicadas, ainda mais, quando as mesmas acumulam para uma pessoa da família. Sendo assim, a falta de apoio do cônjuge para com as tarefas do lar e também da loja, é um motivo de conflito para algumas das gerentes e/ou proprietárias. Dispondo de mais tempo para a loja, a relação com os filhos ou com o companheiro é afetada. Mas para amenizar estes conflitos, as gerentes e/ou proprietárias procuram dispor de mais tempo no final de semana, para com a família. Os conflitos também são amenizados, a partir do ponto em que elas possuem o apoio da família e do companheiro.

Para que a conciliação da vida profissional com a pessoal aconteça, é necessário não levar trabalhos da loja para resolver em casa e nem levar os compromissos de casa para serem resolvidos na loja. É relatado por algumas gerentes e/ou proprietárias a importância de não misturar os problemas e compromissos da loja com os da casa, bem como o inverso. Ou seja, conseguir separar estes elementos, é uma forma de amenizar os conflitos. Porém, esta

separação não é uma tarefa fácil, e muitas vezes acabam prejudicando o relacionamento das gerentes e/ou proprietárias com suas famílias.

Constata-se que ser gerente e/ou proprietária de uma loja, não é uma tarefa fácil, pois algumas são mães, e as suas tarefas na loja podem prejudicar a relação em casa, tanto com os filhos ou com o companheiro, bem como com a família em geral. Segundo este estudo, as gerentes procuram dialogar bastante e buscar a compreensão dos familiares para com os seus afazeres nas lojas.

Segundo a pesquisa, para conseguir conciliar os dois fatores, profissional/pessoal, é importante gostar do que faz assim os problemas que surgirem vão sendo resolvidos, sem a necessidade de novos conflitos que acabam afetando de forma considerável o relacionamento dos indivíduos envolvidos em questão.

A busca pelo constante equilíbrio entre o profissional e pessoal trás como consequência a amenização de conflitos, que por si traz o bem-estar das famílias e a boa relação entre gerentes e funcionárias das lojas. Embora a preocupação com os negócios seja constante, as gerentes e/ou proprietárias das lojas, mencionam que estão realizadas e que gostam do que fazem, sendo que muitas delas não gostariam de fazer outra coisa, ou ter outra profissão. Assim, o assunto gestão de conflitos entre profissional e pessoal, deve estar em evidência nas famílias e nas organizações, para que o desempenho das mesmas possa ser avaliado no decorrer das atividades.

Sendo assim, estas gerentes e proprietárias, mantêm os seus empreendimentos e com eles oferecem empregos e obtém os seus lucros. O presente estudo demonstra que é possível conciliar o lado profissional com o pessoal, mesmo que não seja uma tarefa fácil, pois vários atributos contribuem para que os conflitos apareçam.

Posterior à análise dos resultados obtidos, ressalta-se que os objetivos mencionados inicialmente neste trabalho foram alcançados de forma satisfatória. Realizar a pesquisa *in loco*, nas lojas que fizeram parte da amostra, foi de grande valia para o aprendizado, pois, independentemente do número final de respondentes, foi possível analisar uma boa amostra de gerentes e/ou proprietárias. A amostra total de 28 lojas deu-se pelo fato, de que nem todas as lojas se concentram no centro da cidade de Cerro Largo/RS.

Poderão ser realizados trabalhos futuros sobre esta temática, que possam envolver

mais pessoas, como funcionários, sócios, entre outros. Uma pesquisa com os cônjuges das entrevistadas pode ser de grande valia, onde questionar sob a óptica destes, se a contribuição na renda mensal é superior ou inferior ao que ele contribui, bem como se isto é motivo de conflito familiar ou não. Analisar se o cargo de gerente é motivo de conflito familiar, pois na presente pesquisa, foi relatado pelas entrevistadas que os cônjuges são a favor do trabalho delas.

Assim os resultados obtidos poderão ser comparados com o estudo já realizado. Além disso, esta temática também pode ser estudada em outros empreendimentos comerciais.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, P. C. M. Work – Life Balance: Condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional familiar. **Exedra**. Número Especial. 2011. Disponível em: <<http://www.exedrajournal.com/docs/s-CO/02-41-54.pdf>> Acesso em: 15 de set. 2013.

CERRO LARGO TEM: **Conheça Cerro Largo**. Disponível em: <<http://cerrolargotem.com.br/conheca-cerro-largo-rs>> Acesso em: 16 de dez. 2013.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 3. ed. total. rev. atual. Rio de Janeiro (RJ): Elsevier, 2010.

CURY, A. **Organização e métodos**: uma visão holística. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

DEEPASK, **IDH Municipal** – Índice de desenvolvimento humano do seu município – Cerro Largo. RS. 2014. Disponível em: <<https://www.deepask.com/goes?page=cerro-largo/RS-Veja-o-IDH-Municipal--indice-de-desenvolvimento-humano--do-seu-municipio>> Acesso em: 20 de mai.2014.

DEEPASK, **Renda Domiciliar** – Renda média familiar per capita no seu município – Cerro Largo/RS. 2010. Disponível em: <<https://www.deepask.com/goes?page=cerro-largo/RS-Renda-domiciliar:-Veja-a-renda-media-familiar-per-capita-no-seu-municipio>> Acesso em: 20 de Mai.2014.

DOLABELA, F. **O segredo de Luísa**: uma ideia, uma paixão e um plano de negócios : como nasce o empreendedor e se cria uma empresa. São Paulo: Sextante, 2008.

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo**: transformando ideias em negócios. 3. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro, RJ: Campus, 2008.

DORNELAS, A. C. J. **Empreendedorismo**: transformando ideias em negócios. 4. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro, RJ: Campus: Elsevier, 2012.

GREENHAUS, J.; BEUTELL, N. (1985). **Sources of conflict between work and family roles**. Academy of Management Review, Vol. 10, No. 1, p. 76-88, Jan. 1985. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/258214?_redirected> Acesso em: 11 de nov. 2013.

IBGE CIDADES@: **Informações Estatísticas**. Censo 2010. Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/temas.php?>> Acesso em: 16 de dez. 2013.

LINDO, R. M.; CARDOSO, M. P.; RODRIGUES, E. M.; WETZEL, U. Vida Pessoal e Vida

Profissional: Os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. **RAC – Eletrônica**, v. 1, n. 1, art.1, p. 1 – 15, Jan./Abr. 2007. Disponível em: < http://www.anpad.org.br/periodicos/arq_pdf/a_621.pdf > Acesso em: 09 de set. 2013.

MATIAS, M.; FONTAINE, M. A. **A Conciliação de Papeis Profissional e Familiares: O mecanismo psicológico de spillover**. *Psic.: Teor. E Pesq.* Vol. 28, n.2, p. 235-243, Brasília. Abril a Junho. 2012. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v28n2/12.pdf> > Acesso em: 23 de set. 2013.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MENDES, J. **Manual do empreendedor: como construir um empreendimento de sucesso**. São Paulo, SP: Atlas, 2008.

OLIVEIRA, B. L.; CAVAZOTTE, N. C. S. F.; PACIELLO, R. R. **Antecedentes e Consequências dos Conflitos entre Trabalho e Família**. *RAC - Eletrônica*, Rio de Janeiro, v. 17, nº 4, Curitiba. Jul./Ago.2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552013000400003&script=sci_arttext> Acesso em: 22 de set. 2013.

PESQUISA ANUAL DO COMÉRCIO. **Dados Gerais das Empresas Comerciais**. Disponível em: < ftp://ftp.ibge.gov.br/Comercio_e_Servicos/Pesquisa_Anual_de_Comercio/2011/parte1_tab12.pdf > Acesso em 22/01/2014.

PESQUISA ANUAL DO COMÉRCIO. **Formas de Comercialização das Empresas**. Disponível em: < ftp://ftp.ibge.gov.br/Comercio_e_Servicos/Pesquisa_Anual_de_Comercio/2011/parte1_tab10.pdf > Acesso em: 22 de jan. 2014.

PESQUISA ANUAL DO COMÉRCIO. **Dados Comparativos das Empresas Comerciais**. Disponível em: < ftp://ftp.ibge.gov.br/Comercio_e_Servicos/Pesquisa_Anual_de_Comercio/2011/parte1_tab1.pdf > Acesso em: 22 de jan. 2014.

PINTO, S. A. **As diferenças de gênero na percepção do conflito trabalho – família**. *Comportamento organizacional e gestão*. ISSN 0872-9662. Vol. 9, nº.2. p. 195-212. Portugal: ISPA, 2003. Disponível em: <http://repositorio.ipcb.pt/bitstream/10400.11/149/1/REP_AnaPinto.pdf>. Acesso em 26/09/2013. 2003.

PREFEITURA MUNICIPAL DE CERRO LARGO. **Dados Gerais de Cerro Largo**. Disponível em: <<http://cerrolargo.rs.gov.br/portal/dados-gerais/>> Acesso em: 16 de dez. 2013.

REVISTA ELETRÔNICA PEQUENAS EMPRESAS E GRANDES NEGÓCIOS. **Diretor do Sebrae defende a inovação para ampliar o PIB.** Disponível em: <<http://revistapegn.globo.com/Revista/Common/0,,EMI238406-18478,00-DIRETOR+DO+SEBRAE+DEFENDE+A+INOVACAO+PARA+AMPLIAR+O+PIB.html>> Acesso em: 07 de mai. 2014.

RS VIRTUAL: **IDH de CERRO LARGO (Índice de Desenvolvimento Humano).** Disponível em: <http://www.riogrande.com.br/cerro_largo_cerro_largo-o31316.html> Acesso em: 16 de dez. 2013.

SILVA, B. A. A vivência de conflitos entre a prática gerencial e as relações em família. In: REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL, 2005, Florianópolis. **Anais...** Santa Catarina: UFSC, 2005. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/102948/222947.pdf?sequence=1>> Acesso em: 12 de fev. 2014.

SILVA, B. A.; ROSSETTO, R. C. **Os Conflitos a Prática Gerencial e as Relações em Família:** Uma abordagem complexa e multidimensional. RAC, Curitiba, v. 14, n.1, Jan./Fev. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552010000100004&script=sci_arttext> Acesso em: 10 de Fev. 2014.

SILVA, B. W.; ALBUQUERQUE, A. R.; MAGALHÃES, R. A. Influência no Conflito Interpessoais na Qualidade de Vida: Um estudo de caso com corretores de imóveis em Cuiabá – MT. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 9., 2012, Mato Grosso. **Anais...** Mato Grosso: UFMT, 2012. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/artigos12/38516547.pdf>> Acesso em: 25 de set. 2013.

SOUZA, R, L, R.; et al. Conflito na relação trabalho família – O caso do banco do Brasil. In: XII SEMEAD, 2009, Natal. **Anais...** Natal: UFRGN, 2009. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/semead/12semead/resultado/trabalhosPDF/1033.pdf>>. Acesso em: 26 de set 2013.

UOL NOTÍCIAS. Senso do IBGE. **População Rural e Urbana.** Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/censo-2010/populacao-urbana-e-rural/rs/>> Acesso em: 16 de dez 2013.

ZIKMUND, W. G.; BABIN, B. J. **Princípios da pesquisa de marketing.** 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

APÊNDICES

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

QUESTIONÁRIO

A acadêmica Andréia Gabrielczyk, do curso de Administração com ênfase em Desenvolvimento Rural, da Universidade Federal da Fronteira Sul, *Campus* Cerro Largo/RS, busca por meio deste questionário, analisar se as gerentes que trabalham nos ramos de vestuário e calçado nesta cidade, conseguem conciliar a vida profissional e pessoal.

Será mantido o sigilo de todas as informações, ou seja, somente a pesquisadora terá acesso aos questionários respondidos. A identificação da empresa e o nome da entrevistada são de livre escolha. Com isso, segue o questionário para as gerentes.

1) Identificação: (Livre escolha)

Nome: _____ Nome da Loja: _____

2) Idade: ____

3) Estado Civil: () Casada () Solteira () União estável () Divorciada () Viúva
() Outro Especificar :

4) Se for Casada ou está em União Estável há quanto tempo?

5) Qual a profissão do cônjuge? _____

6) Como é composta a família? _____

5) Número de filhos (se for o caso): _____

6) Idade dos filhos (se for o caso): _____

7) Os filhos frequentam alguma instituição de ensino (creches, escola, universidade...)?

Quanto à loja:

1) Qual é o ano de fundação da loja?

2) Há quanto tempo é a gerente da loja?

3) Qual é o tamanho da loja (em m²)?

4) Qual é o faturamento mensal da loja (aproximadamente)?

- () R\$ 500,00 a R\$ 2500,00
 () R\$ 2500,00 a R\$ 4500,00
 () R\$ 4500,00 a R\$ 6500,00
 () R\$ 6500,00 a R\$ 8500,00
 () R\$ 8500,00 a R\$ 10500,00
 () Acima de R\$ 10500,00

5) Quantas (os) funcionárias (os) têm a loja?

6) Qual o tempo em horas/dia que você trabalha na loja?

7) Existe um número aproximado de clientes (cadastros, etc)?

Relação Loja x Família:

1) Escolha seu nível de satisfação conforme segue: 1- Completamente insatisfeito. 2 –

Insatisfeito. 3 – Indiferente. 4 – Satisfeito. 5 – Muito satisfeito.

	1	2	3	4	5
Satisfação com:	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
Qual seu nível de satisfação sendo gerente da loja					
Como está a sua satisfação com o cônjuge					
Com relação ao tempo dedicado ao cônjuge, como você se sente					
Com relação ao tempo dedicado ao (s) filhos, como você se sente					
Você esta satisfeita com a relação conjugal atual					
Esta satisfeita com o tempo dedicado a família					
Esta satisfeita com o tempo que dedica ao trabalho					

2) Para está questão marque conforme você se identifica. Sendo 1 – Irrelevante, 2 –

Pouco Relevante, 3 – Indiferente, 4 – Relevante, 5 – Muito Relevante.

	1	2	3	4	5
Motivo dos conflitos na relação conjugal	Irrelevante	Pouco Relevante	Indiferente	Relevante	Muito Relevante
Pouco tempo dedicado ao cônjuge					
Acumulo de tarefas domésticas ao cônjuge					

Deixar de dar atenção ao (s) filho (s) ou ao cônjuge para responder as atividades da loja					
Mal humor por causa dos problemas que tem para resolver na loja					
Falta de apoio do cônjuge para com as tarefas da loja					

Caso tenha outro fator que provoque o conflito conjugal, especifique.

.

Responda os itens a seguir:

3) Você costuma levar ou buscar o (os) filhos na escola?

Sim Não Às vezes

4) Em qual horário você costuma levar ou buscar (os) filhos na escola?

_____.

5) Ao levar ou buscar seu (s) filho (s) na escola, quanto tempo você fica ausente no trabalho?

10 a 20 minutos

20 a 30 minutos

30 a 40 minutos

40 a 50 minutos

50 a 60 minutos

mais de 60 minutos

6) O (os) filhos ficam com você no seu local de trabalho?

Sim Não Às vezes

7) No período em que você esta em casa, você responde e-mails, entra em contato com fornecedores por meio de redes sociais (facebook, blogs) ou atende telefonemas relacionados com a loja?

Sim Não Às vezes

8) Quando você realiza viagens, costuma ligar para os seus funcionários para ver

como está o andamento na loja?

Sim Não Às vezes

9) O cônjuge é a favor de você trabalhar no ramo de vestuários e calçados?

Sim Não

10) O seu cônjuge ajuda na administração da loja? Ou em algum outro ponto em específico?

Sim Não Às vezes

11) Trabalhando nos setores de vestuário e calçados, com quando você contribui (aproximadamente) na renda mensal da família?

R\$ 500,00 a R\$ 1000,00

R\$1000,00 a R\$ 1500,00

R\$ 1500,00 a R\$ 2000,00

R\$ 2000,00 a R\$ 2500,00

R\$ 2500,00 a R\$ 3000,00

Acima de R\$ 3000,00

12) Qual é a renda total mensal da família (aproximadamente)?

R\$ 1000,00 a R\$ 1500,00

R\$1500,00 a R\$ 2000,00

R\$ 2500,00 a R\$ 3000,00

R\$ 3000,00 a R\$ 3500,00

R\$ 3500,00 a R\$ 4000,00

Acima de R\$ 4000,00

Responda com suas palavras as questões a seguir:

13) Você gostaria de estar em um outro emprego? Atuando em outra área? Qual?

14) Porque você mudaria de emprego ou ramo de atuação?

15) O que você compreende por conflito entre trabalho/família – família/trabalho?

16) Você acha que há conflito entre seu emprego e sua família? Como é este conflito?

17) O que você costuma fazer para amenizar estes conflitos entre trabalho/família – família/trabalho?

APÊNDICE B – CARTA DE ACEITE

CARTA DE ACEITE

Eu, Andréia Gabrielczyk, acadêmica do Curso de Administração com Ênfase em Desenvolvimento Rural, da Universidade Federal da Fronteira Sul – (UFFS), Campus de Cerro Largo – RS, atendo como orientadora a Prof^a. Dr^a. Dionéia Dalcin, estou realizando a pesquisa que tem por objetivo analisar como as gerentes e/ou proprietárias das lojas de calçados e roupas da Cidade de Cerro Largo – RS, fazem para conciliar a vida profissional e pessoal, sendo assim solicito a sua contribuição. Será mantido sigilo de todas as informações, ou seja, somente a pesquisadora e a professora orientadora terão acesso aos questionários respondidos.

Sendo assim, estando de acordo com a pesquisa, solicito sua assinatura.

Nome da gerente e/ou proprietária

Nome da Loja (Opcional)