



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO

**Empreendedorismo feminino, maternidade e
conflito trabalho-família**

Tayane Miranda Moreira

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS - CCS

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

Graduação em Administração de Empresas

Rio de Janeiro, novembro de 2018.



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO

Tayane Miranda Moreira

**Empreendedorismo feminino, maternidade e conflito
trabalho-família**

Trabalho de Conclusão de Curso

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao programa de graduação em Administração da PUC-Rio como requisito parcial para a obtenção do título de graduação em Administração.

Orientador (a): Ana Heloisa da Costa Lemos

Rio de Janeiro, novembro de 2018.

Agradecimentos

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus por tudo que consegui na minha vida, por ser o meu guia principalmente nos momentos mais difíceis.

À Nossa Senhora, mãe de todas as mães, por sua proteção e sabedoria.

Um agradecimento especial à minha orientadora Professora Ana Heloísa por ter me aceitado como sua orientanda, por toda a atenção e paciência durante a realização desse trabalho.

À minha família, mãe, irmã e minhas avós por todo amor e incentivo, por sempre estarem ao meu lado em todos os momentos da minha vida.

Ao meu noivo, que sempre me apoiou e me incentivou a nunca desistir. Por me aturar e me ajudar em tudo que precisei. Amo você.

Agradeço às minhas amigas Danielle, Greice, Larissa e Lialyz pelos ótimos momentos que passamos juntas.

Resumo

Moreira, Tayane Miranda; Empreendedorismo feminino, maternidade e conflito trabalho-família. Rio de Janeiro, 2018. 31p. Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Este estudo teve a intenção de descrever as experiências e estratégias adotadas por mulheres empreendedoras para conciliar as esferas profissional e pessoal com o intuito de diminuir o conflito trabalho-família. A pesquisa teve como foco mulheres que são mães, empreendedoras e foram motivadas a empreender na tentativa de conciliar trabalho e maternidade. Seu objetivo foi analisar como essas mulheres vêm conciliando a gestão de seus negócios com a maternidade. A metodologia de pesquisa escolhida para o estudo foi de natureza qualitativa, tendo sido entrevistadas seis mulheres, com profissões variadas e pertencentes a setores distintos que são donas do próprio negócio e começaram a empreender na tentativa de conciliar trabalho e família. Os resultados desta pesquisa sugerem que as entrevistadas, em sua maioria, largaram o emprego corporativo e começaram a empreender logo após o advento da maternidade e que o empreendedorismo pode oferecer algumas vantagens, como diminuir o conflito trabalho-família, flexibilizar os horários, aumentar o grau de autonomia e desejo de realização profissional. Essas mulheres adotaram estratégias para equilibrar a vida profissional e pessoal e enfrentar as dificuldades geradas pelo fato de serem mães e empreendedoras.

Palavras-chave

Mulheres empreendedoras, maternidade, conflito trabalho-família, equilíbrio trabalho-família

Abstract

Moreira, Tayane Miranda. Women's entrepreneurship, maternity and work-family conflict. Rio de Janeiro, 2018. 31p. Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

This study was intended to describe the experiences and strategies adopted by women entrepreneurs for reconciling the working and family lives to reduce the work-family conflict. The research focused on women who are mothers, entrepreneurs and were motivated to start a business in attempt to reconciling work and maternity. The purpose was to analyze how women have been combining the management of their business with the maternity. The research methodology chosen for the study was qualitative, with six women interviewed of several professions, belonging to different sectors, which are owners of their own business and started their enterprise in attempt to reconciling work and family. The results of this research suggest that interviewees, in the majority, left their corporate jobs and started a business right after becoming mothers and the entrepreneurship may offer some advantages, as lessening the work-family conflict, making the working time more flexible, increasing the levels of autonomy and the desire of professional accomplishment. These women have implemented strategies to balance personal and professional life and face the difficulties of being mothers and entrepreneurs.

Key-words

Women entrepreneurs, maternity, work-family conflict, work-life balance

Sumário

1. Introdução.....	8
2. Referencial Teórico.....	10
2.1. Empreendedorismo feminino	10
2.2. Conflito trabalho-família	12
3. Metodologia.....	15
4. Apresentação e análise dos resultados.....	17
4.1. A tomada de decisão	17
4.1.1. Maternidade e abandono do emprego corporativo	17
4.1.2. Maternidade e empreendedorismo: um bom casamento?	19
4.2. Motivação empreendedora	19
4.2.1. Conciliação entre trabalho e maternidade	20
4.2.2. Flexibilidade de horário.....	20
4.2.3. Autonomia.....	21
4.2.4. Realização profissional	22
4.3. Empreendedorismo e equilíbrio (Work-life balance - WLB): Dificuldades para a conciliação.....	23
4.3.1. Falta de apoio do marido	23
4.3.2. Estruturação do negócio incipiente	24
4.4. Empreendedorismo e WLB: estratégias de conciliação.....	24
4.4.1. Levar o filho para a empresa	25
4.4.2. Trabalhar de casa	25
4.4.3. Terceirizar/Delegar os cuidados dos filhos/casa.....	26
5. Conclusão	27
6. Referências Bibliográficas	29

Lista de Quadros

Quadro 1: Perfil das entrevistadas16

1. Introdução

A visibilidade das mulheres como empreendedoras vem aumentando e o número de empresas criadas por ela também, o que tem contribuído para o crescimento econômico do Brasil. De acordo com os dados levantados no relatório do *Global Entrepreneurship Monitor* (2017), mais da metade dos novos negócios abertos em 2016 foi fundada por mulheres. Esse relatório coloca o Brasil como o segundo, dentre 64 países, em que o empreendedorismo feminino tem menos desigualdade de gênero.

Apesar da participação expressiva de mulheres na criação e gestão de novos negócios, estudos demonstram que, para desempenhar seu papel de empreendedora, a mulher ainda encontra dificuldades como as longas jornadas de trabalho, o acesso limitado a financiamentos, as pressões familiares e conflitos com os sócios (LITUCHY, REAVLWY, 2004; MATHEW, 2010; WINN, 2005).

Segundo Gomes e Santana (2009), um dos principais fatores que motiva mulheres a terem seu próprio negócio é a flexibilidade de horário, pois elas acreditam que, ao gerirem sua empresa, poderão compatibilizar melhor as demandas do trabalho e da família. Estudos mostram que essa conciliação nem sempre é tranquila, pois a atividade empreendedora demanda muita dedicação (LITUCHY, REAVLWY, 2004; MATHEW, 2010; WINN, 2005). Para Strobino e Teixeira (2014), o que ocorre, porém, é que são raras as empreendedoras que conseguem estabelecer fronteiras claras entre a vida familiar e o trabalho, o que acaba por não mitigar o conflito trabalho-família.

Não obstante esse fato, e tendo em vista as dificuldades que as mulheres enfrentam para voltarem ao trabalho depois da gravidez – de acordo com a pesquisa “Mulheres e o Mundo Contemporâneo” (ROBERT HALF, 2016) apenas 53% das mulheres voltam integralmente ao trabalho após a gravidez, enquanto 27% voltam parcialmente e as demais são desligadas pela própria empresa – o empreendedorismo é visto, por muitas mulheres, como a melhor opção para conciliar

trabalho e maternidade. Além da flexibilidade de horários, outros fatores como ficar mais próximo dos filhos, obter uma renda extra ou prover o sustento da família motivam as mulheres a empreender. O empreendedorismo parece ser, portanto, uma saída para algumas mulheres conciliarem o trabalho com o papel de mãe. (CARR, 1996; QUENTAL & WETZEL, 2002; LINDO et al., 2007; STROBINO & TEIXEIRA, 2014; TEIXEIRA & BONFIM, 2016)

A constatação de que muitas mulheres optam por empreender com a expectativa de conseguirem conciliar melhor trabalho e maternidade e a observação de que essa conciliação nem sempre ocorre como esperado motivou realização do presente trabalho. Para entender esse movimento foram entrevistadas mulheres que decidiram empreender motivadas, em grande medida, pela tentativa de conciliar maternidade e trabalho. Portanto, o objetivo deste trabalho foi analisar como essas mulheres empreendedoras vêm conciliando a gestão de seus negócios com a maternidade.

Para apresentar os resultados desse trabalho, o presente artigo está estruturado em cinco seções, incluindo esta introdução. A seção subsequente apresenta breve conceituação do tema em foco. A terceira seção explica, brevemente, a metodologia utilizada para a pesquisa de casos múltiplos e, a quarta, discute as análises realizadas através da pesquisa. A última parte apresenta as conclusões.

2. Referencial Teórico

Neste tópico são apresentados e discutidos aspectos conceituais e estudos relacionados ao tema e estudo em investigação e que serviram de base para a análise realizada.

2.1. Empreendedorismo feminino

Os primeiros conceitos existentes a respeito do empreendedorismo foram introduzidos no contexto econômico da criação e gestão de novos negócios. Nesse âmbito, Schumpeter (1934) ao definir o empreendedor como agente transformador responsável pela promoção de inovação, afirma que os empreendedores inovam ao implementarem novas formas de produção, novos produtos e novas formas de organização (SCHUMPETER, 1997).

Para autores como McClelland (1961) e Drucker (1985), o empreendedorismo se traduz na necessidade de realização e na busca pela oportunidade, enquanto os mais atuais como Dornelas (2012) definem empreendedorismo como “o envolvimento de pessoas e processos que, em conjunto, levam à transformação de ideias em oportunidades. E a perfeita implementação destas oportunidades leva à criação de negócios de sucesso.” (p. 28)

Para o *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2017), empreendedorismo é qualquer tentativa de criação de um novo negócio ou novo empreendimento, como, por exemplo, uma atividade autônoma, uma nova empresa ou a expansão de um empreendimento existente, por um ou mais indivíduos ou por empresas já existentes. Segundo a pesquisa, as maiores ocorrências da criação de novos empreendimentos são oportunidade e necessidade, sendo elas representadas por uma exploração de uma oportunidade de negócio percebida e pela inexistência ou insatisfação em relação às opções de emprego, respectivamente.

Apesar dos diversos conceitos de empreendedorismo não fazerem distinção de gênero, inicialmente o termo era usado para se referir ao gênero masculino. Entretanto, a mulher vem se inserindo cada vez mais no mercado de trabalho,

representando cerca de 45% da população economicamente ativa (PEA) no Brasil (IBGE, 2015). Segundo dados do GEM (2017), dentre os quase 50 milhões de empreendedores brasileiros, cerca de 24 milhões são do sexo feminino, com isso é possível perceber a força feminina se consolidando no mercado empreendedor. O empreendedorismo é visto por Capowski (1992), como uma interessante alternativa de geração de trabalho e renda face às outras opções, visto que as organizações não apresentavam propostas de trabalho quem garantisse flexibilidade de horários e estabilidade financeira.

No que se refere à motivação empreendedora, estudos apontam as principais razões que levam mulheres a empreender são a busca por independência e o desejo de realização (LOSCOCO, 1997), a percepção de oportunidades de mercado, dificuldade de crescer profissionalmente em outras empresas, por questão de sobrevivência, como forma de conciliar trabalho e família (MACHADO, ST-CYR, MIONE, & ALVES, 2003), viam também o ambiente de trabalho em grandes organizações como hostil (STOKES, RIGER & SULLIVAN, 1995).

No que diz respeito às razões para mulheres abrirem seus próprios negócios, a flexibilidade de horário de trabalho aparece como uma das principais. Desse modo, as empreendedoras esperam conseguir conciliar trabalho e família (GOMES & SANTANA, 2009). Esse fator ocorre principalmente quando as empreendedoras têm filhos pequenos, já que muitas acabam deixando seus empregos para cuidar dos filhos.

Outra pesquisa que aborda a flexibilidade de horário como motivador é a realizada por Quental e Wetzel (2002), cuja motivação era analisar questões relativas ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal de empreendedoras brasileiras. Com a pesquisa, as autoras concluíram que, na verdade, o conflito trabalho-família aumentou por causa da flexibilidade de horários que permitiu a essas mulheres misturarem horários de atividades domésticas com profissionais, além disso, por conta da autonomia de terem seus próprios negócios, as empreendedoras acabaram dedicando muitas horas ao trabalho, envolvendo-se intensamente já que se sentiam responsáveis pelo sucesso ou não da empresa. Mas, nem por isso, elas se sentiam insatisfeitas com seus negócios; quando perguntadas, as empreendedoras respondiam que estavam satisfeitas com o que estavam fazendo e não desejavam outra profissão naquele momento (QUENTAL & WETZEL, 2002, p. 13).

Outra justificativa para que mulheres empreendam refere-se à insatisfação quanto a forma de gerenciamento dos negócios feita pelos homens e à crença de que possam gerir melhor e de forma mais consistente com seus valores (MOORE & BUTTNER, 1997; VOKINS apud ALLEN & TRUMAN, 1993). Há ainda o desejo de aumentar a autoestima e a necessidade de complementar a renda.

O Modelo pull/push (BUTTNER e MOORE, 1997, apud SIRRA e TRIHOPOULOU, 2005), também reforça mais aspectos particulares que levam as mulheres a empreender, sendo eles, fatores impulsionadores (push), os quais se referem à necessidade de emprego, razões financeiras, recessão, insatisfação na qualidade de empregado, ou à necessidade de conciliar o trabalho com a vida privada e os fatores de atração (pull), referentes à necessidade de independência, razões financeiras, desenvolvimento pessoal, autorrealização, status social e poder. Esses fatores, muitas vezes, aparecem de forma a se complementarem e não separadamente, motivo pelo qual dificulta a exata aplicação o modelo.

Analisando todas essas razões para que mulheres criem seu próprio negócio é possível compreender que, além das razões financeiras, outras como sociais e psicológicas são apontadas e, de certa forma, elas estão atreladas à dificuldade ou incapacidade de conciliar trabalho e família.

2.2. Conflito trabalho-família

Os estudos sobre o conflito trabalho-família ganharam notoriedade na década de 70, quando as mulheres passaram a se inserir no mercado de trabalho de forma mais significativa. Assim, Robert L Kahn (1964) lançou o livro *Organizational Stress*, escrito junto com Wolf, Quinn, Snoek e Rosenthal, cujos temas abordados eram o comportamento humano nas organizações, os conflitos que ocorriam na esfera interior e exterior do trabalho e o estresse gerado pela “vida moderna” (KAHN et al., 1964, apud GREENHAUS & BEUTELL, 1985). Segundo os autores, o conflito trabalho-família foi definido a partir da incompatibilidade das pressões que ocorrem nas esferas dominantes de trabalho e família.

De acordo com Carr (1996), para conciliarem de maneira mais eficaz as esferas entre trabalho e família, as mulheres adotavam o empreendedorismo ou o emprego de meio expediente como estratégia para flexibilizar o trabalho.

A pesquisa de Quental e Wetzel (2002) buscou estudar o equilíbrio entre o trabalho e a família de empreendedoras brasileiras. As autoras observaram que ter o próprio negócio foi percebido como uma opção de carreira para essas mulheres e investigaram, a partir dessa percepção das empreendedoras, questões abordando aspectos do relacionamento com o companheiro, filhos, amigos, pais ou parentes idosos, cuidados pessoais e lazer.

Em seus estudos, Shelton (2006) afirma que, para ser promovido o crescimento do negócio é necessário que o conflito trabalho-família não exista ou seja atenuado. Para isso, a autora formula três estratégias para ajudar na gestão do trabalho e da família. A primeira estratégia aborda eliminação do conflito a partir da não constituição do empreendimento ou não constituição da família. A segunda estratégia é a redução do conflito a partir da constituição de uma família pequena e utilização de outras pessoas para ajudar na realização das tarefas. A terceira estratégia ocorre através do compartilhamento do conflito com outras pessoas, ou seja, a empreendedora terá que delegar funções às pessoas da família ou aos profissionais que trabalham com ela.

Para Shelton (2006), empreendedoras bem sucedidas tendem a delegar boa parte de suas tarefas a seus funcionários e também preferem dividir suas funções, sejam elas profissionais ou domésticas, a eliminar ou diminuir seus encargos.

A pesquisa de Lindo et al. (2007) buscou questões relativas ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal de empreendedoras que trabalhavam nos ramos de creches e bufês na zona sul da cidade do Rio de Janeiro com o intuito de abranger as classes média e média alta. Os resultados sugerem que fatores como o atendimento ao cliente, independência financeira e reconhecimento pelo trabalho estão associados à classe social a que as entrevistadas pertencem. Essas empreendedoras estão sempre preocupadas com o negócio, mesmo quando não estão trabalhando, como no caso das férias, e atribuem isso ao fato de não acreditarem que seus funcionários sejam capazes que realizar o mesmo trabalho que elas da mesma forma como elas o fazem. A flexibilidade do horário, apesar de não significar que trabalham menos, as auxilia principalmente a acompanhar o dia-a-dia dos filhos mais de perto, como, por exemplo, levá-los ao médico quando doentes. Uma participação fundamental observada na pesquisa foi a do companheiro, dando apoio tanto moral como financeiro.

Segundo os estudos de Strobino & Teixeira (2014), que investigaram o conflito trabalho-família a partir da percepção de duas empresárias do setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba. Tendo como base conceitual a adaptação das dimensões do conflito trabalho-família apresentadas por Greenhaus e Beutell (1985) e as ações para atenuar o conflito apresentadas por Hall (1972) e Shelton (2006), a pesquisa revelou que o tempo foi o fator mais citado como gerador do conflito trabalho-família e para minimizar esses conflitos a forma mais citada foi o controle emocional.

A pesquisa de Parasuraman et al. (1996) apud Lindo et al. (2007) mencionam a presença de dois tipos de apoio por parte do cônjuge considerados significativos no cenário do conflito entre trabalho e família: o apoio instrumental e o apoio emocional. O apoio instrumental representa a cooperação do marido em relação aos afazeres domésticos e cuidado com os filhos; e o segundo significa o compartilhamento de informações, auxílio através de conselhos e interesse pelo sucesso da esposa. Estes apoios auxiliam na diminuição dos conflitos família-trabalho.

3. Metodologia

O objetivo dessa pesquisa foi verificar como as mulheres empreendedoras fazem para conciliar a gestão de seus negócios com a maternidade.

No presente artigo foi adotada a estratégia de estudo de casos múltiplos, pois, segundo Yin (2010), a multiplicidade dos casos facilita a compreensão do fenômeno e possibilita uma maior profundidade no estudo, implicando em resultados mais convincentes. Para a realização desse estudo, foi elaborado um roteiro semiestruturado de entrevista constituído de questões abertas, visando obter informações a partir do ponto de vista das entrevistadas. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas, com a autorização das entrevistadas, a fim de facilitar a análise dos dados.

De acordo com Einsenhart (1989), a quantidade apropriada para a realização de estudos de múltiplos casos permeia entre 4 e 10 casos. Com base nisso, foram realizadas 6 entrevistas.

Por meio de indicações, técnica metodológica conhecida como Bola de Neve, foi possível identificar as mulheres entrevistadas, sendo elas, mulheres empreendedoras donas de negócios em diversos setores da economia.

O perfil das empreendedoras está apresentado no Quadro 1 e foi delineado a partir dos elementos de análise: idade, estado civil, quantidade e idade dos filhos, escolaridade, setor de atuação, tempo de experiência antes de empreender e tempo em que atuam como empreendedoras. Observou-se que as empreendedoras entrevistadas estão na faixa média de idade de 41 anos, sendo a mais jovem com 33 anos e a mais velha com 46 anos. Todas as empreendedoras são casadas, das quais quatro possuem dois filhos e duas apenas um filho.

Dentre as entrevistadas, metade apresenta outro tipo de vínculo empregatício, sendo, além de empreendedoras, professoras da Pontifícia Universidade Católica. Todas as professoras entrevistadas possuem empresas de consultoria. Todas as entrevistadas apresentam mais de 12 anos de experiência no mercado corporativo e apresentam um nível de escolaridade elevado.

Quadro 1: Perfil das entrevistadas

	Idade	Estado civil	Quantidade de filhos e Idade	Nível de formação acadêmica	Setor da Empresa	Tempo de experiência antes de empreender	Tempo como empreendedora
E 1	35 anos	Casada	1: 3 anos	Pós-Graduação	Eventos	16 anos	6 meses
E 2	41 anos	Casada	2: 2 e 6 anos	Doutorado em andamento	Consultoria	19 anos	10 anos
E 3	46 anos	Casada	2: 17 e 21 anos	Mestrado	Consultoria	18 anos	15 anos
E 4	44 anos	Casada	2: 4 e 9 anos	Graduação	Varejo	12 anos	7 anos
E 5	33 anos	Casada	2: 1 e 3 anos	Mestrado	Moda / Vestuário	12 anos	1 anos
E 6	45 anos	Casada	1:12 anos	Doutorado	Tecnologia Educacional - consultoria	23 anos	11 anos

Fonte: Elaboração própria

4. Apresentação e análise dos resultados

A análise dos resultados está estruturada em quatro tópicos. O primeiro discute os motivos que levaram as entrevistadas a empreender. O segundo apresenta as principais motivações empreendedoras que emergiram do discurso das entrevistadas. O terceiro discute as dificuldades enfrentadas pelas entrevistadas para conciliar vida familiar e empreendedorismo e, o último, aborda as estratégias de conciliação adotadas por elas, para equilibrar essas duas esferas.

4.1. A tomada de decisão

A chegada de um filho na vida de uma mulher traz muitas mudanças, principalmente se ela trabalha no mundo corporativo, o que pode impactar em seu cotidiano de trabalho, podendo, inclusive, motivá-la a deixar seu emprego. No caso das entrevistadas, conforme já foi mencionado, a maternidade acabou por fazer com que estas decidissem largar o emprego corporativo. Para entender melhor essa tomada de decisão, essa categoria foi subdividida em dois temas, os quais abordam, respectivamente, a tomada de decisão de sair do emprego corporativo logo após a maternidade e a conveniência de combinar maternidade e o empreendedorismo.

4.1.1. Maternidade e abandono do emprego corporativo

Com o advento da maternidade, muitas mulheres que trabalham no meio corporativo se veem obrigadas a tomar decisões acerca de sua permanência no trabalho, assim, apesar de muitas delas tentarem continuar nas empresas, algumas acabam abrindo mão de emprego. Diversos fatores podem levá-las ao abandono do emprego, dentre os quais são destacados as inúmeras e constantes situações em que os conflitos entre trabalho e família ocorrem, as situações de estresse e ansiedade, o aumento do pensamento negativo quanto ao desempenho como mãe e

a instabilidade na distribuição das tarefas referentes aos cuidados dos filhos e da casa. (EDWARDS, 2006)

Apesar de cada entrevistada apresentar a sua particularidade, a maioria, deixou seus empregos corporativos por causa do dilema existente entre a maternidade e o trabalho.

Quando perguntadas, todas as entrevistadas responderam que abandonaram o emprego corporativo após a maternidade, exceto aquelas que já trabalhavam como professoras na PUC-Rio, quando do o nascimento de seus filhos; essas permaneceram na instituição e conciliam a carreira docente com o empreendimento e os cuidados dos filhos.

Duas das entrevistadas foram enfáticas em apontar a falta de apoio das organizações em que trabalhavam, quando se tornaram mães, o que teve um peso importante na decisão de abandonar o emprego:

“Nunca entenderam o fato de eu ser mãe de crianças pequenas, não tinham respeito por horários, estava extremamente sobrecarregada.” (Entrevistada 3)

Em um dos casos mais críticos, a Entrevistada 1 relatou que deixou de receber um projeto para desenvolver, pelo fato de ter uma filha pequena, o que acabou culminando em sua demissão.

“O projeto era meu e ele queria que o meu chefe tocasse [...] Aí ele virou e falou assim, não, mas a Luciana tem uma filha pra tocar. [...] E aí foram aqueles argumentos, até que ele falou: mas ela é mulher, ela é mãe, ela precisa de mais tempo pro filho. Mas eu falei: mas eu tenho tempo pra tocar, eu posso tocar, minha filha tem com quem ficar [...] Aí ele falou: não, o projeto não vai ser seu [...]” (Entrevistada 1)

Todavia, duas outras entrevistadas afirmaram que as organizações dispuseram de alternativas para a permanência das entrevistadas:

“Até teve, mas eu não cedi. Na UFRJ me ofereceram para trabalhar de casa.” (Entrevistada 6)

“Eles tentaram. Eles flexibilizaram o meu horário.” (Entrevistada 5)

Apesar dessas situações, talvez mais exceção do que regra, todas as entrevistadas decidiram abandonar seus empregos corporativos para se tornarem

empresárias ou combinar a atividade empreendedora com a docência. A julgar pelos depoimentos tanto o empreendedorismo quanto a docência são atividades vistas pelas entrevistadas como mais compatíveis para a conciliação entre vida profissional e pessoal. Dentre as seis entrevistadas, três são professoras e não abandonaram essa atividade para se dedicarem à maternidade.

4.1.2. Maternidade e empreendedorismo: um bom casamento?

O empreendedorismo parece ter surgido como uma alternativa para as entrevistadas conciliarem, de forma mais efetiva, o tempo para cuidarem de seus filhos e para continuarem trabalhando. (CARR, 1996; QUENTAL & WETZEL, 2002; LINDO et al., 2007; STROBINO & TEIXEIRA, 2014; TEIXEIRA & BONFIM, 2016)

As entrevistadas afirmaram estarem satisfeitas com seus negócios, pois estavam conseguindo conciliar o empreendimento com as necessidades dos filhos. Alegaram que os filhos já estavam acostumados àquela rotina diária diferente exigida por ser dona do próprio negócio e que elas adaptavam seus horários para as demandas dos filhos.

“Com um ano eu coloquei a minha filha na creche, e organizei o meu horário para coincidir com o horário da escola dela.” (Entrevistada 6)

“[...] Ser mais dona da minha agenda me deu mais mobilidade de tentar ter momentos de maior qualidade com eles [filhos].” (Entrevistada 3)

No relato da entrevistada 2, cuja empresa de consultoria permite que ela trabalhe de casa ou em qualquer lugar, é possível perceber como essa rotina já era usual para as crianças:

“[...] às vezes até durante o carro eu tô fazendo um call, elas chegam e eu: “shiii”, aí vai no call. Aí eu ponho no mudo, enquanto o call tá rolando, elas: “mãe, posso falar agora?” e eu: “agora podem”. Elas são super acostumadas.” (Entrevistada 2)

4.2. Motivação empreendedora

A dificuldade em conciliar as esferas profissional e familiar aparece, em alguns artigos, associada à motivação empreendedora feminina. (LINDO et al., 2007).

Nessa seção, buscou-se destacar os principais motivos que levaram as entrevistadas a empreender.

4.2.1. Conciliação entre trabalho e maternidade

Alguns autores destacam a dificuldade de conciliar a vida profissional e os diversos papéis da vida familiar, sobretudo a maternidade, como fatores motivacionais para mulheres empreenderem (GOMES, GUERRA & VIEIRA, 2011; LINDO et al., 2007). Quando perguntadas quanto aos motivos que as levaram a empreender, todas as entrevistadas responderam que a tentativa de conciliar trabalho e maternidade era vista como um importante fator, os relatos a seguir ilustram essa afirmativa:

“Na hora de decidir o que eu ia fazer, o modelo de negócio, isso sim foi a maternidade que influenciou, 100%” (Entrevistada 1)

“Entre os fatores que me motivaram a empreender, está a liberdade de ter horário pra conciliar trabalho e a minha filha.” (Entrevistada 3)

Aparentemente, a satisfação de seu desejo de empreender só foi alcançada quando as entrevistadas conseguiram conciliar o trabalho e o cuidado dos filhos. Os filhos aparecem sempre em primeiro lugar em suas preocupações e as entrevistadas veem o empreendimento como um facilitador para que possam se dedicar à criação dos filhos.

4.2.2. Flexibilidade de horário

Alguns autores relatam que um dos principais motivos que incentivam as mulheres a serem donas de seus negócios é a flexibilidade de horário que estes lhes proporcionam. (BUTTNER e MOORE, 1997; QUENTAL e WETZEL, 2002; GOMES e SANTANA, 2009) Com o empreendimento, as mulheres conseguem organizar seus horários de forma a estabelecer um equilíbrio entre sua vida familiar e sua vida profissional.

Todas as entrevistadas citaram a flexibilidade de horário como um motivador para que elas abrissem sua própria empresa. A flexibilidade de horários propiciada pelo fato de terem um empreendimento próprio possibilitou que passassem mais

tempo com seus filhos, comparecessem em reuniões escolares, levassem as crianças ao médico, passassem mais tempo com a família, etc.

“Essa flexibilidade me ajuda e me dá vontade de empreender cada vez mais. Eu preciso dessa flexibilidade. Eu não consegui entrar num lugar e ficar de 8 às 17 horas sem ter essa flexibilidade, ainda mais com essas duas crianças.” (Entrevistada 2)

“[...] foi poder ter mais participação na vida dos meus filhos.” (Entrevistada 3)

“Com certeza foi a questão da maternidade, de ter uma coisa flexível, de estar mais perto do meu filho, de ter uma participação melhor nas conquistas” (Entrevistada 4)

Capowski (1992) ressalta que, apesar dessa flexibilidade gerar uma liberdade para organização diária, não significa que elas trabalhem menos, pelo contrário, acabam assumindo outras responsabilidades que as obriga a se dedicarem por mais horas ao trabalho, quando comparadas ao trabalho formal, principalmente quando o negócio está em fase inicial. As falas seguintes ilustram esse ponto.

“Por que o horário que eu tenho vago eu tenho que trabalhar” (Entrevistada 5)

“Não pense que você vai trabalhar menos, eu não trabalho menos” (Entrevistada 1)

Apesar da maior dedicação requerida, a atividade empreendedora revelou-se como mais conveniente para a conciliação entre as esferas familiar e profissional.

4.2.3. Autonomia

Para conseguir atingir um grau de autonomia maior em relação às outras formas de trabalho tradicionais, as mulheres optam por criar o próprio negócio (CARR, 1996). Geralmente as pessoas donas de seus negócios citam que percebem um aumento da liberdade e autonomia em relação àquelas que possuem empregos em grandes empresas. Ser dono do seu próprio negócio proporciona, aos empreendedores, a liberdade de estruturar o seu trabalho diário da maneira que ele preferir, e conseqüentemente, gerando uma autonomia para controlar o cenário de trabalho. (LOSCOCCO, 1997, apud PARASURAMAN e SIMMERS, 2001)

A liberdade de tocar o próprio negócio foi um assunto recorrente para a maioria das entrevistadas. Para elas, o desafio de fazer parte do planejamento da empresa e

a liberdade de poder tomar decisões cruciais trouxe muitas responsabilidades, mas também possibilitou o aumento de sua satisfação em relação ao trabalho realizado.

“Então, assim, pra mim foi muito mais o desafio de estar aprendendo porque uma coisa que eu não gosto no trabalho é de ficar fazendo a mesma coisa e não aprender, então, o desafio de aprender uma coisa nova, de poder tocar meu próprio negócio, de ter a oportunidade.” (Entrevistada 2)

“[...] trabalhar pra você mesma. Você saber que tudo aquilo que você está fazendo, participar do planejamento da empresa como um todo. Você sabe pra onde o barco está indo e você tem como influenciar esse barco.” (Entrevistada 5)

“[...] a liberdade de tomar decisões de trabalho em que eu acreditava [...]” (Entrevistada 6)

“O principal motivo pra mim é querer ter meu próprio negócio, fazer meu próprio tempo. Porque antes mesmo da Nina eu já tava infeliz no mercado corporativo, eu não tinha tempo pra fazer nada que eu gostava, só no final de semana.” (Entrevistada 1)

Para elas, a autonomia ajudou a reduzir o conflito trabalho-família e aumentar o bem estar psicológico, assim como afirmado por Greenhaus et al. (1985) apud Parasuraman e Simmers (2001).

4.2.4. Realização profissional

Tanto para McClelland (1961) como para Loscocco (1997) um dos fatores que motivam as pessoas a criarem seus próprios negócios é a necessidade de autorrealização.

Todas as entrevistadas, aos serem questionadas se se sentiam realizadas com seus empreendimentos deram respostas positivas. Uma delas associou a realização pessoal com a qualidade de atendimento ao cliente e outra disse não estar totalmente realizada porque ainda acha que tinha que fazer mais pelas pessoas, reafirmando o que Lindo et al. (2007) haviam descoberto em sua pesquisa que consta que “o senso de realização parece estar ligado a aspectos mais diretamente relacionados ao bom atendimento ao cliente, ao serviço de qualidade, ao reconhecimento pelo trabalho realizado e também à independência financeira. De forma mais indireta e sutil a realização pessoal parece, também, estar ligada à realização do ideal feminino do cuidado (care); uma tendência a se preocupar com o outro, independentemente da rentabilidade de seu empreendimento.” (p. 8)

“Eu me sinto muito realizada também pelo feedback dos clientes.” (Entrevistada 6)

“Muito realizada. Ainda não estou completamente realizada, pois tem muitas coisas que eu quero fazer, quero ter resultados, quero ter segurança financeira, que eu ainda não tenho, fazer mais pelas outras pessoas.” (Entrevistada 3)

Pesquisas demonstram que empreendedoras buscam autorrealização pessoal através da criação e do comando de seus próprios negócios (JONATHAN, 2001; MOORE & BUTTNE, 1997). Sendo assim, todas as entrevistadas, pensavam em empreender, algumas tinha esse sonho há muito tempo, outras começaram a pensar durante o último emprego, seja por conta dos filhos ou por realização de um antigo desejo, se viram tentadas e investiram dinheiro e conhecimento para iniciar seu próprio negócio e poder conciliar suas vidas profissional e privada.

4.3. Empreendedorismo e equilíbrio (Work-Life Balance - WLB): Dificuldades para a conciliação

Ter seu próprio negócio é percebido como uma opção de carreira que conduz a um maior equilíbrio entre as responsabilidades dos papéis do trabalho e da família. (QUENTAL e WETZEL, 2002) Mas nem sempre esse equilíbrio é alcançado, sendo assim, surgem situações em que o conflito emerge.

Algumas das entrevistadas apontaram situações em que o conflito entre trabalho e família surgiu, dentre elas podemos destacar as seguintes:

4.3.1. Falta de apoio do marido

O suporte do cônjuge é fundamental para a carreira da esposa (BEUTELL e GREENHAUS, 1983; GREENHAUS e BEUTELL, 1985), já a falta de apoio ajuda a aumentar o conflito de tensão (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; Parasuraman et al., 1996), o que pode ter efeitos negativos na vida profissional das mulheres.

Apesar de o marido desempenhar um papel fundamental na vida das entrevistadas, principalmente no quesito emocional, no incentivo à criação da empresa, apenas duas das entrevistadas alegaram que dividiam as tarefas domésticas e de criação dos filhos com os maridos, as demais se encarregavam das

tarefas delegando-as a terceiros ou fazendo elas próprias. Quando perguntadas sobre a participação do marido na criação dos filhos, as entrevistadas responderam da seguinte maneira:

“O meu marido ajudava, mas com limitações.” (Entrevistada 3)

“Então, eu diria que ele ajuda de 30%, e eu faço os outros 70%.” (Entrevistada 5)

“O meu marido me ajudou muito, ele tem muita boa vontade, mas se eu solicitar. Ele não divide as tarefas, mas ajuda bastante desde que eu solicite.” (Entrevistada 6)

Em nenhum momento, para os maridos que trabalhavam em grandes organizações, a possibilidade de sair do trabalho para ir buscar o filho na escola ou levar ao médico parece ter sido considerada. Ao abordarem o tema, as entrevistadas até se surpreendiam com a ínfima participação do marido nessas ocasiões e algumas reconheceram que estavam inseridas em um ambiente machista, em que o homem não pode sair do trabalho para cuidar do filho, ir a uma reunião escolar, nesse contexto, era sempre a mulher a pessoa a se responsabilizar.

4.3.2. Estruturação do negócio incipiente

Uma alegação unânime foi a de que os conflitos trabalho-família eram mais acentuados na fase de criação da empresa, por ainda estarem se adaptando à rotina e pelo fato de a empresa ainda não estar bem estruturada, o que acabava demandando maior tempo dedicado ao empreendimento e, assim, gerando certos conflitos dentro de casa:

“No início aumentou, quando definimos bem os papéis de cada um na empresa, a coisa melhorou.” (Entrevistada 4)

“Aumentou porque eu to aprendendo ainda [6 meses de empreendimento], eu acho que a partir do momento em que eu aprender a lidar com isso, vai melhorar.” (Entrevistada 1)

4.4. Empreendedorismo e WLB: estratégias de conciliação

O equilíbrio entre a vida profissional e pessoal da mulher empreendedora é ditado pela harmonização entre os papéis desempenhados por elas. Para que isso

ocorra são feitas alguma concessões: dentre as entrevistadas podemos destacar que muitas já passaram por situações em que tiveram que levar os filhos para o trabalho, outra opção para tentar conciliar é através do *home office* e, por último, para conseguir administrar melhor a rotina do trabalho com a maternidade, muitas delas acabam por terceirizar os cuidados aos filhos.

4.4.1 Levar o filho para a empresa

Depois que começaram a empreender, as entrevistadas relataram que houve momentos em que, por não ter com quem deixar ou por algum desentendimento de horários, tiveram que levar seus filhos para as empresas. A entrevistada 1, cuja filha tem 3 anos, faz o seguinte relato:

“Hoje em dia, se eu trazer a minha filha pra cá, eu já tinha interrompido isso 10 vezes, mas ainda assim eu ainda trago. [...] O negócio é meu, então a minha filha vem pra cá e fica. Já dormiu aqui, tem já lanche aqui.” (Entrevistada 1)

No caso da entrevistada 2, que trabalha na PUC e tem uma empresa de Consultoria, durante a própria entrevista a filha mais velha estava presente devido ao horário em que ela havia saído do colégio e a entrevistada estava esperando a segunda filha sair para poder levá-las para casa, pois cada uma tinha um horário de saída do colégio.

4.4.2 Trabalhar de casa

Ser dona do próprio negócio implica em algumas vantagens e, uma que se destaca, é a de que, dependendo do tipo de empreendimento, a pessoa pode trabalhar de casa ou a partir de qualquer lugar em que haja conectividade.

Hoje em dia com a evolução da tecnologia, muitas coisas podem ser resolvidas com um simples toque no celular e, mesmo que metade das entrevistadas possua empresas de consultoria que as permite trabalhar em qualquer lugar durante os dias em que não estão em reunião, as outras três entrevistadas também conseguiam resolver boa parte de seus problemas via internet.

Apesar do uso de smartphones gerarem consequências negativas aumentando o conflito entre a vida profissional e pessoal (CAVAZOTTE, LEMOS & BROLLO,

2014), as entrevistadas relataram que essa conectividade constante faz parte do dia-a-dia do empreendimento e elas tentam utilizar a tecnologia a seu favor:

“Um dos motivos por eu não ter loja comercial é porque eu acredito muito na força do online, muitas pessoas não têm o tempo de ir até o local e hoje com a rede social eu faço um facetime, WhatsApp vídeo com ela na hora e mostro.” (Entrevistada 1)

“A gente trabalha totalmente de casa, então eu vou pra casa, e quando a gente precisa fazer reunião a gente vai pro centro.” (Entrevistada 2)

4.4.3 Terceirizar/Delegar os cuidados dos filhos/casa

Para lidar com o significativo envolvimento das mulheres empreendedoras com o negócio, muitas delas demonstraram precisar de uma forma de terceirização dos cuidados diários com os filhos no dia-a-dia (QUENTAL e WETZEL, 2002; SHELTON, 2006), consistindo em creches e pré-escolas; creche familiar (pequenos grupos de crianças na casa do cuidador); cuidado na casa da criança por uma babá ou parente; ou ainda cuidado na casa da própria babá ou parente. (CERIBELI & SILVA, 2017):

“Às vezes elas ficam na escola de 7 às 19 porque elas sabem que eu não cheguei, mas eu aviso antes. Minha mãe me ajuda, mas às vezes minha mãe viaja.” (Entrevistada 2)

“Hoje em dia, o que é que eu faço, eu fico com meus filhos até mais ou menos umas 09:00, aí eu deixo um [filho] na creche, e deixo o outro [filho] com a minha mãe e com a minha sogra, porque umas delas só vai de tarde pro colégio [creche], porque sai muito pesado financeiramente deixar as duas no mesmo horário.” (Entrevistada 5)

“A babá fica com eles terça e quinta, ela dorme lá em casa esses dias, são os dias em que sei que posso chegar tarde e não me preocupar.” (Entrevistada 4)

Quando não são as babás as responsáveis por cuidar dos filhos, as mães e sogras (para aquelas que moram no Rio de Janeiro) é que são responsáveis por estes cuidados. Todas as entrevistadas contam com a ajuda de uma diarista pelo menos uma vez na semana para auxiliarem nas tarefas domésticas, diminuindo assim o conflito gerado pelo alto envolvimento com o empreendimento.

5. Conclusão

Essa pesquisa teve como objetivo analisar como as mulheres empreendedoras vêm conciliando a gestão de seus negócios com a maternidade.

Foi possível analisar quais foram os processos de tomada de decisão que levaram as entrevistadas a empreender, o elo existente entre a maternidade e o empreendedorismo e quais foram as motivações empreendedoras mais relevantes. O estudo mostrou também como essas mulheres superaram as barreiras dos conflitos e através do empreendedorismo, elaboraram estratégias para atingir um equilíbrio entre o trabalho e a família.

A partir dos relatos, pode-se concluir que o empreendedorismo surge como uma alternativa para diminuir o conflito entre trabalho e maternidade e também aumentar o grau de autonomia, gerar uma maior flexibilização de horário e realizar o desejo profissional de empreender que esteve presente no pensamento das entrevistadas desde antes do nascimento dos filhos, mas que se concretizaram, em sua maioria, apenas após o advento da maternidade.

Portanto, após a análise dos resultados, percebe-se que ao adotar estratégias como levar o filho para a empresa, terceirizar os cuidados da casa e dos filhos e trabalhar de casa, as entrevistadas conseguiram, a longo prazo, conciliar o empreendimento com a maternidade.

Outro aspecto observado é a satisfação em empreender demonstrado pelas entrevistadas, pois todas relataram se sentirem realizadas e não desejar voltar para o seu antigo emprego.

Embora, ao empreender, as mulheres ganhem em autonomia, flexibilidade e satisfação, algumas questões permanecem, por exemplo, ainda é necessária a terceirização do cuidado dos filhos, o que sempre gera em algumas mulheres, de maneira geral, certa tensão. Isso é algo que as mulheres que empreendem têm em comum com as mulheres que trabalham no meio corporativo. Lidar com esses dois mundos continua sendo um desafio.

Outra dificuldade observada é a falta de suporte e participação do parceiro/pai em relação ao cuidado dos filhos. É uma questão que vai além do universo do trabalho para dentro do universo da família, e que impacta o universo do trabalho da mulher de forma significativa. Embora no mundo do trabalho as mulheres venham alcançando mais espaço, criando seu próprio negócio, dentro de casa o desequilíbrio permanece e há uma divisão desigual quanto aos afazeres doméstico e o cuidado dos filhos.

Dado que permanecem esses desafios para as mulheres e que no Brasil, não há uma estrutura educacional preparada para uma família em que os dois (pai e mãe) trabalhem, uma possível solução seria o desenvolvimento de políticas públicas que venham a ampliar o horário escolar, com cobertura integral, de modo a facilitar a vida das mulheres que trabalham tanto no meio corporativo como as que são donas do próprio negócio.

Como sugestão para possíveis estudos posteriores poderiam ser realizadas pesquisas que comparassem as percepções de mulheres que trabalham no meio corporativo e as que têm seus próprios negócios. Também poderia ser feita uma pesquisa que analisasse o conflito gerado pelo empreendedorismo visto tanto da perspectiva masculina como da feminina e fizesse uma comparação de suas percepções, com o objetivo de encontrar o ponto de equilíbrio para cada gênero entre a vida profissional e a vida familiar.

6. Referências Bibliográficas

BEUTELL, N. J.; GREENHAUS, J. H. Interrole conflict among married women: The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior, *Journal of Vocational Behavior*, v. 21, n. , p. 99-110, 1982.

BUTTNER, E.H.; MOORE, D.P. Women's organizational exodus to entrepreneurship: selfreported motivations and correlates with success. *Journal of Small Business Management*, v.35, p. 34-46, 1997.

CAPOWKI, G. S. Be your own boss? Millions of women get down to business. *Management Review*, v. 81, n.3, P. 24-31, 1992.

CARR, D. Two paths to self-employment? Women's and men's self-employment in the United States, 1980. *Work and Occupations*, v.23, n.1, p.26-53, 1996.

CAVAZOTTE, F. S. C.; LEMOS, A. H. C.; BROLLO, M. S. Trabalhando melhor ou trabalhando mais? Um estudo sobre usuários de smartphones corporativos. *Organizações & Sociedade*, v. 21, n. 68, p. 769-788, jan./mar. 2014.

CERIBELI, H.B; SILVA, E. Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, v. 11, n. 5, p. 116-139, outubro-dezembro, 2017.

DORNELAS, José. C. A. Empreendedorismo: transformando ideias em negócios. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

DRUCKER, P. F. Innovation and entrepreneurship: practices and principles. New York: Harper & Row, 1985

EDWARDS, M. The role of husbands' supportive communication practices in the lives of employed mothers. *Marriage & Family Review*, v. 40, n. 4, p. 23-46, 2006

EINSENHARDT, K. M. "Building Theories From Case Study Research". *Academy of Management Review*, v.14, n. 4:, p 532-550, 1989

GEM. GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. Empreendedorismo no Brasil. Relatório Executivo. Curitiba: Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade – IBQP/SEBRAE/FGV. Curitiba: IBQP, 2017.

GOMES, A. F.; SANTANA, W. G. P.; ARAÚJO, U. P. "Empreendedorismo Feminino: O Estado-da-arte". In: *Anais do Encontro da ANPAD*. 33. São Paulo, 2009.

GOMES, D. T.; GUERRA, P. V.; VIERA, B. N. "O Desafio do Empreendedorismo Feminino". In: Anais do Encontro da ANPAD. 35. Rio de Janeiro, 2011.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and Family roles. *Academy of Management Review*, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985.

HALL, D.T. A model of coping with role conflict: the role behavior of college educated. *Administrative Science Quarterly*, v. 17, n. 4, p. 471-486, 1972.

KAHN, R. L.; WOLFE, D. M.; QUINN, R. P.; SNOEK, J. D.; ROSENTHAL, R. A. *Organizational stress*. New York: Wiley, 1964.

LINDO, M. R.; CARDOSO, P. M.; RODRIGUES, M. E.; WETZEL, U. Vida Pessoal e Vida Profissional: os Desafios de Equilíbrio para Mulheres Empreendedoras do Rio de Janeiro. *RAC - Revista de Administração Contemporânea*, v. 1, n. 1, art. 1, p. 1-15, jan./abr. 2007.

LITUCHY, T. R.; REAVLEY, M. A. Women entrepreneurs: a comparison of international small business owners in Poland and the Czech Republic. *Journal of International Entrepreneurship*, n. 2, v. 61, p. 61-87, 2004.

LOSCOCO, K. A. Work-family linkages among self-employed women and men. *Journal of Vocational Behavior*, v.50, p. 204-226, 1997.

MACHADO, H. P. V.; ST-CYR, L.; MIONE, A.; ALVES, M. C. M. O processo de criação de empresas por mulheres. *Revista de Administração de Empresas, RAE Eletrônica*, v. 2, n.2, p. 6-20, 2003

MATHEW, V. Women entrepreneurship in Middle East: understanding barriers and use of ICT for entrepreneurship development. *International Entrepreneurship Management Journal*, v. 6, p. 163-181, 2010.

MCCLELLAND, D. C. *The achieving society*. Princeton, NJ: D. Van Nostrand Company, 1961.

MOORE, D. P.; BUTTNER, E. H. *Women entrepreneurs*. London: Sage, 1997.

PARASURAMAN, S.; YASMIN, S. P.; GODSHALK, V. M.; BEUTELL, N. J. Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, v. 48, n. 3, p. 275-300, 1996.

PEA, 2017 Disponível em:

<https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/.../pme.../defaulttab_hist.shtm>
. Acesso em: 27/10/2018 às 18:45

QUENTAL, C.; WETZEL, U. Equilíbrio trabalho-família e empreendedorismo: a experiência das mulheres brasileiras. In: Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Salvador, BA, Brasil, 26, 2002

SCHUMPETER, J. A. The theory of economic development. Cambridge: Harvard University Press, 1934.

_____. Teoria do desenvolvimento econômico. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1997.

SHELTON, L. M. "Female Entrepreneurs, Work-Family Conflict, and Venture Performance: New Insights into the Work-Family Interface. *Journal of Small Business Management*, v. 44, n. 2, p. 285–297, 2006

STOKES, J.; RIGER, S.; SULLIVAN, M. Measuring perceptions of the working environment for women in corporate settings. *Psychology of Women Quarterly*, v. 19, n.4, p. 533-549, 1995

STROBINO, M. R. C.; TEIXEIRA, R.M. 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 (FEA-USP)*, v. 49, n. 1, p. 59-76, jan./fev./mar. 2014.

Robert Half, Pesquisa "Mulheres e o Mundo Contemporâneo", 2016. Disponível em: < https://www.roberthalf.com.br/sites/roberthalf.com.br/files/legacy-pdfs/robert_half_-_mulheres_e_o_mundo_corporativo_0.pdf> Acesso em: 16 de setembro. 2018.

TEIXEIRA, R. M.; BOMFIM, L. C. S.; Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: estudo de casos múltiplos em agências de viagens. *RBTUR - Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*, v. 10, n. 1, p. 44-64, jan./abr. 2016.

WINN, J. Women entrepreneurs: can we remove the barriers? *International Entrepreneurship and Management Journal*, n. 1, p. 381-397, 2005.

Yin, R. K. (2010). "Estudo de Caso: Planejamento e Métodos." 4. ed. Porto Alegre: Bookman.