

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO

PAULA TORRES TANURE

EMPREENDEDORISMO E FAMÍLIA:
QUANDO FLEXIBILIZAR HORÁRIOS SE TORNA UMA SOBRECARGA PARA AS
MULHERES

SÃO PAULO
2014

PAULA TORRES TANURE

**EMPREENDEDORISMO E FAMÍLIA:
QUANDO FLEXIBILIZAR HORÁRIOS SE TORNA UMA SOBRECARGA PARA AS
MULHERES**

Dissertação apresentada à Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas.

Campo de conhecimento: Estudos Organizacionais

Orientadora: Profa. Dra. Maria José Tonelli

SÃO PAULO

2014

Tanure, Paula Torres.

Empreendedorismo e família: quando flexibilizar horários se torna uma sobrecarga para as mulheres / Paula Torres Tanure - 2014.

117 f.

Orientador: Maria José Tonelli

Dissertação (mestrado) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo.

1. Empreendedorismo. 2. Empresárias. 3. Mulheres executivas. 4. Mulheres de negócios. 5. Horário flexível de trabalho. 6. Família e trabalho. I. Tonelli, Maria José. II. Dissertação (mestrado) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo. III. Título.

CDU 658-055.2

PAULA TORRES TANURE

EMPREENDEDORISMO E FAMÍLIA:
QUANDO FLEXIBILIZAR HORÁRIOS SE TORNA UMA SOBRECARGA PARA AS
MULHERES

Dissertação apresentada à Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas.

Campo de conhecimento: Estudos Organizacionais

Data de aprovação

___/___/___

Banca Examinadora:

Prof^ª. Dra. Maria José Tonelli
FGV – EAESP (Orientadora)

Prof. Dr. Tales Andreassi
FGV – EAESP

Prof^ª. Dra. Vânia Maria Jorge Nassif
Universidade Nove de Julho

Com todo o meu amor, dedico este trabalho à minha mãe.

AGRADECIMENTOS

Quando um saudoso maluco nos disse que “um sonho que se sonha só, é só um sonho que se sonha só, mas sonho que se sonha junto é realidade”, ele estava coberto de razão.

Tenho a enorme alegria de olhar para todo o caminho percorrido até a finalização desta dissertação e perceber que o meu sonho foi sonhado junto e, hoje, é realidade.

Primeiramente, agradeço à minha doce mãe Eloir, por toda ajuda e força que me deu nesses dois anos de mestrado. Sair de casa e viver novas experiências, apesar de prazeroso, não foi tão fácil e tenho certeza de que tudo isso só foi possível pelo apoio incondicional que sempre recebi.

Ao meu pai José, por ter se mantido presente e preocupado durante todo o trajeto. Agradeço pela ajuda e força que me deu mesmo estando receoso com a minha mudança para São Paulo. Obrigada pela confiança!

Agradeço à minha irmã Fernanda, por sempre me acompanhar. Obrigada pelo carinho, atenção e preocupação e, claro, obrigada pelos doces de sempre.

Os agradecimentos se estendem a todos os meus queridos familiares que de alguma forma estiverem presentes e torceram por mim. Muito obrigada!

Já em São Paulo, tive a oportunidade de conviver em diferentes lares. Agradeço à Maria e à Maria Fernanda, pelo acolhimento logo quando cheguei nesta cidade.

À Mariana e Tatiana, por terem sido, por muito tempo, o meu lar. E à Cristina, Luciana e Mariana por terem me recebido tão bem quando eu mais precisei de uma casa. Muito obrigada!

Agradeço a todas as pessoas que tive a felicidade de conhecer na FGV-EAESP. À professora Isleide Fontenelle que com a sua enorme dedicação ao ensino, logo na primeira disciplina que fiz, pude perceber que estava no lugar certo.

Ao professor Rafael Alcadipani que desde o início se mostrou preocupado com os alunos e me ajudou bastante ao longo do meu mestrado.

Ao professor Tales Andreassi com quem pude trabalhar e também contar com sua valiosa ajuda durante o desenvolvimento da minha dissertação.

À minha orientadora Maria José Tonelli, por toda ajuda e paciência que teve comigo ao longo desses dois anos. Muito obrigada por ter me amparado, orientado e confiado no meu trabalho. Espero que tenha correspondido às suas expectativas!

À Barbara Novack e Rosângela Beneton, pelo auxílio e carinho.

Agradeço imensamente a todos da linha de pesquisa de Estudos Organizacionais, os professores e colegas que tive a honra de conhecer, extensivo aos professores e colegas das outras linhas de pesquisa de administração de empresas, em especial, aos queridos “Araques” que fizeram dos meus dias e noites bem mais divertidos. Foi uma alegria conviver e dividir vários momentos importantes com todos vocês!

Às minhas queridas amigas Cristina, Marina e Rosana por terem sido um grande presente que este mestrado me proporcionou.

À Cris, pelo apoio incondicional, pelas horas de choros e excelente companhia.

À Má, pelos conselhos importantes, as tardes de estudos e as orientações neste trabalho.

À Rô, pelos ensinamentos, sensatez e companhia de sempre.

De alguma forma, vocês fizeram parte de todos os bons e maus momentos que passei nesta cidade.

Aos amigos de outras datas Christiany, Gabriele, Ana Flávia, Natália, Aline, Larissa, Eduardo, Nilmar, Michelle, Fernanda, Layla e a todos que tive a felicidade de conhecer em Lavras e na UFLA. Apesar de não conseguir citar cada nome é com grande carinho que me recordo de cada um de vocês!

Não menos importante, agradeço à casa espírita de Castelã, por ter sido o meu refúgio em vários momentos. Obrigada pela receptividade e atenção!

As pessoas fascinantes que esta cidade me proporcionou conhecer, as mulheres batalhadoras que conheci neste estudo e aos queridos de sempre, os meus sinceros agradecimentos. Dedico este trabalho a todos vocês.

Manifesto das Empreendedoras

“Sou empreendedora. Sou mulher, mãe, esposa, filha, irmã, tia e tudo mais que me couber na alma.

Sou cheia de ideias e de coragem. Não tenho medo de trabalho, do fracasso nem do sucesso!

As conquistas virão na medida dos meus esforços.

Faço das minhas fraquezas degraus para o aprendizado, levantando a cada queda e me fortalecendo a cada dia. Sou resiliente. Não esmoreço com as batalhas.

Ajudo as que estão ao meu redor, pois não quero crescer sozinha. Vou adiante e levo várias comigo.

Apoio outras empreendedoras, compartilho minhas experiências e conhecimento.

Sei que o caminho é árduo e o que rege o mundo de empreendedorismo é a “troca”.

Às vezes o medo insiste em aparecer, mas me concentro em melhorar o meu negócio.

Minha empresa é minha vida. Como minha família, filhos e tudo que tem importância no meu mundo.

Não desfaço meu mundo pelos valores dos outros.

Minha liberdade não tem preço.

Sinto, choro, morro de rir, mas desde que tudo isso tenha um significado para mim!

Sou fortalecida ao lado de quem amo. Trabalho muito, mas não abro mão de momentos com a família.

Dinheiro para mim não é o problema, e sim a solução!

Acredito nas pessoas, e faço disso minha razão para crescer.

Quero um mundo melhor para meus filhos e para quem mais estiver pronto para o futuro!

O futuro é o agora! E é no agora que faço acontecer!”.

Rede Mulher Empreendedora

RESUMO

O empreendedorismo feminino, como um campo consideravelmente novo em administração de empresas, recebe ainda pouca atenção da área, principalmente quando se trata de publicações nacionais. O crescente número de mulheres ingressantes no empreendedorismo também desperta o interesse em conhecer de perto o que as motivou a empreender e a realidade dessas mulheres que enfrentam duplas e até mesmo triplas jornadas de trabalho. A busca pela flexibilidade de horários para passarem mais tempo com a família faz com que as mulheres optem pelo autoemprego como forma de trabalho. Conduziu-se este estudo, com o objetivo de analisar se a escolha das mulheres pelo empreendedorismo está relacionada à necessidade de conciliar trabalho e família. Para a coleta de dados, foram realizadas entrevistas com mulheres empreendedoras da capital paulista e grande São Paulo. As entrevistas, em profundidade, realizadas para este estudo com mulheres empreendedoras, mostrou que elas são motivadas a optarem pelo empreendedorismo para terem mais tempo com a sua família, mas, em contraponto ao benefício de poderem estar mais presentes em momentos da família, elas enfrentam uma sobrecarga de trabalho. No entanto, apesar de desejarem ter mais tempo para a família, elas também almejam o crescimento do negócio.

Palavras-chave: Mulheres empreendedoras. Empreendedorismo feminino. Relação trabalho e família. Flexibilidade de horários.

ABSTRACT

Women's entrepreneurship, as a considerably new field in company administration, still receives little attention from this area, especially when regarding national publications. The increasing number of women entering entrepreneurship also awakens the interest in knowing what motivated them to undertake this kind of work and the reality of these women who face double or even triple working hours. The search for schedule flexibility in order to spend more time with family leads these women to opting for self-employment as a means of work. This study aimed at analyzing if women's choice for entrepreneurship is related to the need of conciliating work and family. For the data collection we performed interviews with entrepreneur women of the city of São Paulo and adjacent cities. The interviews showed that they are motivated to entrepreneurship in order to have more time with family, however, in counterpoint, they face work overload. Despite having more time with family, they also long for the development of the business.

Keywords: Entrepreneur women. Women's entrepreneurship. Work family relation. Schedule flexibility.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Categorias de análise adotadas neste estudo.....	49
Gráfico 1 - Classe social da amostra estudada	52
Gráfico 2 - Atuação da família dentro do negócio	54
Gráfico 3 - Faturamento anual dos negócios	57
Gráfico 4 - Horas dedicadas às atividades de casa e do trabalho	57
Quadro 1 - Panorama da literatura internacional de estudos sobre mulher empreendedora	38
Quadro 2 - Panorama da literatura nacional de estudos sobre mulher empreendedora.....	40
Quadro 3 - Dados pessoais das entrevistadas	51
Quadro 4 - Dados dos negócios das entrevistadas.....	55

LISTA DE TABELA

Tabela 1 - Definição da classe social pela renda familiar	52
---	----

LISTA DE SIGLAS

BPW	Federação das Associações de Mulheres de Negócios e Profissionais do Brasil
FGV	Fundação Getulio Vargas
FNQ	Fundação Nacional da Qualidade
GEM	<i>Global Entrepreneurship Monitor</i>
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MEI	Micro Empreendedor Individual
ONU	Organização das Nações Unidas
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SERPRO	Serviço Federal de Processamento de Dados
SOFTEX	Sociedade Brasileira para Exportação de Software
SPM	Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres
WEF	<i>World Economic Forum</i>

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
2	A MULHER E O TRABALHO	19
3	EMPREENDEDORISMO FEMININO	25
3.1	Programas e incentivos	26
3.2	Empreendedorismo como uma possível alternativa para as mulheres	29
4	A MULHER EMPREENDEDORA E A RELAÇÃO TRABALHO FAMÍLIA	32
5	ABORDAGEM TEÓRICO-METODOLÓGICA	42
5.1	Primeiro contato com o campo	43
5.2	Procedimentos de coleta de dados	45
5.3	Mulheres participantes do estudo	46
5.4	Análise dos dados	47
6	ANÁLISE DOS DADOS	50
6.1	Descrição das mulheres estudadas	50
6.2	Conhecendo um pouco a realidade das mulheres empreendedoras	58
6.3	A opção pelo empreendedorismo, a relação trabalho e família e, a mudança na vida das mulheres empreendedoras	67
6.3.1	Antes de empreender	67
6.3.2	A opção por empreender	71
6.3.3	A realidade empreendedora	77
6.3.4	Futuro	85
6.4	Dificuldades e barreiras: Como crescer?	86
7	DISCUSSÃO DOS DADOS	90
7.1	O papel da família na opção pelo empreendedorismo	90
7.1.1	Diferença de gênero dentro e fora de casa – O papel da mulher mudou?	90
7.1.2	A relação familiar e a opção pelo empreendedorismo	93
7.1.3	Estresse na relação trabalho e família	95
7.2	Flexibilidade nos horários e sobrecarga de trabalho	97
7.2.1	Quando flexibilizar os horários se torna uma sobrecarga de trabalho	99
7.2.2	A espera de um futuro com mais tempo para a família	101
8	CONCLUSÕES	103
8.1	Considerações Finais	103
8.2	Limitações da Pesquisa e Sugestões	106

REFERÊNCIAS

107

APÊNDICES

114

1 INTRODUÇÃO

Ao final do século XX, as mudanças nas relações de trabalho representaram não somente o rompimento da estrutura dos empregos estáveis, bem remunerados e longínquos, como também deu lugar a uma maior participação feminina no mercado de trabalho (AMARAL; VIEIRA, 2009). Essas mudanças se intensificaram por meio das reivindicações e profundas transformações do papel da mulher na sociedade conquistadas pelos movimentos feministas em meados da década de 1960, porém com grande força após a década de 1970 (MORGADO, 2012).

Ao conquistarem espaço no mercado de trabalho, houve também uma mudança nos papéis assumidos pelas mulheres. Antigamente, elas tinham apenas o papel de cuidar do lar e da casa, a partir desses movimentos, passaram a assumir o papel de trabalhadora formal, tornando-se responsáveis pela complementação da renda familiar e, em muitos casos, sendo a única provedora financeira da casa (PARASURAMAN; GREENHAUS, 1997). Segundo um estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), entre os anos de 2001 e 2009 o número de famílias brasileiras que eram chefiadas pelas mulheres subiu de 27% para 35%, atingindo, em 2009, número de 21.933.180 famílias que apontaram a mulher como a sua principal responsável. Outra modificação importante ocasionada pelo movimento feminista e alterações do papel da mulher na sociedade foi sobre a relativa diminuição de filhos nas famílias brasileiras. De acordo com dados divulgados pelo Banco Mundial (2012), no Brasil, as taxas de fertilidade – número médio de filhos nascidos por mulher – caíram cerca de 70% no período de meio século. Na década de 1960, o número de crianças nascidas para cada 1 mulher era de 6,21, chegando, nos anos de 2011, a média de 1,81 nascidos. Assim, nos últimos anos, há um interesse em compreender as transformações ocorridas pela presença feminina ativa na sociedade. O surgimento das pesquisas sobre mulher no desenvolvimento dos países ocorreu no início dos anos 70, em função do cruzamento entre teorias econômicas, feministas e de antropologia cultural (CALÁS; SMIRCICH, 1999).

Embora a mulher tenha conquistado diversos papéis sociais, o acesso ao emprego formal ainda é uma dificuldade. De acordo com dados do IBGE (2010), apenas 35,5 % das mulheres empregadas no Brasil têm carteira de trabalho assinada. Ademais, de acordo com o Global Gender Gap/2011 (Desigualdade Global de Gênero/2011) do *World Economic Forum* (WEF), o Brasil está em 82º lugar em uma lista de 135 países no que diz respeito à diferença

entre os gêneros nas áreas de participação econômica e oportunidades, educação, capacitação política e de saúde e sobrevivência (IBGE, 2011).

Apesar das disparidades entre gêneros, os dados do governo federal brasileiro demonstram que dentre as 13,3 milhões de famílias assistidas pelo programa Bolsa Família, 93% dos titulares que recebem o pagamento são do sexo feminino. Essa é uma das justificativas, portanto, da importância desse tipo de programa assistencialista para a redução da desigualdade social e, também, entre gênero.

Discute-se, portanto, o empreendedorismo, seja por necessidade ou oportunidade, como uma possibilidade para as mulheres sem acesso ao trabalho formal e dependentes de políticas assistencialistas tenham acesso ao mundo do trabalho. Desse modo, o empreendedorismo parece ser uma forma de elas garantirem seus empregos com a promessa de uma estrutura flexível com novos arranjos sociais que não se adequaram mais as relações salariais tradicionais (COLBARI, 2007; CAPOWSKI, 1992).

Além da possibilidade de conquistar uma estrutura mais flexível do que a convencional, a grande desigualdade de gênero na remuneração dos empregos formais aparece como outro fator que favorece a busca do empreendedorismo pelas mulheres. Segundo o IBGE, em 2011, as mulheres ganharam em média 72,3% do rendimento dos homens e essa diferença entre os rendimentos continua mesmo se comparado a homens e mulheres com a mesma escolaridade e atividade desempenhada.

As vantagens do empreendedorismo fizeram com que, em 2010, segundo o relatório do Global Entrepreneurship Monitor (GEM), o Brasil atingisse o número de 21,1 milhões de empreendedores, sendo 10,7 milhões pertencentes ao sexo masculino e 10,4 milhões do sexo feminino. Em 2012, esse número já havia passado para 36 milhões de empreendedores brasileiros. Os dados da pesquisa apontam que mais de 30% da população brasileira, pertencente a faixa etária de 18 a 64 anos, está envolvida com a atividade empreendedora reforçando a dimensão e a importância que o empreendedorismo possui na dinâmica econômica e social do país.

Dentre os vários motivos que levam as mulheres a empreender, como a própria necessidade financeira, independência profissional, desenvolvimento profissional e a busca por empregos flexíveis, as mulheres empreendedoras também buscam no seu próprio negócio uma maior qualidade de vida no trabalho (POSSATTI; DIAS, 2002; LINDO et al., 2004; DEMARTINO et al., 2006; JONATHAN, 2005; JONATHAN; SILVA, 2007). A exaustiva dupla jornada de trabalho (NOOR, 2002) e as obrigações familiares inerentes à mulher (LJUNGGREN; KOLVEREID, 1996; MORRIS et. al., 2006) culminam no conflito trabalho-

família enfrentado pelas mulheres. Dados relevantes reafirmam a importância de estudar o empreendedorismo feminino. Segundo números divulgados pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) a partir de dados do Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), em 2011, de cada 100 empreendedores individuais, 45 eram mulheres.

De acordo com a Pesquisa Cenários 2020, realizada pelo SEBRAE-SP, a participação das mulheres como empregadoras no país subirá de 24%, em 2000, para 42%, em 2020. Os dados reforçam o aumento da participação das mulheres na economia nacional, além do seu importante papel como geradoras de empregos no país. Além do mais, a entrada das mulheres no mundo do trabalho já é um fato incontestável e faz parte da sociedade atual (PACHECO, 2005), trata-se agora, portanto, de estudar os fenômenos dessa mudança e a situação que essas mulheres estão enfrentando nessa jornada.

A importância de se estudar a força de trabalho da mulher, também é percebida por Calás e Smircich (1999, p. 279), pois segundo as autoras, “a teoria organizacional tem sido, primariamente, uma literatura escrita por homens, para os homens e sobre os homens”. Tornando-se importante o aumento de estudos sobre a temática.

A relação trabalho e família da mulher também é uma questão importante a ser estudada em virtude do papel socioeconômico assumido por elas quando passam a trabalhar fora de casa. Para entender as questões de trabalho da mulher, também se faz necessário compreender a influência familiar nas suas opções, rotinas e comportamentos, entendendo que são questões indissociáveis na vida da mulher.

Este trabalho se justifica em função do papel social que as mulheres empreendedoras assumem diante da sua comunidade. Suas ações influenciam a realidade social e econômica do país e, principalmente, contribuem com o desenvolvimento local onde as ações governamentais não se fazem presentes (GOMES; SANTANA, 2004; NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010).

Portanto, este estudo tem como objetivo geral de pesquisa a seguinte questão: Qual o papel da família na opção pelo empreendedorismo como forma de trabalho das mulheres empreendedoras?

Como objetivos específicos: analisar se a escolha pelo empreendedorismo por parte das mulheres está relacionada com a necessidade de conciliar trabalho e família com a questão da flexibilidade. Além disso, buscou-se: descrever de forma temporal momentos na história de vida dessas mulheres que possam ter afetado a escolha por empreender; identificar motivos que fizeram essas mulheres empreender; analisar se as mulheres que optaram pelo

empreendedorismo para ter mais flexibilidade de horário conseguiram alcançar, de fato, flexibilidade, após empreenderem.

Para responder a essa pergunta de pesquisa e os objetivos listados acima, foram realizadas 4 pré-entrevistas e 10 entrevistas em profundidade com mulheres empreendedoras da capital paulista e grande São Paulo.

As etapas deste trabalho foram distribuídas em 7 capítulos, como descritos abaixo.

- a) Capítulo 1: É apresentado o processo histórico de inserção da mulher no mundo do trabalho, bem como as barreiras enfrentadas ao longo desse processo, principalmente, para as mulheres de baixa renda e sem escolaridade.
- b) Capítulo 2: São abordadas questões referentes ao empreendedorismo feminino, tratando da discussão do empreendedorismo por necessidade e a busca das mulheres empreendedoras por uma flexibilidade de horário.
- c) Capítulo 3: No último capítulo teórico, é apresentada a relação trabalho e família da mulher empreendedora.
- d) Capítulo 4: São apresentados os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa, o primeiro contato com o campo e as mulheres estudadas.
- e) Capítulo 5: São abordadas as análises utilizadas neste estudo para a apresentação dos resultados encontrados.
- f) Capítulo 6: São feitas discussões acerca dos pontos centrais da pesquisa a partir do encontro das histórias das mulheres empreendedoras deste estudo com a literatura anteriormente apresentada.
- g) Capítulo 7: Este último capítulo é destinado à conclusão deste trabalho abordando as considerações finais, as limitações da pesquisa e às sugestões de pesquisas futuras.

2 A MULHER E O TRABALHO

No intuito de levantar a discussão acerca da forma como a mulher era tratada, desigual e inferior, a Organização das Nações Unidas (ONU) declarou o ano de 1975 como o Ano Internacional da Mulher – já que naquela data, por iniciativa da ONU, vários países haviam se reunido na Cidade do México para analisarem a condição feminina. A ONU instituiu ainda, a Década da Mulher (1975-1985) para que nesse período todos os países pudessem se esforçar para garantir uma plena cidadania feminina, eliminando discriminação sofrida pela mulher em diversos setores como, saúde, violência, trabalho e na vida cotidiana em geral (BLAY, 1985).

Em uma breve retrospectiva histórica, é possível acompanhar as mudanças que ocorreram na força de trabalho feminino. Na Antiguidade e Idade Média, as mulheres iniciam suas atividades de trabalho com tarefas manuais menosprezadas naquela época. Já, os séculos XVI, XVII e XVIII, o trabalho artesanal estende-se ao comércio. É no século XIX que algumas classes mais favorecidas de mulheres têm acesso, pela primeira vez à educação e, em meados desse mesmo século, o mundo operário oferece outro tipo de trabalho dentro das fábricas (SULLEROT, 1970).

Segundo Betiol e Tonelli (1991), a entrada das mulheres na produção, principalmente a partir da Segunda Guerra Mundial (diga-se, as mulheres da classe média da sociedade, pois as mulheres operárias já representavam uma grande força de trabalho desde o século XIX, até mesmo no Brasil) cria o fenômeno da dupla jornada de trabalho que a mulher assumiu desde então, dando início a diversos conflitos e barreiras a serem superadas.

Para Lopes (2006), o discurso de inferiorização da mulher sempre esteve apoiado na justificativa de uma inferioridade biológica das mulheres e, que por anos, esteve fundamentado na “cientificidade” legitimada pela medicina.

É válido ressaltar que se, ao mesmo tempo em que existem homens considerados de vanguarda que compartilham as responsabilidades do lar e dos cuidados com os filhos, existe, no entanto, mulheres que ainda trazem em suas mentes as antigas representações do feminino e do masculino. Não sendo de total responsabilidade do homem a noção de papéis enraizada na sociedade, uma vez que a reprodução dessa ideia ocorre no processo de educação dos filhos dentro do lar (BETIOL; TONELLI, 1991).

Segundo Ferreira (1987, p. 58), a atual ordem social, política e religiosa insiste na preservação do papel da mãe, a todo custo, tanto na escola, na casa, na cidade e na pátria,

sendo essa, considerada uma produção masculina em que o “resultado é muito mãe e pouco mulher”.

No início do século XX, o emprego para as mulheres fora de casa era visto constantemente como uma necessidade lastimável, mas que era inevitável em algumas situações. Discutia-se então, o tipo de trabalho que era considerado adequado ou no mínimo aceitável para as mulheres realizarem, uma vez que era bem pequeno o número de mulheres adultas pertencentes a “classe operária” que nunca tivesse trabalhado por necessidade (WEINSTEIN, 1995). Conforme o autor:

Talvez com a única exceção das prostitutas, a figura feminina mais estigmatizada ou problematizada no setor trabalhista era a operária industrial. As manufaturas têxteis empregavam de bom grado uma grande quantidade de mulheres e crianças, com salários muito mais baixos do que os recebidos pelos operários adultos; ao mesmo tempo, os políticos, educadores, jornalistas e dirigentes sindicais reformistas (homens), protestavam contra essa prática e reclamavam o fim do emprego industrial de mulheres, já que estas não só abandonavam seus filhos e lares, mas constituíam uma força de trabalho não-qualificada, indiferente à organização social e moralmente comprometida. (WEINSTEIN, 1995, p. 146).

A partir de uma pesquisa realizada em uma fábrica no interior do Estado de São Paulo, Cunha (1998, p. 261) relatou que, já na década de 1930, a fábrica contava com uma mão-de-obra predominantemente feminina por julgarem as mulheres as que melhor se adequavam ao trabalho de confecção, pois possuíam “dedos ágeis e habilidosos”, além de serem caprichosas, disciplinadas e responsáveis. Mesmo passados 50 anos, nos anos 1980, os requisitos para contratação permaneceram os mesmos. Em 1996, de um total de 1700 operários que trabalhavam nessa fábrica, 1051 eram do sexo feminino. Ainda de acordo com o estudo de Cunha (1998), os benefícios da contratação da mão de obra feminina, fácil e barata, se uniram aos benefícios do novo modelo organizacional de trabalho em que as máquinas comandadas pelas mulheres aumentaram as suas velocidades assim como relatado por uma das entrevistadas:

Antigamente, trabalhava-se em duas por máquina, por exemplo, meio dia uma ficava no cocho, meio dia uma no funil. Então, o serviço não se tornava pesado e nem corrido, primeiro porque a velocidade da máquina era menor, outra que uma ajudava a outra. A diferença que eu noto agora é que a velocidade da máquina é outra, nem se compara. Eu acho que o que eu fazia antigamente, hoje eu trabalho para três mulheres, porque uma que eu tomo conta da máquina sozinha – que antes era em duas – e outra que a velocidade da máquina está muito maior. (F., 42 anos, operadora de máquina há 17 anos na empresa.) (CUNHA, 1998, p. 263).

A exploração, no entanto, não parou por aqui. Em decorrência da intensificação do ritmo do trabalho, nessa fábrica estudada, houve uma conseqüente redução na contratação da mão de obra já que a fábrica obtivera um alto índice de produtividade com diminuição dos custos de produção. Esse fato resultou na redução de oportunidades de trabalho para as mulheres, uma maior exploração da sua força de trabalho, além do aumento do desgaste de seu próprio corpo (CUNHA, 1998).

Durante o estudo, Cunha (1998) constatou o aumento no número de operárias afastadas pela fábrica por LER (lesão por esforço repetitivo). De um total de 1051 operárias da área de produção, ocorreram 150 casos de afastamento, em decorrência dos problemas relacionados às condições de trabalho na fábrica. Porém, de acordo com o médico perito do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) da cidade de instalação da fábrica, esse número pode ainda ser bem maior se considerado os casos de reabertura e aqueles que ainda não haviam sido encaminhados para a perícia médica, podendo chegar ao número de 450 mulheres. A autora discute a chamada “feminização da L.E. R” que expõe a fragilidade das condições de trabalho em que as mulheres são sujeitadas.

A mulher de baixa renda que, conseqüentemente começou a trabalhar por necessidade, enfrentou por décadas uma visão utilitarista do Estado. Baseada na conveniência, a tutela do trabalho da mulher foi conduzida dessa forma por várias décadas. Em 1930, as mulheres já ocupavam vários postos de trabalho na indústria, em especial as de fiação e tecelagem (WEINSTEIN, 1995), calçadistas, químicas, vidros, alimentação e vestuário - grande participação nas atividades de costura (LOPES, 2006).

Há ainda a existência, desde várias décadas atrás, do trabalho doméstico de “realização das tarefas de cuidado e manutenção das casas e das pessoas” ocupados, em sua maioria, por mulheres pobres e negras. Sendo a atual realidade das empregadas domésticas não muito diferente do passado (BRITES, 2007, p. 93).

De acordo com Gonçalves (2010), as primeiras oportunidades formais de trabalho destinadas as mulheres eram basicamente as funções de baixo prestígio na sociedade, com jornadas de trabalho excessivas e mal remuneradas. No Brasil, esse cenário começou a se modificar apenas nos anos 1960, quando houve um maior acesso a educação destinada à população feminina. Esse processo de escolarização permitiu uma perspectiva de trabalho e certa mobilidade social para as mulheres das camadas médias da sociedade. É importante ressaltar, que esse aumento de horizonte nas possibilidades de trabalho não teve o mesmo impacto sobre todas as mulheres, os benefícios foram apenas para as que tinham condições de ter acesso ao sistema educacional (GONÇALVES, 2010). Para Sarti (1997), as mulheres

pobres que, conseqüentemente, não tiveram acesso a uma educação de nível médio ou superior, permaneceram desempenhando os mesmos trabalhos e em iguais condições. Essa expansão do mercado de trabalho, em seu caso, não representou mudanças.

Segundo o estudo de Sullerot (1970), as mulheres foram agrupadas em diferentes estratos sociais: mulheres de baixa renda, de classe média e mulheres que exercem profissões que lhes agradam. As mulheres de baixa renda, interesse do presente estudo, que a autora coloca como sendo as operárias e camponesas, cujo trabalho representava uma necessidade, enfrentaram o conflito de realizar uma atividade por sobrevivência frente a uma imagem estereotipada da mulher como a dona de casa. Nesse processo conflituoso, a autora traz o que surge no estudo como o sentimento de culpabilidade que a mulher tem em relação ao lar, por estar ausente das funções consideradas de sua responsabilidade. O fenômeno da “feminização da pobreza” aponta a tendência da concentração de casos de famílias de baixa renda em lares que são mantidos por uma mulher que assume o papel de chefe de família (PEARCE, 1978).

No Brasil, uma mudança na concepção de igualdade entre homens e mulheres no trabalho ocorreu a partir do marco jurídico acerca do Direito do Trabalho presente na Constituição Brasileira de 1988. Ao declarar uma ideologia de igualdade de direitos e deveres, a Constituição desaparece com a figura centralizadora e masculina da sociedade conjugal, eliminando, juridicamente, a dominação masculina na organização patriarcal e a preferência que, até então, o homem tinha ante a mulher. Declarar a divisão dos deveres e responsabilidades conjugais para ambos protege não somente o lugar da mulher no lar, mas também, garante a possibilidade do trabalho (LOPES, 2006).

Segundo Lopes (2006), a conquista pelo direito ainda não reflete no que de fato acontece. A desigualdade remuneratória entre homens e mulheres insiste não somente no caso brasileiro, mas também como um fenômeno mundial (CALÁS; SMIRCICH, 1999), além, é claro, da permanência da responsabilidade das mulheres na tarefa de cuidar dos filhos. Outro ponto desfavorável à situação feminina atual deve-se ao não reconhecimento das próprias mulheres da geração de hoje do significado das conquistas que as gerações anteriores obtiveram, como se a luta feminista já fosse algo superado e não precisasse de maiores atenções (LOPES, 2006).

Em contrapartida a essa visão “despreocupada” da situação da mulher, desde a década de 1980, o número de estudos que contemplam o papel da mulher no mundo do trabalho só tem crescido. Esse aumento no interesse decorre do fato de as mulheres serem as mais afetadas pelos processos de mudança organizacional do trabalho, sujeitas frequentemente às condições precárias e atípicas de emprego, além de trabalhos em tempo

parcial ou de subcontratações, ocupam, ainda, o topo das estatísticas do trabalho informal no Brasil (CUNHA, 1998).

Segundo Brito (2000), a precarização do trabalho deixou a mulher mais vulnerável, sendo elas, as que possuem o maior índice de desemprego e uma alta participação no mercado informal se comparada aos homens. A participação no setor informal reflete em uma maior precarização do trabalho das mulheres por trabalharem sem proteção trabalhista, não possuírem carteira assinada, além de trabalharem por um período prolongado. O baixo valor recebido também reforça essa situação. Essas mulheres que atuam nesse setor ganham em média de 1,5 a 3,8 salários mínimos, valores baixos para um alto desgaste da saúde, falta de tempo para o descanso, além do sustento da casa e de seus dependentes como filhos, irmãos, mães e companheiros desempregados (BRITO, 2000). O desgaste também não termina por aqui. Por necessidade de complementação da renda, muitas mulheres se arriscam a uma terceira jornada, conciliando um trabalho formal, outro informal e as tarefas de casa. É importante ressaltar que as mulheres continuam marginalizadas no mercado de trabalho ganhando menos e ocupando cargos em níveis hierárquicos inferiores aos dos homens (LAUFER, 2003; IBGE, 2011).

Segundo Bruschini (1985), as mulheres separadas ocupavam a maior taxa de participação em atividades econômicas de mercado em virtude da necessidade financeira, seguidas das mulheres solteiras que eram, em geral, mais jovens e preferidas pelas empresas, pois a probabilidade de apresentarem dificuldades, como no caso do absenteísmo causado pela necessidade de atender à família, era menor se comparada às mulheres casadas e com filhos. As mulheres casadas começaram a aumentar a sua participação no mercado de trabalho, a partir da queda na taxa de fecundidade. Ainda segundo a autora, as ocupações de doméstica, lavadora e operária eram pertencentes às mulheres menos instruídas e, conseqüentemente, de baixo nível social.

Diferentemente dessa realidade, a maior parte da literatura organizacional sobre a força de trabalho feminina, desde os anos de 1960, enfoca a categoria das mulheres gerentes. Dentro dessa literatura, ainda tenta-se demonstrar nos estudos que as “mulheres também são pessoas”, sendo o tema central a equidade sexual – justiça de gênero - e não a eliminação da desigualdade sexual (CALÁS; SMIRCICH, 1999, p. 280). Para Lopes (2006), a situação da mulher permanecerá a mesma se nada for feito não somente pelo o Estado, mas também, por toda a sociedade:

No dia em que se lograr melhor repartir as cargas familiares, ou no dia em que o Estado brasileiro puder garantir efetivamente creches para todas as crianças de 0 a 6 anos, será possível reavaliar a situação das mulheres no Brasil. Antes não. (LOPES, 2006, p. 430).

Para Lopes (2006), a maternidade pesa sobre a mulher, pois a má distribuição nos papéis ainda é muito evidente na sociedade brasileira. Para a autora, é importante evidenciar que a tarefa de cuidar dos filhos também é uma forma de trabalho que as mulheres exercem sem receber uma remuneração, cabendo também ao Estado, o papel de garantir o direito às mulheres tanto de trabalhar fora de casa quanto de serem mães, sem necessariamente terem que fazer “escolhas” entre um papel e outro.

Frente a essa realidade, o empreendedorismo feminino tem surgido como uma alternativa de trabalho que visa a minimizar os problemas apresentados anteriormente. Dessa forma, o próximo capítulo discute as questões ligadas a essa temática.

3 EMPREENDEDORISMO FEMININO

Alguns trabalhos sobre empreendedorismo buscam traçar um paralelo apresentando, por meio de um estudo comparativo, as diferenças e similaridades entre os gêneros no que diz respeito ao gerenciamento dos negócios, capacidade de risco e investimento, comportamento, relação trabalho e família, dentre outros assuntos (Fischer et al., 1993; Kalleberg, 1991; Kariv, 2008; Manolova, 2008). A diferença de gênero é tratada ainda em estudos sobre o estresse no trabalho (Gore, 1983; Kariv, 2006), além do estresse na vida de empreendedores (Buttner, 1992; Wincent, 2006; Kariv, 2008) e estresse na vida de mulheres empreendedoras (Haynes, 2009; Karve, 2011).

Os primeiros estudos sobre empreendedorismo pela vertente da economia surgiram a partir do trabalho de Schumpeter (1982) que atrelava ao empreendedor a inovação e a capacidade de criação de novos mercados e oportunidades.

Há uma diversidade de conceitos para o termo empreendedorismo e alguns autores defendem que não há um consenso acerca desse tema (BOAVA; MACEDO, 2009; COLBARI, 2007; SALAS-FUMÁS; SANCHEZ-ASIN, 2011). No entanto, o empreendedorismo pode ser apresentado como um forte aliado na geração de renda para o país (BARROS; PEREIRA, 2008), servindo como estratégia voltada para a solução da crise de emprego (MILLÁN et al., 2011) e produzindo um efeito positivo para a sociedade e para a economia como um todo (FAROUK, 2011).

Este novo modelo de trabalho é bem diferente da estrutura vivenciada com o modelo de desenvolvimento na era industrial, ele traz novos conceitos e uma maior expectativa pela qualidade de vida no trabalho (RICCA, 2004). A partir de meados da década de 70, a economia americana passou a ser taxada com algumas expressões, como “a economia de crescimento zero” e a “desindustrialização dos Estados Unidos”, isso em decorrência de várias crises que assolavam não só o país, mas como boa parte da economia mundial, principalmente, a crise do petróleo no final de 1973. Porém, esses slogans não corresponderam aos números expressos pela economia americana na época, já que em nenhum outro período da história dos Estados Unidos, o país havia criado tantos novos empregos. A explicação para o que estava acontecendo era que todo esse potencial estava vindo de novas pequenas e médias empresas privadas. O país estava sofrendo uma brusca mudança na economia que passara de “gerencial” para “empreendedora”. Desde então, os

cursos de “*entrepreneurship*” passaram a ser comuns em escolas de administração nos Estados Unidos (DRUCKER, 1986).

No Brasil, apenas na década de 1990 que o movimento do empreendedorismo começou a se desenvolver a partir de entidades como o SEBRAE, criada na década de 1970, e a SOFTEX (Sociedade Brasileira para Exportação de Software), além de programas de desenvolvimento de incubadoras de empresas e cursos em universidades (DORNELAS, 2008). Nesse mesmo período, as mudanças enfrentadas pelas mulheres, iniciadas na revolução feminista na década de 1960, se intensificaram com o aumento expressivo no número de mulheres que entraram no mercado de trabalho ou iniciaram uma atividade empreendedora. Esse processo se deu em decorrência de vários fatores, como a necessidade de auxiliar nas contas do lar e o aumento nos indicadores educacionais na parcela feminina (MUSSAK, 2004).

Por necessidade de complementar a renda familiar (AMARAL; VIEIRA, 2009) e na busca de novas alternativas de empregos que pudesse manter a sua emancipação de um papel subjugado na família (BRUSCHINI, 1994), as mulheres passaram a enxergar na atividade empreendedora uma oportunidade de trabalho mais flexível que não se adequam mais às relações salariais tradicionais (COLBARI, 2007).

Além desse interesse acadêmico pela temática, o tema central, empreendedorismo feminino, também conquistou um lugar fixo nas mídias de negócios. Algumas revistas e jornais como, Folha, Estadão, Pequenas Empresas & Grandes Negócios, Valor Econômico, Exame, dentre outras, passaram a destinar seções exclusivas para debater o empreendedorismo como grande tema, mas também, vários tópicos destinados exclusivamente às mulheres empreendedoras. Além das reportagens destinadas às mulheres empreendedoras com temas relacionados à família, ao tempo de trabalho, experiências do dia a dia do negócio, casos de sucesso, as barreiras e os desafios enfrentados, essas mulheres estão recebendo incentivos em outros âmbitos como veremos abaixo.

3.1 Programas e incentivos

O aumento do interesse pela temática e o crescimento no número de mulheres que ingressam no empreendedorismo, inclusive mulheres de baixa renda que veem no empreendedorismo uma forma de suprir suas necessidades financeiras e possibilidade de conciliação com o tempo dedicado a família, é perceptível por meio do fortalecimento de uma

rede de mulheres que surge a partir de mobilizações via internet. As iniciativas que promovem e buscam dar um suporte para essas mulheres que adentraram ao mundo empreendedor só vem se multiplicando. Essas ações partem de várias organizações como, empresas, entidades de fomento, instituições, iniciativas individuais, dentre outras que se destacam não somente no país.

Programas de empresas como, o caso da Whirlpool Latin America cujo projeto, “Consulado da Mulher”, auxilia mulheres de baixa renda a gerarem recursos em pequenos empreendimentos, por meio de assessorias que contemplam: a educação em gênero, economia solidária, comércio justo, segurança no trabalho, resolução de conflitos e geração de renda. O projeto atua diretamente nas quatro cidades que empresa mantém operações: Joinville, Manaus, São Paulo e Rio Claro, além de outras 51 cidades em todo o Brasil, indiretamente.

O projeto da Ernst & Young Terco “*Winning Women Brasil*” também é direcionado para o empreendedorismo feminino. O programa que acontece pela primeira vez no país, é destinado às mulheres empreendedoras e tem a duração de um ano. A iniciativa em prol da construção e aperfeiçoamento de vários conceitos como, *branding*, liderança, gestão e relacionamento. Outro programa vindo da iniciativa privada que atua diretamente na educação empreendedora, é o projeto “*10.000 Women*” do Banco Goldman Sachs em parceria com a Fundação Getulio Vargas (FGV-EAESP). O programa trabalha com mulheres empreendedoras que já possuam seu negócio, mas que não tiveram a oportunidade de realizar um curso em administração em escolas consideradas de primeira linha.

No Brasil, mais um exemplo de iniciativa de fomento ao empreendedorismo parte do SEBRAE. Além do auxílio aos empreendedores por meio de cursos, consultores, palestras, dentre outras atividades, a agência criou o Prêmio SEBRAE Mulher de Negócios. A proposta é reconhecer estadual e nacionalmente os relatos de vida de mulheres empreendedoras que conseguiram transformar seus sonhos em realidade. Além do SEBRAE, para a realização do prêmio há uma parceria com a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), a Federação das Associações de Mulheres de Negócios e Profissionais do Brasil (BPW) e a Fundação Nacional da Qualidade (FNQ). As inscrições para a última edição do prêmio, a 9ª, atingiu o número de 5.400 mulheres inscritas. Um aumento de 48% se comparado à edição anterior de 2011.

Além desses incentivos, existe ainda o interesse de fornecer financiamento para esse público tão atrativo e crescente na economia nacional. Como no caso, da linha de microcrédito para mulher empreendedora da Caixa Econômica Federal.

Além dos auxílios financeiros incentivados pelo governo federal, por meio da facilidade ao acesso a crédito no país, alguns outros órgãos estaduais e municipais como câmaras e também conselhos participativos dentro das prefeituras, buscam amparar e promover o empreendedorismo feminino. Seguem alguns exemplos:

- a) Conselho da Mulher Empreendedora dentro da Associação Comercial e Empresarial de Minas Gerais;
- b) Núcleo de Mulher Empreendedora da Associação Empresarial de Balneário Camboriú e Camboriú (Santa Catarina);
- c) Departamento da Mulher Empreendedora da Associação das Microempresas, Empresas de Pequeno Porte e Empreendedores Individuais de Blumenau (Santa Catarina);
- d) Conselho da Mulher Empreendedora da Associação Comercial e Empresarial de Guarulhos (São Paulo);
- e) Prêmio Mulher Empreendedora da Associação Comercial e Industrial de Santo André (São Paulo);
- f) Conselho da Mulher Empreendedora da Associação Comercial e Industrial de São José dos Campos (São Paulo);
- g) Conselho da Mulher Empreendedora da Associação Comercial e Industrial de Cianorte (Paraná);
- h) Conselho da Mulher Empreendedora da Associação Comercial e Industrial de São Carlos (São Paulo);
- i) Conselho da Empresária da Câmara de Indústria, Comércio e Serviços de Caxias do Sul (Rio Grande do Sul);
- j) Câmara da Mulher Empreendedora da Câmara de Indústria e Comércio de Garibaldi (Rio Grande do Sul);
- k) Câmara da Mulher Empreendedora de Itajubá (Minas Gerais).

A dimensão do empreendedorismo feminino tem ganhado espaço também na internet e ajudado essas mulheres de “primeira viagem”. Páginas para trocas de experiências, para tirar dúvidas, para dar informações e vários outros assuntos que possam ser endereçados a essas mulheres tem se multiplicado na rede, em blogs como: o “Empreendedorismo Rosa”, “Rede Mulher Empreendedora”, “Canal do Empreendedor”, “Mãe Empreendedora”, dentre vários outros. Existem ainda, diversos grupos na rede de relacionamentos *Facebook* para

facilitar a troca de experiências, inclusive no *Twitter* acessando a página *Mulher Empreendedora*.

3.2 Empreendedorismo como uma possível alternativa para as mulheres

Segundo Capowski (1992), o empreendedorismo surge como uma interessante opção no processo de geração de renda e trabalho para as mulheres, que elas ainda não puderam contar com a adaptação das organizações a sua necessidade de estabilidade e flexibilidade no trabalho. Além disso, a atividade empreendedora surge como oportunidade para as mulheres que buscam o sustento de si mesmas e também de suas famílias, o desenvolvimento de uma carreira e a independência financeira (GEM, 2010).

No entanto, de acordo com Buttner e Moore (1997), mesmo no caso de mulheres que optam pelo empreendedorismo por necessidade e não por oportunidade, uma das principais razões que as levam ao autoemprego a busca por flexibilização na carga horária despendida para as atividades profissionais.

Em estudo realizado com mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro, Lindo et al. (2004) apontou a flexibilidade de horários como a questão mais mencionada pelas mulheres entre as vantagens de ser uma empreendedora. A flexibilidade emergiu mesmo no caso de mulheres que ingressaram no mundo empreendedor, em razão de uma oportunidade e, não por necessidade. As autoras mostram, ainda, que todas as mulheres que participaram do estudo compreendem que a flexibilização dos horários não implica na redução das horas de dedicação ao trabalho, representando exatamente o contrário, elas afirmam que trabalham bem mais no próprio empreendimento do que em um emprego formal. Nesse mesmo estudo, Lindo et al. (2004) mostram a importância da flexibilidade no trabalho atribuída pelas mulheres é consequência da liberdade em administrar o próprio tempo que o empreendimento proporciona. O valor de poder suprir necessidades familiares, participar de reuniões de pais na escola dos filhos e/ou levá-los ao médico é fundamental, mesmo se depois elas tiverem que trabalhar mais em horários não convencionais.

Além disso, de acordo com Lindo et al. (2004), as mulheres que optaram pelo empreendimento prezam por uma boa qualidade de vida em que consigam conciliar de forma sadia a vida pessoal e profissional. Elas almejam passar mais tempo com a família, especialmente com os filhos e maridos, preferindo, portanto, manter seus negócios pequenos sem grandes pretensões de ampliações como, por exemplo, pela abertura de filiais. O aumento

dos negócios poderia comprometer as horas de lazer com a família e o tempo dedicado para si mesma, além de aumentar o conflito trabalho-família enfrentado pelas mulheres. Segundo as autoras, essa preocupação é percebida também pelas mulheres que não possuem filhos, mas que também anseiam por mais tempo para dedicar a si e aos familiares. Outro ponto interessante percebido por esse estudo foi que as mulheres participantes afirmaram sentir prazer no trabalho demonstrando a realização pessoal de estarem à frente de um empreendimento.

Após um estudo que buscou medir a qualidade de vida das mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro, por meio do Instrumento “*Quality of Life Inventory*” (QOLI), Jonathan (2005) constatou que elas partilhavam de uma boa qualidade de vida, baseada, principalmente, na satisfação que elas sentiam com o trabalho, os filhos e o auto-respeito. Para a autora (p. 380-381), “o espaço profissional, o familiar e o pessoal influenciam positivamente o bem estar psicológico das empreendedoras”. Porém, assim como apresentado no trabalho, para o aprofundamento dessa questão tornam-se necessários outros estudos que possam atender e analisar as dimensões envolvidas na qualidade de vida dessas mulheres. Segundo um estudo realizado com mulheres empreendedoras na Malásia, as próprias entrevistadas definiram a pessoa empreendedora como aquela que detém uma grande energia, características filantrópicas de natureza, capacidade de autodesenvolvimento, além de estar disposta a investir recursos na sua criação (FAROUK, 2011).

Empiricamente, Kepler e Shane (2007) constataram que o desempenho dos novos empreendimentos não é afetado pelo gênero. Segundo os autores, o que difere os empresários femininos e masculinos são as razões para se começar um empreendimento, as perspectivas de crescimento e sucesso, e as oportunidades recebidas. Os homens costumam investir e arriscar mais nos empreendimentos do que as mulheres que preferem um negócio de menor risco e retorno, priorizando a sua qualidade de vida frente aos negócios.

Além das questões econômicas, como a necessidade de complementação da renda familiar e a busca por uma melhor qualidade de vida (PARASURAMAN; GREENHAUS, 1997; POSSATTI; DIAS, 2002; LINDO et al., 2004; DEMARTINO et al., 2006; JONATHAN, 2005; JONATHAN; SILVA, 2007), a importância do empreendedorismo feminino também é de caráter social e político (GOMES; SANTANA, 2004).

No entanto, a realidade de ingressar no mundo empreendedor apresenta uma complexidade não só em termos de administração do próprio negócio e, sim do próprio tempo. Conciliar os papéis gerenciando a dupla jornada de trabalho acarreta para essas

mulheres empreendedoras uma sobrecarga de tarefas, as quais, muitas vezes, inerentes ao papel da mulher na estrutura familiar (STROBINO; TEIXEIRA, 2010).

O fato de possuírem a inteira responsabilidade da empresa acaba ocasionando no aumento de estresse dessas mulheres, pois, muitas vezes, além da preocupação com os negócios e com a família e, em detrimento de trabalharem muito, elas acabam abrindo mão de suas férias, lazer e também do convívio social pelo empreendimento (LINDO et. al, 2004). Dessa forma, embora as mulheres empreendedoras adquiram uma maior liberdade de administração de seu tempo a partir do empreendimento, elas acabam trabalhando bem mais (CAPOWSKI, 1992). Segundo Lindo et al. (2004), a carga horária que já é excessiva, chega a ser bem maior no início do empreendimento.

Em síntese, a relação familiar aparece bastante atrelada ao fato dessas mulheres optarem pelo empreendedorismo em busca da flexibilidade de horário. No anseio de ter horários flexíveis para estar mais presente no cotidiano da família e, principalmente, nos cuidados com os filhos, essas mulheres acabam levando a questão familiar muito a sério ao optarem pelo empreendedorismo, mesmo que isso represente trabalhar mais. As discussões acerca da relação trabalho e família de mulheres empreendedoras encontram-se no próximo capítulo.

4 A MULHER EMPREENDEDORA E A RELAÇÃO TRABALHO FAMÍLIA

São várias as pesquisas que tratam a mulher executiva, principalmente as que discutem a questão do teto de vidro (LEITE, 1994; GUILLAUME, 2009; MORGADO, 2012). O equilíbrio dos múltiplos papéis (MCLELLAN, 2009), questões que envolvem a saúde física e psíquica da mulher (BARNETT; BARUCH, 1985; BARUCH; BARNETT, 1986; KARVE, 2010), além do sucesso na profissão (NELSON; BURKE, 2000) e os desafios encontrados por elas (HAKALA, 2007), são algumas das perspectivas que os estudos que circundam a relação da mulher executiva e sua vida familiar debatem.

O interesse pelo âmbito dessa relação da mulher que trabalha e como ela divide a sua atenção com a família despertou o interesse entre os pesquisadores na década de 1980 com estudos sobre essa relação e os conflitos existentes no acúmulo de papéis (GREENHAUS, 1985; HECHT, 2001; GUILLAUME, 2009). Esses estudos, porém, não tratavam da mulher que decidiu ter o seu próprio negócio e, conseqüentemente, ser responsável pelo próprio emprego (STONER, 1990). A dupla jornada vivenciada pelas mulheres nos dias atuais, segundo Noor (2002), além de exaustiva representa cerca de 2,5 horas a mais, por dia de trabalho, se comparada ao dia de trabalho dos homens.

É importante ressaltar que o papel social da mulher ainda está muito arraigado no seio familiar, implicando responsabilidades que são inerentes a sua pré-disposição (LJUNGGREN; KOLVEREID, 1996; MORRIS et. al., 2006). Além, é claro, de uma divisão injusta contida na tradicional divisão do trabalho doméstico (GUROVITZ, 2003).

Em seu trabalho na década de 1990, Stoner (1990) alertava para um campo de estudo pouco explorado acerca da relação trabalho e família de empreendedores, o que o autor chamava na época de “*work-home conflict*” e que, mais tarde, passou a ser tratado na literatura internacional como “*work-family conflict*”. Nessa mesma década, Buttner (1992) também chamava a atenção para o baixo interesse em estudos que buscassem compreender o universo dos empreendedores, principalmente sobre a natureza do estresse.

Foi a partir da última década que o número de trabalhos destinados às mulheres empreendedoras começou a aumentar. Temas como equilíbrio e a relação trabalho-família (KIM, 2001; BOURNE, 2006; FINLAY, 2008; MATHEW, 2011; UFUK, 2011), conflito trabalho-família (STONER, 1990; SHELTON, 2006), os múltiplos papéis assumidos por mulheres (BJORND AHL-JAY, 2010), a flexibilidade de horário (BODEN, 1999), as barreiras

para o sucesso nos negócios (LOSCOCCO, 1991) e as motivações para as mulheres criarem a sua própria empresa (MANOLOVA, 2008) são os mais recorrentes na literatura.

O estudo comparativo realizado por Parasuraman e Simmers (2001), sobre os tipos de trabalho e o conflito trabalho-família, demonstrou que os trabalhadores independentes, ou seja, os que haviam adquirido o autoemprego gozavam de uma maior autonomia e flexibilidade de horário no trabalho, além de apresentarem um maior envolvimento e satisfação no trabalho, se comparado aos indivíduos que estavam empregados em organizações. Porém, os empreendedores apresentaram os maiores níveis de conflito trabalho-família do que os funcionários de empresas. Os resultados da pesquisa confirmam a hipótese do autor que existem *trade-offs* entre os custos e benefícios em ser um empreendedor e que o autoemprego não é uma solução para o equilíbrio entre os papéis assumidos no trabalho e na família, reforçando o peso da dupla jornada conciliada às responsabilidades de gerir o próprio negócio.

Para Stoner (1990), o envolvimento em um papel pode se tornar mais difícil em detrimento do envolvimento em outro papel. Os dados de sua pesquisa realizada com pequenas empresárias apontam que 63% das participantes do estudo afirmaram que chegam cansadas demais para fazer alguma atividade da qual gostariam, 60% também constataram que a grande demanda de seu negócio as faz perder interesse por suas atividades pessoais e 62% afirmou que após o empreendimento tornou-se difícil relaxar em casa. Nesse estudo, as variáveis: estado civil, número de filhos e horas trabalhadas não foram significativamente relacionadas com o conflito entre os papéis da mulher. Em uma pesquisa realizada por Finlay (2008), uma das mulheres entrevistadas definiu o equilíbrio trabalho e família em sua vida como sendo 80% de suas atividades destinadas ao trabalho e 20% para a vida pessoal. Para a autora, a questão das mulheres empreendedoras alegarem fazer “malabarismo” com a multiplicidade de papéis não é algo positivo, pois essa ideia de deixar no “ar” implica deixar as atividades ao acaso abrindo espaço para o erro.

Coverman (1989) realizou um estudo comparativo entre homens e mulheres e concluiu que a sobrecarga de papéis não afeta a satisfação nem o nível de estresse em ambos os sexos. No caso das mulheres empreendedoras, observa-se que o conflito entre os papéis diminui a saúde psicológica delas, mas a sobrecarga não afeta essa relação. Portanto, não é a multiplicidade de papéis que é prejudicial e sim como é feito esse equilíbrio. Hecht (2001) também fez essa mesma observação quanto às definições de conflito e sobrecarga de papéis que são usadas em muitos estudos, erroneamente, como sinônimos. Contribuindo com o que foi apresentado por Coverman (1989), Hecht (2001) conclui que os sentimentos de conflito de

papéis afetam significativamente o bem estar psicológico, no entanto, os sentimentos de sobrecarga de papéis não afeta o bem estar desses indivíduos.

Segundo Netemeyer et al. (1996, p. 401) o conflito trabalho-família “é uma forma de conflito entre papéis, no qual as exigências gerais de tempo empregado e tensão criada pelo trabalho interferem com as responsabilidades de desempenho na família”. Para o autor, tanto as exigências no trabalho interferem nas relações familiares, quanto às exigências da família influenciam o desempenho no trabalho. Para Greenhaus e Beutell (1985), esse conflito existente entre trabalho-família se instala quando as funções assumidas pelo indivíduo são incompatíveis as exigências de outras, levando aos sintomas de tensão como, ansiedade, fadiga, depressão, apatia e irritabilidade.

Em uma pesquisa realizada no Canadá com 1.306 executivos, sendo 76% dos participantes do sexo feminino, St-Onge et al. (2002) observaram que o campo familiar é de fato o mais influenciado nessa relação. Segundo os autores, em caso de sobrecarga, os indivíduos tendem a diminuir as suas responsabilidades familiares em detrimento do aumento das responsabilidades profissionais. Ainda de acordo com a pesquisa, a justificativa para essa relação de compensação se deve ao fato de que, no curto prazo, as pessoas acreditam estar mais propensas a penalizações e consequências negativas na esfera profissional o que as fazem negligenciar as responsabilidades familiares.

De acordo com o estudo realizado por Mclellan (2009) com mulheres executivas de Lisboa, para manter o equilíbrio entre os papéis de mãe e executiva foram apresentados os seguintes fatores centrais: tempo adequado gasto com as crianças e com a família, estrutura e planejamento bem definidos, saber liderar, possuir estruturas de apoio e ter autoconfiança.

Outros estudos apontaram os fatos que decorrem do não equilíbrio nessa mediação entre os múltiplos papéis como, o estresse (MATUD, 2004) e o insucesso (KALLEBERG, 1991). Em um estudo sobre a relação de sucesso e gênero, Kalleberg (1991) constata que as empresas chefiadas por mulheres não eram as mais propensas a encerrar suas atividades e nem mesmo fadadas ao insucesso, se comparado aos negócios de homens. O que contradiz o estudo de Loscocco (1991) realizado no mesmo ano e no mesmo país (Estados Unidos) que defende que as empresas geridas por mulheres tendem a ser menos bem sucedidas do que os negócios geridos por homens. Porém, para compreender o desenvolvimento de negócios criados por empreendedores e, principalmente entender melhor esse fenômeno de criação de novas empresas, para Manolova (2008), se faz necessário estudar as diferenças motivacionais que levam homens e mulheres a empreender. Por meio de uma pesquisa realizada nos Estados Unidos com 441 empreendedores, Manolova (2008) conclui

que existem diferenças de sexo significativas entre as motivações para iniciar um negócio, sendo os homens motivados por ganhos financeiros, enquanto as mulheres são motivadas pela possibilidade de alcançar a autorrealização e autonomia.

Segundo Martins et al. (2002), a distinção entre os sexos consiste na tendência que as mulheres seguem em priorizar a família, enquanto os homens, por sua vez, priorizar a carreira. O conflito trabalho-família, portanto, é mais presente entre mulheres, em virtude do papel construído ao longo dos séculos como dona de casa e responsável por todas as atividades do lar (LINDO et al., 2004). De acordo com Lilly et al. (2006), as mulheres se dedicam mais à família do que os homens, mesmo quando eles acreditam que dividem as tarefas do lar com suas esposas de forma equilibrada.

Para as mulheres, trabalhar em seu próprio negócio é uma opção de carreira que pode proporcionar um maior equilíbrio entre o trabalho e a família, pela estrutura do trabalho que permite uma autonomia e um horário mais flexível, o que na percepção delas, deve ocasionar em um maior equilíbrio (QUENTAL; WETZEL, 2002). A busca por essa flexibilidade nos horários e na estrutura de emprego, além da possibilidade de trabalhar em casa, incentiva o ingresso das mulheres no empreendedorismo.

Essa relação entre os papéis e a sobrecarga de atividades assumidas pelas mulheres na família têm sido estudadas por vários pesquisadores, porém, ainda é pequeno o número de trabalhos que estudam o caso específico de mulheres empreendedoras, principalmente, tratando-se da literatura nacional, como nos anais de congressos e revistas na área. Os trabalhos que abordam a questão da dupla jornada e a relação trabalho e família, geralmente, estudam casos de mulheres em posições elevadas e em altos cargos dentro das organizações, como no caso das mulheres gerentes (CALÁS; SMIRCICH, 1999), que enfrentam o problema para conciliar a carreira de sucesso com as atividades do lar.

Já, dentro da esfera do empreendedorismo, estudos sobre as mulheres empreendedoras têm ganhado outra temática recente que vem adquirindo espaço não somente na literatura acadêmica como também nas mídias de negócio que é o chamado fenômeno *Mompreneur* (mom = mãe e entrepreneurs = empreendedora). Além da necessidade de conciliar seus diversos papéis podendo ser uma mãe presente, possuir um pouco de tempo para si, ter o sentimento de realização e satisfação consigo mesma, aumentar a sua renda e, conseqüentemente, diminuir o desequilíbrio remuneratório entre os sexos e tornar-se independente, esse fenômeno é de grande importância para o crescimento da economia global e, principalmente local (NEL et al., 2010). Mas estudos sobre mulheres empreendedoras, segundo Bowen e Hisrich (2006) ainda são incipientes na área. Para os autores, os atuais

estudos revelam que não há uma visão clara dos fatores que levam os indivíduos a empreenderem e muito menos se sabe sobre a mulher que busca o empreendedorismo.

Segue abaixo uma síntese de publicações sobre mulheres empreendedoras e diversas relações com questões que aparecem em seu mundo de empresárias e mãe (Quadro 1), que permitem apontar questões de pesquisa já estudadas e questões que são importantes, mas que ainda foram pouco exploradas.

AUTORES	CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO	CONTRIBUIÇÕES
LOSCOCO; ROBINSON (1991)	Temática: Barreiras para o sucesso que as pequenas empresas de mulheres enfrentam	<p>São vários os fatores responsáveis pelo o insucesso típico das empresas criadas por mulheres. Para as autoras, as mulheres acabam escolhendo o setor do seu negócio de acordo com a possibilidade de acesso, dessa forma, acabam permanecendo quase sempre em um mesmo setor que já é considerado tipicamente feminino e que oferece uma receita menor do que os tipos de negócios escolhido pelos homens. Além disso, a dificuldade de acesso ao crédito nos EUA para as mulheres configura mais um fator que contribui com a preposição das autoras: as mulheres continuam enfrentando barreiras e desvantagens no trabalho, a transição do mercado de trabalho para o próprio negócio não implicou em uma maior paridade com os homens.</p>
	Dados: Utilização de dados secundários	
	Local do estudo: Estados Unidos	
BODEN (1999)	Temática: Trabalho independente: flexibilidade de horário e responsabilidades familiares	<p>Segundo o estudo, as mulheres são mais propensas do que os homens a citarem a flexibilidade de horário e outras questões referentes à família como, uma suposta responsabilidade tradicional de cuidar das crianças e as obrigações familiares, como razões que as levaram a empreender, principalmente quando possuem filhos pequenos.</p>
	Dados: Utilização de dados secundários	
	Local do estudo: Estados Unidos	
KIM; LING (2001)	Temática: Conflito trabalho-família enfrentado por mulheres empreendedoras	<p>Para melhor compreensão do conflito trabalho e família e as suas consequências, as autores dividiram as análises acerca do tema conflito em três subcategorias: conflito trabalho-cônjuge, conflito trabalho-mãe e conflito trabalho-dona de casa. Dessa forma, cada uma dessas subcategorias possuem causas e consequências distintas refletindo bem estar das mulheres empreendedoras. Concluiu-se que o apoio do cônjuge e a flexibilidade de horário representam fatores importantes para a redução do conflito trabalho-família de mulheres empreendedoras.</p>
	Dados: Aplicação de 102 questionários tipo survey autoadministrado	
	Local do estudo: Cingapura	
UFUK; OZGEN (2001)	Temática: Interação entre os negócios e a família de mulheres empreendedoras	<p>O estudo identifica os principais causadores de estresse nessa relação trabalho e família: demanda de mercado insuficiente, expectativas excessivas dos familiares, cansaço físico, fadiga mental e desequilíbrio do negócio e da vida familiar.</p>
	Dados: Entrevistas com 220 mulheres seguindo um questionário	
	Local do estudo: Turquia (Ancara)	
BOURNE (2006)	Temática: Equilíbrio trabalho-família na vida da mulher empreendedora	<p>O estudo apresenta uma discussão teórica aprofundada da separação das esferas “trabalho” e “família” nos estudos sobre a temática. Outros pontos importantes que também são levantados: caracterização do trabalho como masculino, desvalorização do trabalho doméstico (considerado socialmente como “trabalho não real”) e a impossibilidade do equilíbrio entre ambas as esferas.</p>
	Dados: Utilização da técnica shadowing - acompanhamento por 1 semana da vida de 10 mulheres	
	Local do estudo: Estados Unidos (New England)	

“Quadro 1, continua...”

“Quadro 1, conclusão”

AUTORES	CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO	CONTRIBUIÇÕES
HAKALA (2007)	Temática: Desafios e sucessos de negócios de mulheres empreendedoras em setores não tradicionais	Apesar do número expressivo de mulheres que iniciaram seu próprio negócio, apenas 1/3 delas permanecem com o negócio aberto por mais de 6 anos em detrimento dos desafios enfrentados. O estudo realizou suas análises baseado em três categorias de desafios: capital humano, escolha estratégica e barreiras estruturais. Constatou que para atingir o sucesso no empreendimento é necessário: estabelecer credibilidade, ter um histórico confiável, uma boa reputação de performance, paixão e dedicação ao negócio e não permitir que a questão de gênero configure uma barreira.
	Dados: Entrevistas com 56 mulheres seguindo um questionário	
	Local do estudo: Estados Unidos	
FINLAY (2008)	Temática: Equilíbrio entre trabalho e vida de mulheres empreendedoras	A autora criou um modelo de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal que incluiu fatores de competências organizacionais como, planejamento, saber delegar, comunicação eficaz e construção de relacionamento, além de outros elementos como, oração e relaxamento. De acordo com as participantes do estudo, o equilíbrio entre as duas esferas é visto como meta para atingir uma boa qualidade de vida.
	Dados: Estudo fenomenológico realizado através de entrevistas em profundidade com 10 mulheres	
	Local do estudo: Estados Unidos (Nova Iorque)	
FLAIG (2010)	Temática: A diferença do impacto do casamento e dos filhos na vida de homens e mulheres empreendedoras	O estudo constata que o casamento e os filhos trazem diferentes desafios para a vida de homens e mulheres empreendedoras. As mulheres casadas ganham menos e trabalham menos em seus negócios se comparado aos homens que, por sua vez, quando casados, ganham mais do que na fase de solteiros reforçando algumas questões quanto ao gênero que configura como obrigação masculina a responsabilidade de sustento da família. Outro ponto importante que a pesquisa traz é que o motiva as mulheres a irem atrás do autoemprego justamente na tentativa de equilibrar seu trabalho com a vida familiar.
	Dados: Utilização de dados quantitativos secundários para a análise	
	Local do estudo: Estados Unidos	

Quadro 1 - Panorama da literatura internacional de estudos sobre mulher empreendedora

Fonte: Elaborado pela autora

Como é possível observar, boa parte dos estudos internacionais são americanos (LOSCOCCO; ROBINSON, 1991; BODEN, 1999; BOURNE, 2006; HAKALA, 2007; FINLAY, 2008; FLAIG, 2010) e também demais trabalhos que não estão presentes nessa tabela, mas que também tratam do assunto (BUTTNER, 1992; PARASURAMAN; SIMMERS, 2001; MANOLOVA et al., 2008; dentre outros).

Enquanto a literatura internacional vem tentando trabalhar as mulheres empreendedoras por meio de medidas e classificações a partir de estudos quantitativos, em sua maioria, utilizando de questionários (KIM; LING, 2001; UFUK; OZGEN, 2001; MANOLOVA et al., 2008; BJORND AHL-JAY, 2010) para a coleta de dados, poucos estudos

fazem uso de outras técnicas para a coleta de dados em uma análise qualitativa como, *shadowing* (BOURNE, 2006), entrevistas em profundidade (FINLAY, 2008) e grupo focal (NEL et al., 2010).

A literatura nacional apresenta outras perspectivas de pesquisas, como se pode observar abaixo (Quadro 2).

AUTORES	CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO	CONTRIBUIÇÕES
QUENTAL; WETZEL (2002)	Temática: Equilíbrio trabalho-vida de mulheres empreendedoras	O estudo aponta que a escolha do empreendedorismo pelas mulheres foi motivada em virtude de uma maior flexibilidade e autonomia se comparado às outras formas de trabalho. A opção pela flexibilidade foi na busca de conciliar as atividades familiares e do trabalho. Para as autoras, as mulheres participantes demonstram grande satisfação e amor ao trabalho e, por se envolverem bastante psicologicamente com o negócio, elas tendem a vivenciar um grande número de conflitos entre trabalho e família.
	Dados: Realização de 7 entrevistas em profundidade	
	Local do estudo: Rio de Janeiro	
LINDO; CARDOSO; RODRIGUES; WETZEL (2004)	Temática: Os desafios para o equilíbrio vida pessoal e profissional de mulheres empreendedoras	As autoras constataam que as mulheres não fazem menção a um conflito, apenas listam situações que precisam ser gerenciadas, mas em virtude de não separarem claramente as duas esferas: pessoal e profissional, portanto, não se configurando um conflito. As entrevistadas apontaram a flexibilidade de horários como o maior benefício em ser empreendedora. Outro ponto que o estudo apresenta é que as mulheres não conseguem delegar responsabilidades aos seus funcionários por acreditarem que todas as atividades dentro da empresa devam passar pelo seu parecer, o que implica em uma sobrecarga de trabalho e estresse, mas que para as empreendedoras não é um problema na prática, pois estão habituadas a desempenharem múltiplos papéis simultaneamente. As mulheres do estudo demonstraram estar profissionalmente realizadas.
	Dados: Realização de 10 entrevistas em profundidade	
	Local do estudo: Rio de Janeiro	
JONATHAN (2005)	Temática: Medos, conquistas e qualidade de vida de mulheres empreendedoras	De acordo com o estudo, as mulheres empreendedoras são comprometidas, destemidas e autoconfiantes, no entanto, possuem grandes preocupações quanto o crescimento da empresa, a satisfação dos clientes, além das condições sociopolítico-econômicas do país. Quanto à qualidade de vida das empreendedoras, os dados da pesquisa evidenciam que é boa. Para as mulheres, ser empreendedora proporciona um sentimento de autorrealização levando a uma alta autoestima. Questões que geram insatisfação nas mulheres empreendedoras: qualificação dos funcionários, o retorno financeiro e as ações governamentais. O estudo apresenta a multiplicidade de papéis como um resultado ambivalente, pois tanto em alguns momentos está associado a um sentimento de vitória e realização, quanto ao sentimento de frustração ou angústia em outros. Como ponto chave, a autora coloca que essa transformação nos papéis sociais da mulher requer não somente estratégias de conciliação por sua parte, mas também de uma maior participação dos homens nas atividades da casa.
	Dados: Aplicação de questionários e entrevistas semiestruturadas com 49 mulheres	
	Local do estudo: Rio de Janeiro	

“Quadro 2, continua...”

“Quadro 2, conclusão”

AUTORES	CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO	CONTRIBUIÇÕES
SILVA (2006)	Temática: A relação trabalho e família de mulheres empreendedoras	O estudo aponta que as decisões gerenciais tomadas pelas mulheres empreendedoras são fortemente influenciadas pela sua família e, principalmente, pelo marido. Apesar da sobrecarga, as mulheres participantes do estudo demonstraram estar realizadas com o seu trabalho e a autonomia conquistada.
	Dados: Realização de entrevistas em profundidade com 2 mulheres empreendedoras	
	Local do estudo: Itajaí (Santa Catarina)	
MACHADO; SILVEIRA; HOELTGEBA UM; GOUVEA (2008)	Temática: Sucesso e fracasso nos negócios de mulheres empreendedoras	As autoras concluem que as interpretações apresentadas por mulheres empreendedoras acerca de sucesso e fracasso correspondem ao que explica a literatura e, dessa forma, não seria a sua incompreensão que levaria ao insucesso e até mesmo ao término de um negócio. Algumas outras causas levariam ao não crescimento do negócio de mulheres empreendedoras como o não endividamento bancário que foi apresentado pelas entrevistas como sendo o “segredo do sucesso”, mas que ao mesmo tempo pode reduzir o crescimento das empresas. Reforçando o que já havia dito outros estudos acerca dos riscos que as mulheres empreendedoras estariam dispostas a correr e a noção de sucesso do negócio não necessariamente relacionado ao crescimento e tamanho da empresa e sim como um sucesso pessoal.
	Dados: Realização de 30 entrevistas com mulheres empreendedoras	
	Local do estudo: Estados do Paraná e Santa Catarina	
STROBINO; TEIXEIRA (2010)	Temática: Conflito trabalho família e empreendedorismo feminino	Segundo o estudo, a empresária não acredita que o número de filhos seja um fator atenuante para os conflitos, pois, para ela a mulher sabe se adequar a essa situação. Porém, a falta de participação do marido nas atividades domésticas é um agravante para o conflito. Para as autoras, as empreendedoras participantes do estudo agem muito mais para amenizar os conflitos do que para eliminá-los, uma vez que assumem que eles podem ocorrer a qualquer momento bastando apenas que elas percam o autocontrole momentaneamente.
	Dados: Realização de entrevistas semiestruturadas presenciais e individuais com 2 mulheres empreendedoras e com seus parceiros, além de observação direta não participante	
	Local do estudo: Curitiba (Paraná)	

Quadro 2 - Panorama da literatura nacional de estudos sobre mulher empreendedora

Fonte: Elaborado pela autora.

Diferentemente da literatura internacional, os trabalhos realizados no Brasil seguem, em grande maioria, uma abordagem qualitativa. A técnica de coleta de dados comumente utilizada é a entrevista (JONATHAN, 2005; SILVA, 2006; JONATHAN; SILVA, 2007; MACHADO et al., 2008; STROBINO; TEIXEIRA, 2010). As temáticas abordadas são tão variadas quanto às tratadas nos trabalhos internacionais.

De forma geral, é possível constatar o aumento das publicações sobre mulheres empreendedoras nos últimos anos, principalmente na última década, em virtude de grande parte dos estudos terem sido desenvolvidos recentemente. O que reforça a importância do empreendedorismo feminino e demonstra um campo em expansão e ainda carente de mais trabalhos que expliquem a realidade dessas mulheres.

A literatura discutida anteriormente aponta questões relacionadas ao trabalho e a família de mulheres empreendedoras. Barreiras, medos, sucesso, conflitos e o equilíbrio trabalho e família são questões recorrentes nos estudos que abordam essa temática. Uma questão que chamou a atenção e culminou no propósito deste estudo, diz respeito às motivações familiares que levaram a mulher a empreender e de que forma a busca pela flexibilidade de horários influenciou essa decisão.

Portanto, a partir dessa literatura que traz alguns estudos sobre a flexibilidade, percebeu-se que a discussão da relação familiar no processo de escolha pelo empreendedorismo ainda é incipiente e que ainda é importante abordá-la em outros estudos, como será tratado neste trabalho.

5 ABORDAGEM TEÓRICO-METODOLÓGICA

O paradigma em uma pesquisa científica representa, segundo Guba (1990), as crenças básicas que irão nortear a pesquisa. A ideia de paradigma carrega consigo distintas concepções ontológicas e epistemológicas que direcionam o estudo. Assim, como definido por Burrell e Morgan (1979, p. 24) “estar localizado em um paradigma particular é ver o mundo de uma forma particular”.

No que diz respeito às perspectivas epistemológicas, há duas suposições distintas de pesquisa: o positivismo e o interpretativismo. No positivismo, são os métodos das ciências naturais considerados adequados para a investigação social, uma vez que o comportamento humano pode ser regido por regularidades como leis sendo, portanto, a pesquisa social objetiva e livre de valores. O interpretativismo, por sua vez, como visão oposta a anterior, defende que os métodos das ciências naturais não devem ser utilizados em investigação social, pois não são adequados, já que o mundo social não é regido por regularidades. Nessa abordagem, cabe ao pesquisador social compreender esse mundo por meio da perspectiva dos indivíduos participantes, além da sua própria. Essa capacidade de observar o mundo faz com que a pesquisa qualitativa se torne apropriada para esse tipo de estudo em investigação social (SNAPE; SPENCER, 2003).

Burrell e Morgan (1979) argumentam que as diferentes suposições presentes nos estudos levam à distinção das formas de abordagens. Essas abordagens, para os autores, são divididas em duas dimensões: a abordagem objetiva, que trabalha sob um aspecto realista, positivista, determinista e nomotética e a abordagem subjetiva, que é considerada nominalista, antipositiva, voluntarista e ideográfica (BURRELL; MORGAN, 1979).

Deste modo, de acordo com a adequação e pertinência deste estudo, optou-se pelo uso do paradigma interpretativista. Silva e Neto (2006) compreendem esse paradigma da seguinte forma:

O paradigma interpretativista parte do princípio que o mundo social tem *status* ontológico precário e a realidade social não existe em termos concretos, mas é um produto de experiências subjetivas e intersubjetivas dos indivíduos (SILVA; NETO, 2006, p. 58).

A abordagem interpretativista compreende a sociedade sob o ponto de vista do indivíduo participante na investigação, ao invés do observador (BURRELL; MORGAN,

1979), em uma realidade considerada subjetiva. Essas características se adequam ao propósito da pesquisa qualitativa na busca do entendimento do mundo social.

Em trabalhos sobre mulheres empreendedoras busca-se compreender a realidade de mundo no qual vivem, profissional e pessoalmente, bem como a influência de uma esfera na outra. Portanto, acredita-se não ser possível mensurar ou encontrar uma regularidade nessa realidade social, assim como proposto pelo paradigma funcionalista, fazendo-se evidente e pertinente a escolha do paradigma interpretativista nesse tipo de investigação e, conseqüentemente, nesta pesquisa.

Para dar prosseguimento à investigação de campo e, de fato, iniciar um mergulho mais aprofundado na realidade das mulheres empreendedoras, optou-se por conhecer a história de vida dessas mulheres narradas por elas próprias. O intuito foi de explorar a realidade das mulheres empreendedoras, levando em consideração a complexidade da vida cotidiana, ao invés de buscar padrões e indivíduos típicos.

5.1 Primeiro contato com o campo

A proposta de estudar mulheres empreendedoras surgiu a partir do primeiro contato ocorrido em junho de 2012 com um grupo de mulheres que participavam na época, de um curso oferecido gratuitamente por uma fundação de ensino – financiada por um banco internacional. Atualmente, esse curso encerrou a sua 11ª turma no final de 2013 e, em 2014, iniciará a 12ª turma. O programa tem duração de aproximadamente 4 meses e as aulas ocorrem todas as sextas-feiras e sábados durante todo o dia.

Após assistir às duas aulas com essa turma, na época a 7ª turma, e participar de um encontro realizado, também naquele mesmo mês, organizado por essa mesma instituição, com a maioria das alunas de todas as turmas anteriores (da turma 1 a turma 6) cerca de 100 mulheres, surgiu o interesse, a partir desse contato, de estudar essa realidade.

Foi, porém, na próxima turma, a 8ª, que houve de fato um acompanhamento integral do curso e, conseqüentemente, um olhar mais atento da realidade vivida. A partir do acompanhamento de todas as aulas dessa turma, entre os meses de setembro e dezembro de 2012 e, principalmente, nos horários de intervalos e também das aulas que envolviam os relatos das próprias mulheres, foi possível ter o primeiro contato com as histórias de vida dessas empreendedoras.

Com tema de pesquisa definido e aprofundamento no referencial teórico, ainda faltava o problema de pesquisa, a questão que pudesse nortear o estudo. Foi então, que foram realizadas 4 entrevistas com mulheres participantes da 11ª turma do curso nos meses de agosto e setembro de 2013. Dessas 4 participantes, 3 foram entrevistadas ao final da aula, na própria instituição e apenas 1 das entrevistas foi realizada no próprio local de negócio da empreendedora. O propósito dessas entrevistas era descobrir o que se passava na vida dessas mulheres e fazer emergir do campo uma pergunta central de pesquisa.

Essa entrevista foi realizada com uma proposta de “bate papo” que tocava em 7 pontos centrais, pontos estes recorrentes nos principais trabalhos acadêmicos sobre a temática, sendo eles:

- a) o dia a dia de trabalho;
- b) flexibilidade de horário;
- c) administração do tempo para os compromissos familiares e as atividades do trabalho;
- d) relação trabalho e família;
- e) fatores chaves para o sucesso;
- f) estilos de liderança e o saber delegar;
- g) bem-estar psicológico.

Dessa forma, todas as entrevistadas foram questionadas sobre esses pontos, porém, sem uma ordenação estabelecida, além do acréscimo de outros assuntos que foram emergindo durante cada conversa. Percebeu-se que a busca pela flexibilidade nos horários, as necessidades familiares como fator central que as levaram a empreender e as dificuldades enfrentadas como, por exemplo, as implicações de gerenciar um negócio e ser mulher, foram questões que levantaram pontos interessantes para o desenvolvimento desta pesquisa.

A partir dessas primeiras entrevistas, traçou-se a questão que iria nortear esta pesquisa: Qual o papel da família na opção pelo empreendedorismo como forma de trabalho das mulheres empreendedoras? Para responder ao problema de pesquisa deste trabalho, utilizaram-se os procedimentos que serão explicados no próximo tópico.

5.2 Procedimentos de coleta de dados

Como procedimento para a coleta de dados, para contar as experiências vividas pelas mulheres empreendedoras, utilizou-se a entrevista em profundidade como técnica.

Na entrevista, em profundidade, o objeto de investigação social está constituído pela vida, ou seja, experiências, ideias, valores e universo simbólico do indivíduo entrevistado (SIERRA, 1998) não fundamentada em um formalismo técnico e sem previsibilidade na conversação, uma vez que, tanto a formação de sentido quanto a interpretação são imprevisíveis (GODOI; MATTOS, 2006).

Creswell (2010) apresenta as seguintes vantagens de se realizar a aplicação de entrevistas: é favorável quando os indivíduos não podem ser diretamente observados, os indivíduos podem informar dados históricos e, permite ao pesquisador/entrevistador coordenar a linha do questionamento, bem como redirecionar quando houver necessidade. A pertinência em utilizar essa técnica para a compreensão da realidade das mulheres empreendedoras encontra-se justamente no propósito de se buscar conhecer as experiências profissionais e pessoais vivenciadas por elas, bem como o universo simbólico envolto a questão de estudo.

A entrevista foi baseada em um roteiro pré-estabelecido, mas que possibilitou, quando necessário, uma flexibilidade para a pesquisadora reordenar e formular novas questões. A entrevista, portanto, caracterizou-se como semiestruturada (APÊNDICE A). Para a coleta, realizaram-se 10 entrevistas em profundidade com mulheres empreendedoras nos meses de novembro e dezembro de 2013, na região metropolitana de São Paulo. As participantes representaram: 1 bairro da zona norte (Vila Ester), 3 bairros da zona leste (Tatuapé, Vila Guilhermina e Vila Matilde), 1 bairro da região sudeste (Alto da Mooca), 1 bairro da zona sul (Santo Amaro), 1 bairro da região oeste (Vila Madalena) e 1 bairro da região central da cidade de São Paulo (Vila Mariana). Além da capital paulista, outras duas cidades da grande São Paulo foram incluídas na pesquisa, São Bernardo do Campo e Santo André.

Para a fase de entrevistas em profundidade foram convidadas por e-mail a participarem deste estudo cerca de 100 mulheres, sendo cerca de 30 delas, inclusive convidadas pessoalmente durante uma aula de empreendedorismo do curso já mencionado acima. Obtivemos 18 respostas de mulheres que se interessaram, porém, apenas 10 mulheres aceitaram e/ou puderam fazer as entrevistas. Atribui-se a dificuldade em encontrá-las, em

detrimento do período do ano em que as entrevistas foram realizadas, pois muitas alegaram a questão do grande movimento no negócio em função da proximidade do natal, além do início das férias escolares de seus filhos.

O local para o encontro foi definido individualmente, de acordo com a facilidade de acesso e preferência das mulheres, sendo a grande maioria das entrevistas realizadas no próprio local de trabalho delas, 6 entrevistas, outras 3 entrevistas foram realizadas na FGV-EAESP e apenas 1 entrevistada optou por um café próximo onde teria compromissos posteriores. Todas as entrevistas foram gravadas com a permissão das participantes, dando um total de 14 horas e 42 minutos de áudio e, posteriormente transcritas, totalizando 231 páginas de relatos das mulheres.

5.3 Mulheres participantes do estudo

Todas as mulheres participantes deste estudo eram ex-alunas de um curso destinado à educação empreendedora, realizado em uma fundação de ensino de São Paulo – curso que também ocorre em outros países - financiado por um banco americano, voltado para mulheres empreendedoras com dificuldades financeiras para investir em educação gerencial. Esse programa tem o propósito de levar a educação em administração e gestão de negócios àquelas mulheres que não tiveram acesso a uma formação empresarial de qualidade.

Para a seleção das mulheres, foram utilizados os seguintes critérios:

- a) mulheres que tivessem seu próprio negócio;
- b) mulheres em que o negócio estivesse localizado na capital paulista ou na região metropolitana de São Paulo.

Assim como afirmado durante as entrevistas para as participantes deste estudo, os nomes das mulheres, bem como o nome das empresas não serão divulgados. Para fazer menção as 14 participantes, escolheram-se as seguintes siglas:

- a) para as 4 entrevistas no primeiro contato: EA1, EA2, EA3 e EA4;
- b) para as 10 participantes das entrevistas em profundidade: EB1, EB2, EB3, EB4, EB5, EB6, EB7, EB8, EB9 e EB10.

5.4 Análise dos dados

A etapa de análise dos dados consiste em extrair sentido dos dados coletados, sejam eles em texto ou imagem. Esse processo deve ser permanente e envolve uma contínua reflexão sobre os dados obtidos, a fim de se evitar uma análise genérica do estudo realizado (CRESWELL, 2010).

Nesta pesquisa, a análise dos dados foi baseada em Creswell (2010). O autor divide esse processo em seis etapas distintas, sendo elas:

- a) **Etapa 1** - Organizar e preparar os dados para a análise: compreende a transcrição das entrevistas, digitação das anotações de campo e separação dos diferentes tipos de dados como, por exemplo, as fontes de informação;
- b) **Etapa 2** - Ler todos os dados: o pesquisador qualitativo deve se atentar a todos os dados obtidos durante o processo de coleta de dados, inclusive os rascunhos, anotações e impressões que o mesmo teve durante todo o período que esteve em contato com os participantes da pesquisa;
- c) **Etapa 3** - Realizar a codificação dos dados: esse é um processo de organização de todo o material obtido, separando-o em blocos ou em segmentos de texto antes de interpretar os dados e atribuir valor aos mesmos;
- d) **Etapa 4** - Realizar uma descrição do local e das pessoas, além das categorias e temas para análise: o processo de descrição compreende um detalhamento das informações sobre as pessoas, lugares ou eventos. Um bom detalhamento nesse processo permitirá uma análise mais complexa e completa dos dados da pesquisa;
- e) **Etapa 5** - Informar de que forma a descrição e os temas serão apresentados na narrativa qualitativa: essa etapa pode compreender uma discussão acerca de uma cronologia dos eventos, dos vários temas ou dos temas interconectados;
- f) **Etapa 6** – Interpretar e extrair significado dos dados: o ponto central dessa parte da análise é fazer a seguinte pergunta: “quais foram as lições aprendidas?” e buscar respondê-la a partir das análises dos dados.

É fundamental apontar o quão importante o processo de análise de dados é para as pesquisas qualitativas interpretativistas em estudos organizacionais. Na análise de entrevistas,

segundo Mattos (2006), deve-se interpretar algo que alguém “disse” levando em consideração a visão do pesquisador acerca de “o que deu a entender” na ocasião. É fundamental em uma análise qualitativa que o pesquisador coloque as suas impressões nas análises, visando a atingir o propósito subjetivo da pesquisa qualitativa. A análise dos desenhos em uma pesquisa também não é diferente, porém, possui um caráter de maior complexidade em sua análise (CRESWELL, 2010).

A análise central do estudo basear-se-á nas 10 entrevistas em profundidade que são a base deste trabalho, pois se pautaram em relatos aprofundados de experiências vivenciadas, porém ao longo das análises, serão incluídas as discussões que emergiram durante a realização das outras 4 entrevistas realizadas anteriormente ao campo final.

Para ajudar no processo de criação de categorias de análise e organização dos dados, utilizaram-se as planilhas no Excel. Para as análises, contou-se com as visões de pesquisado e pesquisador, do relato das participantes e a compreensão da pesquisadora que, agora, nas discussões deste trabalho, conta as histórias e coloca as suas percepções sobre aquilo que ouviu. As análises foram feitas da seguinte forma:

Primeiro momento: Foi feita uma análise descritiva a partir de dados demográficos para deixar visualmente mais claras as informações, tanto do negócio quanto pessoais das mulheres empreendedoras.

Para facilitar a análise, foram criados dois quadros para caracterizar as mulheres estudadas, dividindo esses quadros em: dados pessoais e dados do negócio. Para a análise do perfil das mulheres empreendedoras, não serão consideradas as 4 primeiras entrevistas, pois se tratam de pré-entrevistas. Posteriormente, as informações obtidas nessa fase serão discutidas em outras análises. Esses quadros apresentam somente as informações das 10 entrevistas em profundidade.

Segundo momento: Percebeu-se a importância de contar um pouco a história de vida das mulheres participantes para situar o leitor na dinâmica de vida dessas mulheres.

Foram contadas as experiências vivenciadas pelas empreendedoras participantes deste estudo, por meio de uma breve história, de forma temporal, com os fatos que pudessem de alguma forma, interferir na opção pelo empreendedorismo como forma de trabalho. Foi feita uma descrição dessas mulheres, definindo uma característica que melhor as resumisse parecida, mas não propriamente uma tipologia. A ideia foi dar vida à mulher dentro do estudo.

Terceiro momento: Foram elencadas as seguintes categorias de análise, das quais se seguiu de forma temporal, separando 4 momentos distintos no processo de transição e opção pelo empreendedorismo.

Essas categorias apresentam-se em uma linha temporal que buscou desde os fatos do passado até as perspectivas futuras das mulheres empreendedoras.

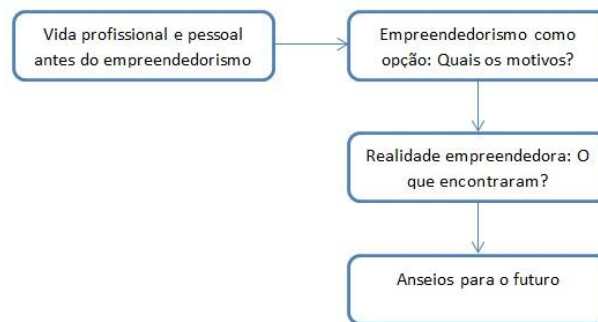


Figura 1 - Categorias de análise adotadas neste estudo

Fonte: Elaborado pela autora

Essa divisão foi feita por meio da própria organização do roteiro de entrevistas, logicamente, as entrevistas não seguiram um pensamento tão linear, pois o próprio raciocínio não o é. Coube no capítulo de análises, reordenar o que foi contado a fim de trazer os momentos e fatores importantes que percorreram toda essa trajetória das mulheres empreendedoras por meio da sua história de vida. Mas será no capítulo destinado às discussões que as histórias e as falas dessas mulheres se cruzaram com as teorias abordadas no referencial.

Quarto momento: Foram tratadas as barreiras e desafios encontrados no que diz respeito à falta de incentivo e dificuldades de seguir a burocracia do governo. Esse tópico foi trabalhado separadamente do restante das análises, pois emergiu fortemente em todos os discursos das mulheres empreendedoras participantes deste estudo, mostrando, portanto, a importância de abordá-lo.

Esta parte da pesquisa tem o intuito de dar não só uma dinâmica de vida às mulheres, como também dar voz as indignações que elas carregam consigo.

6 ANÁLISE DOS DADOS

Este capítulo apresentará as análises realizadas a partir dos dados obtidos na etapa de coleta. No primeiro momento, será apresentada uma descrição das mulheres participantes deste estudo. Em um segundo momento, será contado um pouco das histórias de vida das mulheres entrevistadas dando dinâmica de vida às mulheres empreendedoras participantes do estudo. E, por último, o estudo trará uma análise baseada em um modelo temporal que percorre desde a vida profissional e pessoal antes do empreendedorismo, o processo de mudança, a escolha pelo empreendedorismo, as barreiras enfrentadas, a realidade empreendedora e as aspirações e desejos futuros.

6.1 Descrição das mulheres estudadas

Para melhor visualizar as informações pessoais e do negócio das mulheres empreendedoras, os dados foram divididos em dois grandes quadros. Optou-se também pela utilização de gráficos que também pudessem colaborar com uma clareza na visualização dos dados.

No Quadro 3, exibem-se as informações referentes aos dados pessoais das mulheres participantes deste estudo.

2ª Fase de Entrevistas em Profundidade - Perfil das Entrevistadas								
	Idade	Estado civil	Escolaridade da mulher	Escolaridade do marido	Número de filhos	Renda familiar	Ajudante em casa	Número de pessoas na casa
EB1	42	Casada	Ensino superior	Ensino superior	5	R\$ 11.000,00	Tempo integral	6
EB2	31	Casada	Ensino técnico	Ensino médio	1	R\$ 6.000,00	1 vez por semana	3
EB3	32	Casada	Superior incompleto	Ensino médio	2	R\$ 10.000,00	Tempo integral	4
EB4	34	Separada	Pós-graduação		2	R\$ 6.000,00	1 vez por semana	4
EB5	43	Casada	Ensino superior	Superior incompleto	1	R\$ 7.000,00	Não	4
EB6	41	Casada	Pós-graduação	Superior incompleto	0	R\$ 12.000,00	Tempo integral	2
EB7	34	Casada	Pós-graduação	Ensino Superior	1	R\$ 2.000,00	Não	3
EB8	32	Casada	Pós-graduação	Ensino superior	1	R\$ 6.000,00	Tempo integral	3
EB9	50	Casada	Pós-graduação	Pós-graduação	0	R\$ 6.000,00	1 vez por semana	2
EB10	40	Casada	Ensino superior	Pós-graduação	2	R\$ 12.000,00	2 vezes por semana	4

Quadro 3 - Dados pessoais das entrevistadas

Fonte: Elaborado pela autora

A idade das entrevistadas variou entre 31 anos, a mais jovem e 50 anos, a mais velha. A pesquisa só contou com uma mulher separada. A média da renda familiar de toda a amostra, R\$ 7.800,00.

No que diz respeito à classe social das participantes, foi feita uma classificação a partir de critérios do IBGE (2012) baseada no número de salários mínimos que constituem a renda familiar, conforme apresentado na Tabela 1.

Tabela 1 - Definição da classe social pela renda familiar

CLASSE	SALÁRIOS MÍNIMOS	RENDA FAMILIAR (R\$) * *Valores reajustados para o novo piso salarial vigente em 2014 - Base: R\$ 724,00
A	Acima 20 salários	R\$ 14.480,00 ou mais
B	De 10 a 20 salários	De R\$ 7.240,00 a R\$ 14.479,99
C	De 4 a 10 salários	De R\$ 2.896,00 a R\$ 7.239,99
D	De 2 a 4 salários	De R\$ 1.448 a R\$ 2.895,99
E	Até 2 salários	Até R\$ 1.447,99

Fonte: Elaborada pela autora com base na classificação do IBGE (2012)

Dessa forma, as participantes deste estudo representam as seguintes classes sociais, assim como demonstrado no Gráfico 1.

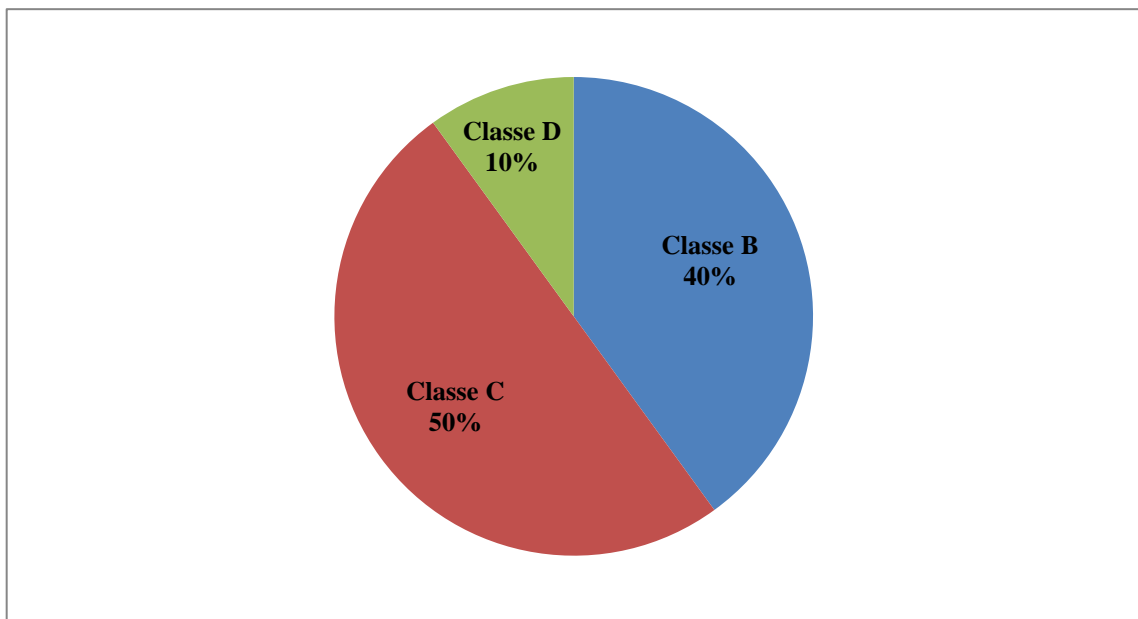


Gráfico 1 - Classe social da amostra estudada

Fonte: Elaborado pela autora

A amostra contou com mulheres representantes das classes B, C e D. A faixa social classificada como C foi a predominante na pesquisa.

Uma questão que chamou a atenção foi o fato de que 90% das mulheres possuem a escolaridade igual ou superior a de seus maridos. Apenas a entrevistada EB10 possuía escolaridade inferior a de seu marido. O que aponta para uma grande conquista das mulheres, o que não necessariamente implica em maiores salários quando empregadas no mercado de

trabalho (IBGE) e acabam motivando-as a buscar soluções alternativas de trabalho, como discutiremos ao longo deste estudo. Mas esse dado é importante para demonstrar a melhora na qualificação da mulher e também o seu esforço, por meio dos estudos, para alcançarem posições melhores como profissionais.

É possível verificar dois dados que se relacionam no quadro acima, mulheres com uma renda maior, possuem uma ajudante no lar, ou como diaristas que vão mais vezes por semana ou como empregadas por tempo integral. Dessa forma, é possível inferir que, na maioria dos casos, quanto maior a renda, mais dias da semana essas mulheres contam com a ajuda de uma pessoa contratada para lhes auxiliarem com as funções domésticas.

O que implica em uma diminuição da carga horária despendida para os afazeres domésticos e um aumento na dedicação ao negócio, justificado por algumas das entrevistadas como uma otimização e valorização do tempo. A necessidade de uma pessoa para realizar as tarefas domésticas também está relacionada à idade dos filhos e, se esses frequentam a escola por horário integral ou só uma parte do dia.

Das 5 mulheres que responderam ter uma ajudante por tempo integral, 4 delas justificaram essa necessidade, em razão dos filhos, como é possível verificar no caso da EB1. Ela mora com 3 dos seus 5 filhos mais a sua mãe que já é idosa, seus 3 filhos têm idades de 22, 12 e 7 anos e com a sua carga horária de trabalho de 10 horas diárias, seria impossível, segundo ela, manter a casa em pleno funcionamento se não houvesse uma ajudante no lar. Assim como EB1, outras duas entrevistadas, EB4 e EB5, também dão assistência as suas mães que residem junto com elas, o que aumenta, portanto, a responsabilidade dessas mulheres e o número de atividades relacionadas à família.

Quanto ao número de filhos, 2 entrevistadas não possuíam e a média de filhos entre as participantes foi de 1,5 filhos por mulher. Uma questão que essas 2 mulheres que não possuem filhos levantam, é que o empreendedorismo também tem sido uma opção para mulheres que não possuem filhos e que aspiram por outras questões sem necessariamente estarem ligados aos filhos como, a própria realização profissional. EB6 e EB10 que não possuem filhos têm, respectivamente, 41 e 50 anos de idade.

No que diz respeito à participação da família no negócio dessas mulheres, foi feita uma divisão, assim como apresentada no Gráfico 2 . Das participantes deste estudo, 5 mulheres têm a presença da família atuando diretamente dentro do próprio negócio como sócios, sendo ou os maridos, ou pais e até mesmo os irmãos, e também como trabalhadores registrados ou não, como no caso dos filhos e tios, caracterizando-se como uma empresa familiar.

Outras 4 entrevistadas disseram que possuem algum membro da família, na maioria dos casos o próprio marido e em 1 dos casos, a mãe, apenas no contrato social para cumprir uma obrigatoriedade na abertura de uma empresa limitada, em que é exigido a existência de dois sócios ou mais no negócio. Apenas 1 mulher relatou não ter nenhum membro da sua família vinculado ao seu negócio, nem no contrato social nem como empregado.

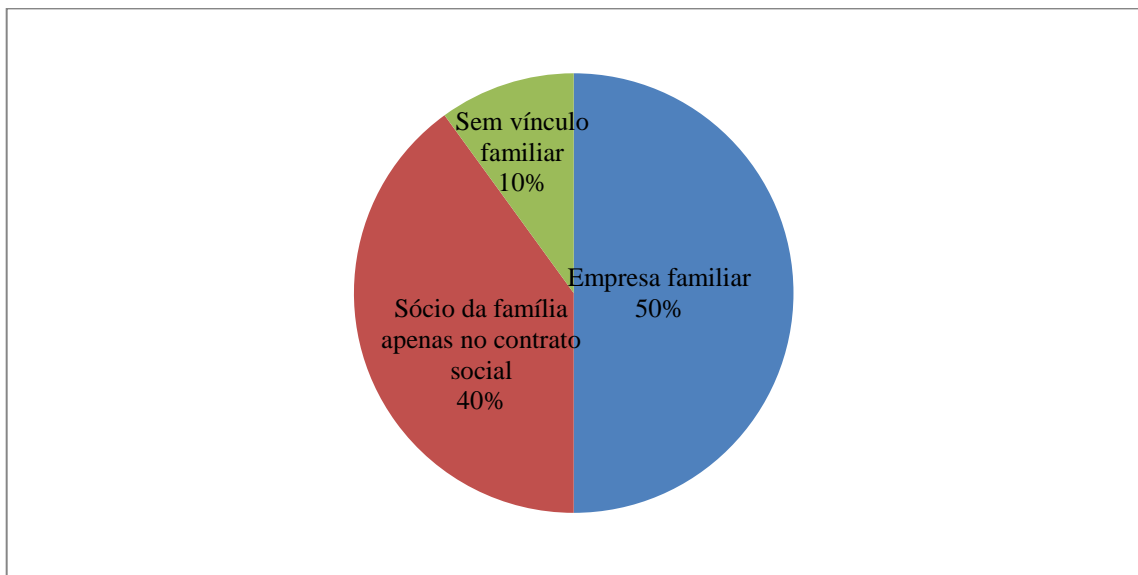


Gráfico 2 - Atuação da família dentro do negócio

Fonte: Elaborado pela autora

No Quadro 4, apresentam-se as características dos negócios das mulheres empreendedoras entrevistadas neste estudo.

2ª Fase de Entrevistas em Profundidade - Perfil das Entrevistadas							
	Ano de fundação	Setor da empresa	Funcionários registrados	Funcionários não registrados	Sócios	Faturamento anual do negócio	Local do negócio
EB1	1996	Contabilidade e auditoria	10	0	3	R\$ 700.000,00	Tatuapé
EB2	2011	Alimentação - Brigaderia	3	0	2	R\$ 330.000,00	São Bernardo do Campo e Santo André
EB3	2013	Confecção de roupa feminina	2	1 estagiária e 1 ainda sem registro	2	R\$ 20.000,00	Vila Ester
EB4	2012	Inovação tecnológica	9	0	3	R\$ 250.000,00	São Bernardo do Campo e Vila Mariana
EB5	1996	Comércio e prestação de serviço em instrumentos musicais	0	0	2	R\$ 170.000,00	Vila Guilhermina
EB6	2009	Prestação de serviço na área de saúde e segurança do trabalho	1	8 prestadores de serviço	2	R\$ 120.000,00	Vila Mariana
EB7	2007	Prestação de serviço na área fotográfica (estúdio e eventos)	4	5 <i>freelancers</i>	2	R\$ 400.000,00	Alto da Mooca
EB8	2010	Clínica de saúde	1	13 autônomos	2	R\$ 281.000,00	Vila Madalena
EB9	2010	Paisagismo e <i>ecommerce</i> de vasos	0	só autônomos (varia por projeto)	2	R\$ 70.000,00	Santo Amaro (home office)
EB10	2008	Organização de eventos	1	35 <i>freelancers</i>	2	R\$ 280.000,00	Vila Matilde

Quadro 4 - Dados dos negócios das entrevistadas

Fonte: Elaborado pela autora

O ano de fundação do negócio das entrevistadas revela a jovialidade das empresas. De todas as empresas mais da metade, 6 negócios, abririam nos últimos 5 anos. Se aumentar essa análise, nos últimos 10 anos, 8 das 10 empresas abririam nesse período. Apenas 2 negócios existem há 18 anos no mercado, mostrando que, de fato, o movimento empreendedor tem se fortalecido e crescido nos últimos anos e, principalmente, reforçando a forte tendência apontada pelo Sebrae no aumento de mulheres ingressantes no empreendedorismo nos últimos anos.

O local de negócio dessas mulheres, geralmente, é escolhido em regiões perto de suas residências para que elas possam morar e trabalhar no mesmo bairro aumentando assim, a qualidade de vida, principalmente se tratando da cidade de São Paulo em que o transporte público é deficitário e o grande trânsito inviabiliza o transporte individual, como afirmado por elas. O estudo conseguiu uma grande abrangência de regiões como, a zona norte, a zona leste, a região sudeste, zona sul, região oeste e a região considerada como centro estendido da capital paulista, além de São Bernardo do Campo e Santo André representando a região metropolitana de São Paulo.

É possível verificar no Quadro 4 que os setores de atuação dos negócios são bem variados sendo compostos por: escritório de contabilidade, produtos alimentícios, confecções de roupas, empresa de inovação tecnológica, empresa de instrumentos musicais, clínicas de saúde, estúdio fotográfico, paisagismo e organização de eventos.

Um fato interessante que é possível observar é decorrente da diferença no número de funcionários registrados e não registrados como autônomos e os considerados *freelancers*. O número de funcionários registrados é inferior, quase pela metade, ao número de funcionários não registrados nesses empreendimentos, o que reforça o próprio argumento das mulheres entrevistadas que apontam o alto custo para manterem um funcionário contratado no Brasil. Os dados e as falas dessas mulheres apontam o quão difícil é para a pequena empresa contratar e crescer com cargas tributárias tão grandes. Esse assunto será discutido no decorrer deste trabalho.

Quanto ao faturamento anual do negócio de cada mulher, a média foi de R\$ 262.100,00. O faturamento entre as empresas é parecido com exceção de 2 mulheres que informaram valores que se distanciaram bastante do restante da amostra. Sendo EB1 com o faturamento de R\$ 700.000,00 e EB3 com o faturamento de R\$ 20.000,00. É importante lembrar que EB1 está há 18 anos no mercado e, que EB3 criou o seu negócio em 2012, portanto, tem menos de 1 ano de empresa.

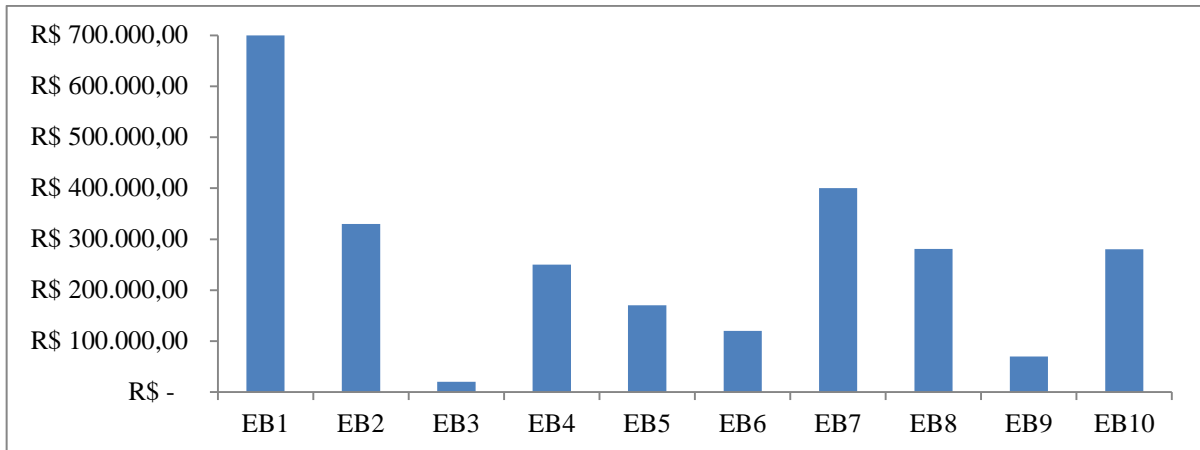


Gráfico 3 - Faturamento anual dos negócios

Fonte: Elaborado pela autora

Para conseguirem um bom resultado que seja suficiente para pagar as contas, como argumentado por algumas mulheres, e/ou para fazer o negócio crescer, as mulheres dedicam boa parte do seu tempo com as atividades do trabalho, assim como demonstrado no Gráfico 4.

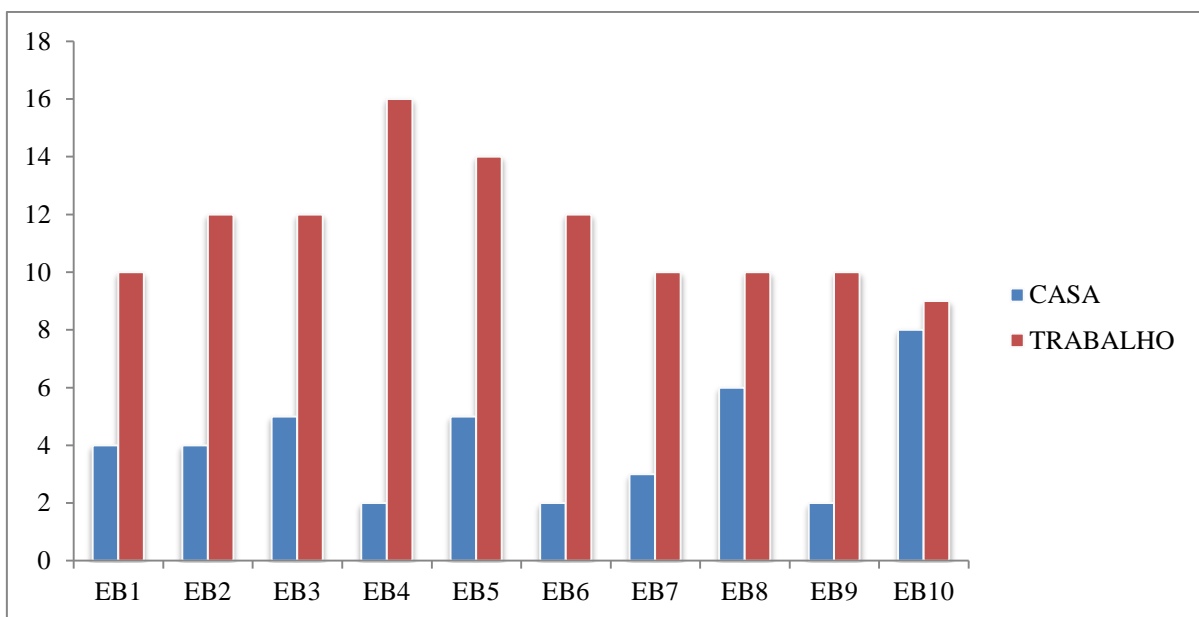


Gráfico 4 - Horas dedicadas às atividades de casa e do trabalho

Fonte: Elaborado pela autora

Assim como é possível verificar no gráfico, as mulheres dedicam, na maioria dos casos, as horas dedicadas às atividades do trabalho são, no mínimo, o dobro de horas do seu dia que dedicam às atividades de casa, como cuidar dos filhos, maridos e demais pessoas que residem na casa, além das atividades domésticas. A carga horária de trabalho variou entre 9 a

16 horas diárias e a carga horária dedicada as atividades do lar variou entre 2 a 8 horas diárias. Metade da amostra trabalha 12 horas ou mais diariamente, o que evidencia a alta carga de trabalho enfrentada pelas mulheres empreendedoras. Das participantes, 8 mulheres dedicam até 5 horas diárias ao seu lar, geralmente, no início e no final do dia.

Essa referência de dedicação diária é uma média apontada pelas mulheres que corresponde aos dias considerados “normais” por elas, referentes aos dias de semana. Quanto aos finais de semana, os casos variam. Para algumas mulheres, como, por exemplo, no caso da EB10 que possui uma empresa de organização de eventos, as próprias características do negócio a fazem trabalhar bem mais no final de semana do que durante a semana, chegando, segundo ela, a carga horária de 24 horas seguidas em que ela sai de casa no sábado, às 8 horas da manhã e retorna às 8 horas da manhã de domingo. Outro exemplo é EB2 que possui uma loja de brigaderia dentro de um shopping, portanto também trabalha aos finais de semana. Outras mulheres, no entanto, optam por dedicar os finais de semana à família, já que passam boa parte da semana em seus negócios como, é o caso da EB1 e EB3.

6.2 Conhecendo um pouco a realidade das mulheres empreendedoras

As histórias abaixo são um breve relato e contextualização das histórias de vida das 10 mulheres entrevistadas em profundidade. Para cada mulher, atribuiu-se uma característica que demonstrou ser marcante em seu relato. São apenas características que sobressaem e que dão um tom as histórias que serão narradas abaixo.

EB1: A determinada

EB1 é uma mulher de 42 anos, moradora da zona leste que tem 5 filhos com as idades de 30, 28, 22, 12 e 7 anos. Os 3 mais velhos são adotados e as duas moças de 30 e 28 anos já são casadas e, hoje, não moram mais com ela. Além dos 3 mais novos, a mãe de EB1 também mora com ela. Seu marido divide com ela a mesma profissão, a contabilidade, e também a empresa onde são sócios. Atualmente, ela diz que não leva mais trabalho para fazer em casa e agora pode se organizar melhor, em razão da maturidade que a sua empresa atingiu. Foram anos de trabalho exaustivo dedicado a sua empresa desde 1996, ano de sua fundação. EB1 também não inclui mais os finais de semana nas tarefas do trabalho, hoje, ela passa esses dias na companhia de sua família conciliando seu tempo entre os seus filhos, sua mãe que

também reside com ela e um trabalho voluntário que se dedica dois dias na semana. EB1 sonhou em ter a sua própria empresa e, mesmo com dívidas, encarou o empreendedorismo mantendo uma dupla jornada, isso porque, na época, não tinha condições financeiras de largar tudo e seguir apenas com o seu consultório de contabilidade próprio. Passou um bom tempo trabalhando arduamente com uma carga horária que atingia 18 horas diárias nos períodos mais apertados e, isso tudo, com a ajuda de seu marido que também empreendeu junto com ela.

Hoje, a empresa tem 18 anos, 10 funcionários CLT's e faturamento anual de R\$ 700.000,00. Em 2012, mudou o seu escritório para o Tatuapé, bairro onde ela e mais 9 funcionários residem, optou por se deslocar até o cliente de vez em quando, ao invés de se deslocarem para o trabalho todos os dias.

Após o curso que fez para mulheres empreendedoras, tem buscado trocar conhecimentos com essas mulheres, participando de alguns eventos que são organizados pela Rede Mulher Empreendedora e outras organizações. EB1 acredita no grande potencial da mulher de fazer acontecer e, principalmente, de fazer a diferença na vida das pessoas que estão ao seu redor. Hoje, ela sonha em escrever um livro relatando suas experiências e de diversas outras mulheres. Quando contou ao seu marido o seu novo desafio, ele a chamou de louca, mas ela parece não ligar muito e até mesmo riu ao contar o fato. Afinal, sonhar e vencer desafios nunca foram um problema.

EB2: A corajosa

EB2 diz que nasceu empreendedora e que, com o passar dos anos, viu o que realmente deveria fazer para o seu futuro, empreender. Ela tem 31 anos de idade e uma filha de 5 anos. Morou por alguns anos fora do país, em Milão – Itália, em razão do trabalho do marido que, na época, trabalhava na aviação.

Já com interesse na culinária conciliou os diversos trabalhos que teve em Milão na área de alimentação como, balconista, garçonne e ajudante de cozinha, com os cursos, também da área, que conseguia fazer. A princípio, ela imaginou criar uma brigaderia na Itália mesmo, mas por diversas dificuldades acabaram voltando para o Brasil e abrindo a sua loja juntamente com o seu marido. Aqui no Brasil, teve o apoio de sua mãe que trabalhou diretamente no negócio, ajudando na parte da cozinha. O trabalho começou em 2011 com uma loja de rua em Santo André. Com o negócio dando certo resolveu abrir, logo depois, um quiosque no shopping da Mooca e lá ficou por cerca de 10 meses até decidir fechar e ficar só com a loja. Os motivos foram o tamanho restrito do local, não havia lugar nem mesmo para se

sentar, além do mais, por se tratar de produtos frescos, havia a necessidade de reposição diversas vezes ao dia, o que acaba gerando muito cansaço e mesmo prejudicando a outra loja.

No final de 2012, tomou uma decisão arriscada e, segundo ela, não planejada como deveria. Resolveu assumir em janeiro de 2013 uma loja no shopping de São Bernardo do Campo, um shopping novo e sem grandes conhecimentos do público que iria frequentar. Ao assumir um contrato de aluguel de 1 ano com valores mensais altos e multa rescisória exorbitante, acabou perdendo o controle do negócio.

As dívidas começaram a crescer e, para não aumentá-las, teve que vender a sua loja de Santo André, loja que até então lhe dava lucro, para conseguir manter a loja do shopping até o vencimento do contrato, em janeiro 2014, quando a sua última loja tem as suas portas fechadas.

Hoje, falida, ela trabalha como corretora uma parte do dia e a outra parte se dedica a sua loja do shopping. Depois de janeiro, dedicará tempo integral à corretagem que surgiu em sua vida como uma forma de ganhar dinheiro e conseguir pagar as parcelas de sua dívida que, segundo ela, vai demorar no mínimo mais 2 anos para conseguir quitar tudo.

O mais surpreendente é o que ela decidiu fazer após juntar todo o dinheiro necessário para pagar as dívidas do último negócio: empreender de novo. Coragem, de fato, não lhe falta.

EB3: A resiliente

EB3 tem 32 anos e um casal de filhos de 8 e 6 anos de idade. Foi criada por pais empreendedores que, por anos, mantiveram um negócio de confecção de roupas até se separarem. EB3 não chegou a terminar seu curso de graduação, mas ainda sonha em fazer uma faculdade um pouco mais para frente quando conseguir organizar melhor o seu tempo e os filhos estiverem um pouco maiores, pois não tem com quem deixá-los.

Seu marido lhe apoia e, hoje, sua grande preocupação é conseguir conciliar a sua empresa e criar bem os seus filhos. Está em seu segundo negócio, mas se manteve na mesma área do primeiro, a de confecção de roupas. A primeira empresa, quando era sócia de sua mãe, confeccionava roupas para o público infantil e vendia por atacado, mas enfrentava fortes concorrentes que praticavam preços inferiores ao seu, o que a levava, constantemente, a perder clientes. Porém, esse não foi o único problema que levou ao fechamento da empresa. Ela mantinha uma relação complicada com a sua mãe desde que a própria pediu para ser sócia do seu negócio no intuito de fazer os próprios produtos e apenas utilizar o CNPJ da filha para comprar com os fornecedores e emitir nota. As questões financeiras acabaram levando mãe e

filha a vários desentendimentos, pois, a filha que mantinha uma empresa de lucro presumido, pagava todos os impostos da nota emitida por sua mãe e, além disso, a mãe de EB3 estava com restrições em seu CPF, o que ocasionou restrições também ao CNPJ da empresa, levando a cancelamentos de pedidos, devolução de cheques e perda de crédito nos fornecedores. A empresa permaneceu aberta por 3 anos, mas os desgastes familiares levaram ao seu fechamento e, conseqüentemente, a conflitos familiares. Hoje, ela diz viver com a mãe uma relação mais apaziguada, mas ainda com manchas do passado.

Passou a viver apenas dedicando o seu tempo aos filhos e fazendo trabalhos como *freelancer* até decidir voltar a empreender novamente. Fundou a sua nova empresa em 2013 e resolveu mudar o seu público, passou do infantil para a moda adulta feminina. Hoje, trabalha apenas para conseguir pagar as contas, mas se sente realizada com o negócio.

EB4: A disciplinada

EB4 é de São Bernardo do Campo, tem 34 anos e é mãe de gêmeas, duas meninas de 4 anos de idade. É de todas as entrevistadas, a que tem a carga horária mais extensa, média de 16 horas diárias de trabalho, e possui um negócio também em um ramo bem diferente dos que estamos tradicionalmente habituados a vermos; uma mulher chefiando como empreendedora, a área de inovação tecnológica. Ela possui três empresas: um dos negócios é uma plataforma desenvolvida para o e-commerce de produtos customizados, o segundo negócio é também uma plataforma, mas desenvolvida para a indústria responsável pela intermediação entre a fábrica e o lojista e, o terceiro negócio é um aplicativo para leitura de livro digital infantil.

Um sócio a acompanha em todos os negócios e ela ainda conta com o recurso de um investidor anjo, mas é acionista majoritária das três que, segundo ela, é cerca de 60% dos negócios. Apesar da alta dedicação ao trabalho, ela consegue organizar bem o seu tempo para passar um tempo com suas filhas, fazer programas em família, participar de eventos e realizar atividades físicas ao menos 2 vezes na semana. Isso, porque, segundo ela, seu tempo é dividido e seguido militarmente.

EB4 é divorciada e conta com a pensão de seu ex-marido para as despesas com as filhas, mas, juntamente como ela também vive sua mãe que é deficiente física. Já teve outro empreendimento, mas era em sociedade com o marido e com o divórcio também veio o encerramento da sociedade. Fundou a sua empresa em 2012 e, hoje, apesar de ganhar bem menos que poderia ganhar no mercado de trabalho, afirma ter tido uma melhora na sua qualidade de vida e sente que fez a melhor escolha. Atualmente, ela também se realiza dando

palestras em eventos para mulheres empreendedoras, eventos de startups e dando mentorias a outras empresas que estão começando. Pensa grande e acredita no movimento empreendedor, pretende futuramente criar outros negócios e ter dinheiro suficiente para se tornar uma investidora anjo.

EB5: A guerreira

EB5 tem uma história de vida surpreendente, principalmente no que se refere ao seu negócio. Ela tem 40 anos de idade e uma única filha de 20 anos que, hoje, já está na faculdade cursando letras. EB5 e seu marido são músicos, ela por formação, porém, não chegou a concluir o curso. Além da música, ela também fez faculdade de educação física e, mais tarde, decidiu fazer análise de sistemas. Fala com muito orgulho que sempre gostou de estudar e fica feliz quando tem a oportunidade de fazer um curso, mesmo que de curta duração como esse voltado para mulheres empreendedoras.

A sua atual empresa, criada em 1996, é familiar e foi fundada pelos seus pais que, após um divórcio e com a saída de seu pai do negócio, levou ela e o marido a assumirem a empresa para que a mãe não ficasse sozinha ou acabasse desistindo. A empresa teve vários formatos ao longo dos anos e foi se modificando à medida que as oportunidades foram surgindo. Hoje, o negócio é dividido em três frentes: a parte de assistência técnica de 28 marcas de instrumentos musicais, uma loja de venda de instrumentos e acessórios e, por fim, a parte de produção artesã de instrumentos musicais sob encomenda. Mas nem tudo ocorreu como o planejado. Em 2002, a empresa fechou um grande negócio, investiu em equipamentos e matéria-prima, contratou funcionários temporários para darem conta do pedido e, no final, a empresa que os havia contratado não pagou. O negócio faliu, o marido entrou em depressão e as dívidas se multiplicaram. A família teve que abandonar a casa em que moravam e se mudaram para o mesmo espaço já alugado para a empresa, apertaram-se no pouco espaço e diminuíram o padrão de vida de toda a família. Passaram cerca de 7 anos trabalhando muito para pagarem as dívidas no intuito de salvar a empresa, já que era de lá que saía todo o sustento da família. Após 12 anos da quebra, EB5 e sua família vão conseguir sair de lá e se mudarão, no início de 2014, para uma casa alugada perto do trabalho. A expectativa é grande, pois, além da melhora na qualidade de vida, a empresa também terá mais espaço para crescer. Atualmente, a loja já está em reforma para uma ampliação e, EB5 espera conseguir, enfim, quitar todas as suas dívidas neste ano de 2014.

Apesar de todos os desafios enfrentados no seu negócio, hoje, ela espera conseguir encerrar todas as dívidas que fez, investir no negócio e, além disso, está

desenvolvendo uma ideia para criar uma nova empresa. Mas ela não pensa em parar por aqui, tem muita vontade de voltar a estudar e fazer carreira acadêmica por gosto pessoal, no momento, por questões financeiras ainda não é possível, mas planeja fazer mestrado e doutorado independentemente da idade. Afinal, para ela, recomeçar não é um problema e, sim, uma solução.

EB6: A focada

EB6 uma mulher que tem o seu lado profissional como o grande foco de sua vida. Ela tem 41 anos, é fisioterapeuta por formação e não possui filhos. Seu marido também é empresário, mas reclama bastante da sua dedicação à empresa. A cobrança de falta de tempo também parte de sua mãe que reclama bastante de sua ausência. O seu negócio é voltado para a prestação de serviços na área de saúde e de segurança do trabalho, atual, principalmente dentro de empresas com ginástica laboral, massagens, prevenção de acidente de trabalho e, emissão de laudos técnicos. Já está em sua segunda empresa, mas se manteve na mesma área que o seu negócio anterior. A primeira empresa foi fundada em sociedade com uma pessoa que era a sua amiga na época, mas por problemas com a forma como o trabalho era dividido injustamente, segundo EB6, além dos comportamentos individualistas que sua sócia demonstrou ter, ocasionaram no fim do negócio e, conseqüentemente, da amizade. Hoje, em sua atual empresa mantêm como sócia apenas a sua mãe, mas o intuito da sociedade foi só para conseguir abrir a empresa e ter mais um sócio no contrato social, mas sua mãe não atua na empresa.

Seu grande desafio dentro do negócio tem sido a parte de negociação que, para ela, o fato de ser mulher complica bastante, uma por conta da dificuldade de se impor na conversa com clientes que, na maioria dos casos são homens e, outra pela própria imagem estigmatizada da mulher que os clientes já têm em mente para a negociação. Mas segue com muita vontade de aprender e saber ser uma boa gestora de seu negócio.

Atualmente, a relação que tem com a empresa é de extremo afeto e, assim como afirmado por ela, defende a empresa como um filho que é novo e está em processo de desenvolvimento e, por isso, precisa de maiores cuidados. O seu negócio está em primeiro lugar e é sempre o dono de suas maiores preocupações.

EB7: A sonhadora

EB7 é uma mulher de grandes conquistas e de grandes sonhos. Ela tem 34 anos e uma filha de 2 anos de idade. Seu negócio, um estúdio fotográfico, é em sociedade com seu marido que também trabalha na empresa. EB7 é morada da zona leste com muito orgulho e se orgulha ainda mais de onde está quando conta do local que passou a sua infância, um bairro muito pobre e perigoso de São Paulo, o COHAB. Lamenta quando ouve histórias tristes de pessoas com quem passou a infância e que acabaram seguindo por maus caminhos e, até mesmo, as que não conseguiram mudar as condições em que vivem permanecendo naquela mesma realidade. Como ela mesma conta, vivia em uma realidade que tinha tudo para dar errado, o pai era garçom, a mãe dona de casa e era ela mais 3 irmãs pequenas. Escutavam sempre do pai que se elas quisessem ser alguém na vida, só conseguiriam por meio dos estudos e todas ouviram, de fato, aqueles conselhos.

Com esforço dos seus pais para que ela e suas irmãs estudassem, fez toda a sua formação em escola pública e, já no cursinho pré-vestibular conseguiu uma bolsa, por meio do próprio trabalho na escola. Já, na faculdade de economia manteve o seu trabalho no cursinho pré-vestibular e conseguiu, também, uma bolsa parcial para fazer a graduação e o restante da mensalidade contou com a ajuda novamente de seus pais.

Trabalhou alguns anos como bancária, até quando decidiu ter o seu próprio negócio. Seus planos atuais são para que ela e o marido, por meio da empresa, consigam dar um futuro melhor e, acima de tudo, melhores condições e oportunidades de estudo para a filha para que ela não passe as dificuldades que os pais passaram e que ainda passam. Além do reconhecimento e de prêmios, como ela própria se imagina e sonha ganhar um dia, também tem outros planos para um segundo negócio. Descobriu que gosta de empreender e que pode melhorar a vida de muita gente a partir disso.

Carrega consigo um sonho há anos, o de voltar ao bairro da sua infância e poder mostrar e ensinar para as mulheres e crianças que moram lá que é possível melhorar e sair daquela situação de total alienação e de um histórico descaso por parte dos governantes. Acredita que pelo exemplo pode mostrar que é possível mudar a sua trajetória, mas que sem esforço e sem estudo não é possível que essa mudança ocorra. Ainda não sabe ao certo como fará, mas acredita que pode de alguma forma fazer a diferença na vida de algumas pessoas, mesmo que poucas.

EB8: A equilibrada

Ela tem 32 anos, uma filha de 2 anos de idade e é formada em fisioterapia. É de longe, dentre as mulheres deste estudo, a que mais consegue manter o equilíbrio entre as duas esferas trabalho e família, mas ela tem motivos para isso. EB8 tem uma clínica de saúde onde trabalha com pilates, acupuntura e *coaching*. Sua empresa é em sociedade com a sua irmã que trabalha ativamente no negócio. Ela, inclusive, atende a mulheres que em muitos casos são empreendedoras, que chegam com vários problemas e, principalmente tem um eterno sentimento de culpa por não conseguirem fazer tudo 100% a todo o momento. Em sua opinião, para manter um equilíbrio e evitar conflitos entre trabalho e família não é necessário ser excelente em tudo, mas ser boa naquilo que se propõe fazer naquele determinado tempo que lhe é possível, ou seja, se tiver pouco tempo para um afazer que aquele tempo seja de qualidade, dessa forma, não importará a quantidade e sim a intensidade da entrega.

O seu trabalho ultrapassa os limites da empresa, ela leva para si toda essa filosofia e faz desse equilíbrio um estilo de vida. Hoje, com o marido desempregado e mesmo com uma filha pequena, ela diz não se desesperar com o fato, segundo ela, faz o que pode para incentivá-lo, mas é dele a responsabilidade e o excesso de preocupação somente irá atrapalhá-la em seu trabalho e até mesmo na relação familiar. Quando está no trabalho é apenas no trabalho que pensa e foca as suas energias e, quando está com sua filha e seu marido é apenas à família que ela direciona a sua atenção. Acredita que ter tempo para si faz total diferença não só ocasionando em uma melhora na qualidade de vida, como também refletindo nas relações familiares e no trabalho. Uma esfera não anda separada da outra, mas também não se sobrepõe.

EB9: A “sem” hora

Ela conta rindo como o marido a chama ultimamente, a “sem hora” ao invés de chamá-la de “senhora” fazendo uma analogia a sua constante falta de tempo. EB9 tem 50 anos de idade e não tem filhos. A única participação de algum membro da família é de seu irmão que trabalha como parceiro nos projetos decorrentes da formação e área de atuação, a arquitetura. Mas são trabalhos que ocorrem sem uma periodicidade e, no mais, é ele quem mais a apoia e foi com ele também, que ela começou a conhecer a sua nova profissão. A sua empresa surgiu de fato, na época, que ela trabalhava no escritório do irmão, logo após deixar o seu consultório de dentista, teve alguns desgastes na relação, dessa forma, ela decidiu abrir a própria empresa.

É dentista de formação e passou anos atuando na área até que, em 2010, decidiu virar empreendedora e mudar completamente de área indo para o paisagismo. Hoje, ela tem uma empresa de paisagismo e outra em processo de criação, um e-commerce de vasos de jardim em sociedade com uma amiga também paisagista.

A cobrança do seu marido com relação a sua falta de tempo, segundo ela, faz sentido, mas ela logo explica como tem uma equipe reduzida e acaba fazendo um pouquinho de tudo na empresa, acaba levando trabalho para casa e passando horas em cima da criação de projetos, pois é ela também quem desenha. Ela iniciou o negócio com um escritório em seu antigo consultório de dentista que era longe da sua casa, dessa forma, acabou percebendo que não havia a necessidade de mantê-lo e resolveu partir para o *home office*. O que foi bom em termos de comodidade, mas para quem já era desorganizada quanto ao tempo dedicado ao trabalho, viu a sua vida profissional e pessoal se misturarem ainda mais trabalhando em casa.

Hoje ela espera ansiosamente que a empresa comece a dar lucro para que ela possa se programar melhor, contratar uma boa equipe e, conseqüentemente, ter mais tempo para a sua família e para ela mesma.

EB10: A inquieta

EB10 é uma mulher de 40 anos de idade e com duas crianças de 6 e 8 anos de idade. Seu marido acredita em seu potencial e a apoia em sua empresa e, isso inclui ficar responsável por todas as contas da casa enquanto o negócio não dá lucro. Ela vem de uma família muito machista e isso, desde cedo, a incomodava bastante. Depois de muitas brigas, principalmente com o seu pai, saiu de casa aos 19 anos e foi morar sozinha. Começou a trabalhar no seu negócio de organização de eventos em 2008. Fez, ao longo dos anos, mudanças nos tipos de serviço prestados, mas manteve-se na mesma área de organização de eventos. Hoje, possui 1 funcionária contratada e mais outras 35 pessoas trabalhando no negócio como *freelancers* e, isso a faz ter muito orgulho de não somente ter uma satisfação pessoal de manter uma empresa funcionando como também poder ajudar outras pessoas.

Fica muito feliz ao dizer que seu marido a ajuda muito com as crianças, mas logo é pega se contradizendo, ela mesma ri ao dizer que quando falamos em ajuda dá a impressão que a responsabilidade é toda da mulher e que, o homem muito bondoso a ajuda quando, na verdade, está apenas cumprindo uma atividade que também é de sua responsabilidade, a de criar os filhos, independentemente de ser pai ou mãe. Mas sabe que essa mudança é lenta, pois compreende que o machismo é algo muito mais complexo e está ainda muito enraizado até mesmo em pessoas que dizem não concordar com esse tipo de comportamento, como ela.

Quer dedicar-se aos filhos, mas não se imagina como uma total Amélia, como ela mesma define. Não gostaria de voltar ao tempo que ficou em casa apenas cuidando dos filhos, pois segundo ela, o trabalho é exaustivo e desvalorizado pela própria família. Afirma que até conseguiria viver sem o seu atual negócio, que é uma espécie de filho para ela, mas não viveria sem outro trabalho e que, caso haja algum problema e o atual negócio acabasse fechando, ela certamente abriria outro.

6.3 A opção pelo empreendedorismo, a relação trabalho e família e, a mudança na vida das mulheres empreendedoras

Esta parte da análise contará de forma temporal a vida das mulheres empreendedoras e a sua relação com a família, no intuito de compreender o motivo das mulheres terem abandonado seus antigos empregos, de que forma a família contribuiu para a opção de ser empreendedora, a realidade que essas mulheres vivem e o que elas esperam para o futuro. A análise temporal foi dividida em 4 momentos na vida dessas mulheres: o período que se refere a vida profissional antes de empreender, a opção por empreender, a realidade empreendedora e o que essas mulheres almejam para o futuro. Cada período será abordado separadamente de forma temporal.

6.3.1 Antes de empreender

A vida profissional das mulheres deste estudo antes do empreendedorismo, apesar de serem em áreas diferentes, apresentam pontos em comum no que se refere às questões de tempo, dinheiro e relações familiares. Todas haviam tido experiência de trabalho anteriormente, mas nem todas como contratadas. De todas as entrevistadas, 8 delas trabalharam como contratadas em um emprego fixo e as outras 2 mulheres trabalharam de forma autônoma, com um escritório próprio, como pessoa física.

A maioria das entrevistadas se manteve na mesma área de atuação do antigo emprego, como é o caso de EB1 que trabalhava em um escritório de contabilidade de uma indústria de confecção de bolsas e, hoje, 18 anos depois, tem o próprio escritório de contabilidade e tem como clientes alguns de seus antigos patrões.

Tiveram aquelas que mudaram completamente a área em que atuavam, total de 4 mulheres que fizeram essa opção, como é o caso de EB9 que trabalhava em seu consultório como dentista e, abandonou tudo para empreender e criar uma empresa de paisagismo.

Tempo

Das entrevistadas, 6 mulheres alegaram que trabalhavam menos na época que eram contratadas e, a empresa, além de trazer mais trabalho trouxe mais preocupações. Nas palavras de uma das entrevistadas:

“Quando a gente decide ser empreendedora, a gente trabalha muito mais, muito mais. A cabeça não para” (EB2).

Apenas 3 mulheres do estudo, EB1, EB7 e EB10, afirmaram que sua carga horária como funcionárias era maior. As 3 atuavam no setor financeiro, sendo EB1 e EB10 no departamento de controladoria de grandes empresas e, EB7 como bancária. Formada em economia, EB7 atuou por alguns anos como bancária e fez este seguinte relato.

“Hoje eu trabalho menos, eu trabalhava mais lá. Lá tinha até um discurso entre os funcionários “você só tem hora para entrar, a hora de sair...”. Um exemplo disso era que se você saísse às 6 horas da tarde, você já ouvia alguma piadinha assim: “ah, você está desmotivada, já está indo embora mais cedo?”. Teve uma época que eu cheguei a sair 11 horas da noite para poder entregar o trabalho, por causa do fechamento e aquela coisa toda. E era muito normal, como deve ser ainda hoje” (EB7).

EB10 também trabalhou na área financeira no departamento de controladoria por alguns anos e também relata como era essa época.

“Eu cheguei a trabalhar em uma das empresas 3 dias sem levantar da cadeira, sem nem tomar banho. [...] Além de eu trabalhar demais, eu não tinha valor nenhum” (EB10).

Demonstrou que, além do cansaço físico, ela não recebia reconhecimento algum por todo esforço e dedicação com a empresa.

Apenas uma mulher deste estudo, EB9, afirmou que sua carga horária atual é similar a carga de trabalho antiga e, a única coisa que mudou foram as atividades. Um ponto importante é que, ela já trabalhava de forma autônoma, porém, com consultório próprio, dessa forma, é possível supor que a carga horária anterior já era grande, em razão da própria cobrança – percebida em todos os discursos das entrevistadas – que as mulheres empreendedoras tem com o próprio trabalho. Além da grande responsabilidade e preocupação de não ter uma renda fixa mensal.

EB4 afirma que mesmo trabalhando menos nessa época, hoje, consegue aproveitar com muito mais qualidade o seu tempo, pois como mora em São Bernardo do Campo e sempre trabalhou em São Paulo, quando funcionária, ela tinha que seguir horários padrões que a levavam a perder cerca de 4 horas no trânsito diariamente para se deslocar da sua casa até o trabalho. Hoje, trabalha mais, mas diz ter um “tempo de qualidade” em tudo que faz e, que consegue flexibilizar seus horários para evitar os horários de grande fluxo evitando, assim, os congestionamentos.

Outro ponto que as entrevistadas apontam é que, nessa época, elas tinham férias e que, mesmo não trabalhando, recebiam o salário durante esse período, o que não é caso da maioria que ainda não possui a empresa estruturada a ponto de poder sair por um determinado tempo e manterem a renda da família. A realidade de muitas, hoje, é que se não trabalham, não conseguem ter faturamento ao final do mês na empresa, logo, diminui também a renda familiar.

Remuneração

Quanto à questão financeira, a maioria apontou que sua remuneração era superior nessa época de funcionária. Dessas 6 mulheres que fizeram essa afirmativa, 2 deram uma justificativa. Para EB2, ela poderia até – isso antes de falir – ter conseguido aumentar a renda, mas manteve o que já estava habituada a receber, optando por investir na empresa. Para EB10, a justificativa é a mesma, prefere receber um valor menor para investir na empresa. Esses altos e baixos também são relatados por EB5 que também faliu a empresa e por um bom tempo ficou arcando com as dívidas adquiridas nessa época, ressaltando que a renda familiar anda lado a lado com a saúde da empresa, se empresa está bem, a renda familiar também está, se a empresa vai mal isso compromete diretamente a renda da família.

Ainda na questão financeira, 3 mulheres disseram que recebem valores similares se comparado os salários de antes e depois de serem empreendedoras. Apenas EB1 afirmou que, hoje, tem uma renda maior, em razão da empresa, porém, vale ressaltar que a sua empresa já está no mercado há 18 anos.

Ser mãe

No caso de EB5, em seu último trabalho antes de se tornar empreendedora, musicista em uma banda que fazia shows para festas de formatura, acabou mudando o seu ritmo de trabalho, pelo fato de ser a filha ainda bebê. Ela não podia levá-la para tantas viagens, já que boa parte das festas era fora de São Paulo, mas também não podia seguir viagem e deixar sua filha apenas sob os cuidados de sua mãe que, na época, apesar de trabalhar fora a ajudava muito. O que ela afirma ser um ponto importante para que a mulher consiga trabalhar, a ajuda da mãe. EB5 relata uma das atitudes de sua mãe para lhe ajudar.

“Ela chegou a casos extremos de sair com meu pai, quando eles ainda eram casados, ir a um evento que era em São Paulo para levar minha filha para amamentar no intervalo do baile. Saía do palco e ia para o camarim, amamentava e ela levava minha filha embora. Por incrível que pareça” (EB5).

Como é possível perceber, o fato de ser mãe trouxe grandes mudanças não só para a vida pessoal, como também para a vida profissional dessas mulheres. Algumas dessas mulheres, após terem tido filhos, ainda tentaram alternativas antes de sair de vez do trabalho, como foi o caso de EB3 que tentou retomar o trabalho após o nascimento de sua filha caçula, hoje, com 6 anos. Ela permaneceu como funcionária fixa 2 meses após ter voltado da licença maternidade, mas viu que não conseguiria conciliar tudo e começou a trabalhar como *freelancer*. Ela relata esse processo.

“O que pesou muito para que eu saísse do meu emprego fixo foi porque meu filho teve diarreia. Então ele ficou 4 dias indo para a escola, passando mal, sem força, levava umas 6 trocas de roupa para ele ficar na escola, voltavam todas sujas. Eu não podia parar. [...] Então eu vi que era muita responsabilidade e não valia a pena, pois a gente trabalha para dar uma vida melhor para os filhos e isso não

estava acontecendo. [...] Então arrumei um emprego que eu pudesse trabalhar 3 vezes por semana.” (EB3).

Ao se depararem com a dificuldade de se manterem em um emprego fixo, algumas tentaram o trabalho autônomo – as que ainda não eram autônomas – e é onde as histórias de todas as mulheres deste estudo se encontram, na escolha pelo empreendedorismo como forma de trabalho.

6.3.2 A opção por empreender

Para algumas, o empreendedorismo era um sonho antigo e que foi planejado por um determinado tempo até que pudessem abandonar o emprego e ficar apenas com o próprio negócio.

“Eu sempre tive essa vontade, desde pequena. Sabia que ia empreender em alguma coisa, apesar de não saber o que ainda. Com o passar do tempo, as oportunidades que foram surgindo foram me levando para esse lado da parte contábil e já fiz uma faculdade justamente pensando que eu poderia ter o meu negócio dali” (EB1).

EB1 trabalhou durante quase 1 ano entre os dois trabalhos, o emprego fixo e o trabalho no seu próprio negócio. Essa dupla jornada era decorrente da situação financeira, pois não tinha condições de deixar o salário fixo e viver apenas com o dinheiro da empresa.

Outro caso em que o empreendedorismo foi planejado.

“Comecei a trabalhar só 3 vezes por semana fora e os outros dias eu me dedicava mais aos meus filhos. Durante esses 2 dias da semana que eu não trabalhava, eu comecei a pensar e a planejar como iria abrir a minha empresa” (EB3).

EB2 acredita que, de fato, o empreendedorismo é a melhor opção para ela e, mesmo estando falida nesse momento, pretende voltar.

“Sempre soube que eu queria fazer isso. Tanto até que, mesmo agora que eu quebrei, eu vou empreender de novo, sem sombra de dúvidas. Não tenho medo por mais que o meu tombo tenha sido grande” (EB2).

Dentre todas as entrevistadas, 4 afirmaram que não haviam pensado antes e que o empreendedorismo surgiu como uma necessidade e outras 3 disseram que sempre quiseram empreender, mas que foi uma junção também com a necessidade. Apenas 3 entrevistadas afirmaram que empreenderam pela oportunidade, como no caso de EB8 que já tinha um consultório próprio e, viu o número de clientes aumentarem ao ponto de ela ter que recusar. Criar uma clínica, naquele momento, seria aproveitar a grande demanda e, conseqüentemente, uma oportunidade.

Das entrevistadas que empreenderam pela necessidade, todas afirmaram que essa situação se deu em função dos filhos, tanto aquelas que já eram mães quanto as que gostariam de ser mãe futuramente. Há também as mulheres que vão para o empreendedorismo independentemente de serem mães, como é o caso de EB6 e EB9 que não possuem filhos e que empreenderam por satisfação profissional e pessoal.

“Era vontade mesmo de ter alguma coisa sua, que você conquistou, que você criou e que tem a sua cara ali” (EB6).

“No paisagismo eu estou em contato com outras pessoas, com diferentes assuntos, sendo que na odontologia era só aquele assunto, era só aquele lugar. Então acabou que eu fui estressando. Eu já estava bem infeliz com isso e, por isso, que eu resolvi mudar” (EB9).

Ser mãe

A grande maioria das mulheres optou pelo empreendedorismo - apesar de que muitas delas já tivessem vontade de empreender - após terem tido os seus filhos. Como é o caso de EB4 que trabalhava em uma grande empresa antes de ser empreendedora.

“Eu passava a semana inteira sem ver as minhas filhas, então isso foi um dos principais motivos” (EB4).

EB7 que era bancária, também passou por uma situação parecida, porém, antes mesmo de ter tido a sua filha já pensava na falta de tempo que teria caso tivesse filhos.

“Eu já tinha tomado a decisão que se eu fosse ter filho, eu ia ter com uns 40 anos, porque eu tinha que trabalhar forte nesses primeiros 20 anos de carreira de bancária. [...] Mas eu comecei a ver que não ia ser jogo para mim, porque eu queria ser mãe, antes mesmo de ter me casado. Quando eu saí e quis ser empreendedora, foi pensando em ter uma vida um pouquinho mais flexível para ter tempo pra cuidar do meu filho” (EB7).

Para EB5, foi tanto uma necessidade, pois como musicista, ela fazia muitas viagens e, no entanto, com uma filha pequena ela precisava mudar o ritmo, quanto uma oportunidade, pois ela tinha um negócio dos pais que estavam se separando com o pai saindo do negócio. A empresa da família já trabalhava com instrumentos musicais e ela poderia unir a necessidade de ter um trabalho perto de casa e ainda manter um trabalho na área que ela sempre gostou; a música. Então, ela resolveu assumir o negócio.

Houve também um fato que foi a junção de querer ser empreendedora e, principalmente, com a falta de oportunidade de emprego, após ter sido mãe, como é o caso de EB10.

“Eu vi que eu já nasci empreendedora, mas eu não sabia. [...] Com 11 anos, meu pai me ensinou a ir na 25 de março e eu descobri a ladeira Porto Geral e comecei a comprar bijuteria para vender. Eu vendia na escola, vendia na rua, vendia para a família, eu já era sacoleira. Arrumei meu primeiro emprego com registro na área de contábeis com 13 anos, gostei e acabei fazendo técnico em contábeis e depois a faculdade. Trabalhei em grandes multinacionais na área de controladoria. Só que dentro das empresas eu ainda vendia Natura. [...] O empreendedorismo entrou na minha vida por necessidade mesmo, porque eu fiquei grávida. E depois disso você perde oportunidades de trabalho” (EB10).

Ela reforça que, apesar de gostar de ser empreendedora, ela chegou a tentar a voltar para o mercado de trabalho após ter sido mãe. Segundo ela, quando informava que tinha filhos, não era chamada nem mesmo para a entrevista. Sem trabalho fixo e querendo voltar a trabalhar, ela teve o apoio do seu marido para ser empreendedora.

Apoio familiar

Quanto à família apoiar o empreendimento, 7 entrevistadas disseram que não tiveram problema com relação a essa questão. Afirmaram ter recebido apoio quando decidiram empreender.

“Graças a Deus, meu marido é espetacular para isso, a gente se dá muito bem como sócio também. Minha mãe também me apoiou muito” (EB5).

A importância desse apoio familiar durante esse processo que as mulheres passaram até empreender mostrou ser grande não somente para o sucesso do negócio, como também para o próprio bem-estar da mulher e da família como um todo.

“Eu tive o apoio dos meus pais e do meu marido também. Ele, meu marido, sempre acreditou em mim. Eu acho que se ele não tivesse acreditado e não tivesse me apoiado tanto, eu não estaria hoje em pé com todas as dificuldades. Mas a família dele, meu sogro e minha sogra, eles relutaram bastante, mas o meu marido sempre me apoiou ele é um dos que mais acreditou no meu negócio” (EB3).

Neste estudo, porém, 3 mulheres afirmaram ter tido dificuldades para obter esse apoio. EB6 enfrentou barreiras para ter o apoio e a ajuda da mãe e, ela só teve essa confiança quando desfez a sociedade que havia feito na primeira empresa e abriu um segundo negócio sem sócio. No entanto, continuou não obtendo o apoio do seu marido para empreender.

“A minha mãe achou que era uma besteira, primeiro pela sociedade, porque ela falava que sociedade não dava certo e que eu só estava arrumando coisa para a cabeça também. [...] Mas quando eu fui pedir para que ela fosse a minha sócia, aí ela não reclamou, falou “isso

mesmo, se tem que começar alguma coisa, começa sozinha”. Então ela até que me apoiou, torceu e me ajudou dando o nome dela para que eu conseguisse concretizar a documentação” (EB6).

“Eu fui sozinha. [...] Meu marido falava mesmo: “nossa, você está arrumando dor de cabeça”. Ele também falava assim: “isso não vai dar certo”.” (EB6).

Segundo ela, essas dificuldades refletiram em um maior estresse nas relações familiares, pois apesar de ter muito trabalho no negócio, ela faz com prazer. A falta de apoio se apresentou como uma barreira que ela tinha que ultrapassar e, não um empecilho que a fizesse desistir. Ela empreendeu e continua buscando a sua realização profissional.

Outra mulher que apontou ter tido certa dificuldade familiar foi EB8 que, apesar de ter tido o apoio do marido, não teve o apoio do seu pai. Segundo ela, o pai não acreditava que o negócio pudesse dar certo e temia que ela investisse dinheiro e, depois acabasse perdendo. Mas logo no primeiro mês, ela conseguiu pagar todas as contas com o próprio dinheiro da empresa e isso a deixou mais tranquila.

“Eu nunca tive apoio de ninguém da minha família para nada. Eu sempre fui louca, tudo que eu fazia eu ouvia: “você é louca”, “vai gastar dinheiro à toa”, “está jogando o seu dinheiro no lixo”.” (EB10).

EB10 é outro exemplo de mulher que teve dificuldades antes mesmo de empreender, mas, hoje, diz ter conseguido ganhar um pouco a confiança da sua família.

Empreendedorismo feminino

No decorrer das entrevistas, uma questão foi feita a todas as mulheres: se hoje, elas achavam que havia alguma relação no fato de ser mulher, hoje no Brasil, e a opção pelo empreendedorismo como forma de trabalho. Dentre as entrevistadas, 8 disseram que têm uma relação direta em ser mulher e optar pelo empreendedorismo, 1 das entrevistadas afirmou que ser mulher torna mais complicado empreender e, 1 mulher afirma não ver uma explicação para explicar o movimento feminino aumentando no país. Uma das mulheres empreendedoras faz a seguinte explicação para o aumento do movimento empreendedor feminino.

“A mulher é empreendedora nata” (EB1).

Há várias justificativas para explicar esse fato como a própria capacidade da mulher em conciliar e desempenhar várias atividades ao mesmo tempo, a necessidade de estar mais presente na vida dos filhos, o desejo de equilibrar a vida pessoal e a profissional e, a necessidade de voltar a trabalhar após ter tido filho e ser excluída do mercado de trabalho. Nas palavras de uma entrevistada.

“Talvez seja uma das melhores alternativas para aliar e não ter que optar entre a vida profissional e a vida pessoal. Conseguir equilibrar um pouco essas duas coisas” (EB5).

Entre as mulheres que foram citadas acima que disseram que não há relação, EB4 argumenta que não há relação, pois acredita que ser mulher é um desafio a mais para empreender. Ela aponta algumas questões interessantes sobre preconceito e gênero que também existem no mundo do empreendedorismo. Para essa análise, vale lembrar que a sua área de atuação dela, inovação tecnológica, é predominantemente masculina e, segundo a própria entrevistada, as mulheres em sua área representam cerca de 10% dos participantes em eventos de empresas nesse setor.

“Ainda existem barreiras. Ainda há uma cultura que não foi absorvida, como ter mulheres à frente de negócio. [...] Às vezes a gente vai a eventos e passa por algumas situações que não deveria por se tratar de um ambiente de trabalho como, receber cantadas. [...] Você está sujeita por ser mulher, assim como, às vezes, você ser julgada, por exemplo, porque você tem filhos, então acham que você vai produzir menos, ou acham que você vai produzir menos porque você é casada ou porque você vai ter alterações hormonais no meio do mês. Então existem ainda alguns tabus que precisam ser trabalhados. Eu acho que a relação mulher e empreendedorismo, ainda é uma relação de desafio, não é uma coisa natural, é muito mais simples ser um homem empreendendo e é muito mais simples ser solteiro, ser jovem e ser sem filhos” (EB4).

EB6 e EB7 acham que a mulher ainda vive essa discriminação no mercado de trabalho. Mas para EB6, o empreendedorismo é, ainda assim, dentre as formas de trabalho possíveis, uma saída para essa questão.

“Nós mulheres, temos vontade de ser mãe, faz parte do nosso processo. [...] O mercado te expulsa quando você é mãe, eles te olham como um ser que vai dar prejuízo em um determinado momento. [...] Uma amiga minha ficou casada por um ano sem falar para o chefe, porque ela sabia que isso iria atrapalhar na carreira dela. Eu acho que o Brasil que é hoje, ele ainda é muito machista” (EB7).

“Antigamente, a mulher não conseguia cargo de líder, mas esse estigma de que a mulher ganha menos, ainda é verdade. Todo mundo quer pagar menos pra a mulher. [...] O empreendedorismo é uma grande chance para que ela vá à luta” (EB6).

6.3.3 A realidade empreendedora

Para compreender a realidade de vida das mulheres empreendedoras, foi questionado o que, para elas, é ser empreendedora e como elas se enxergam enquanto empresárias. As mulheres listaram uma série de características importantes para ser empreendedora e, algumas apresentaram as próprias características delas que elas julgam ter favorecido o negócio, como: ser perseverante; ter ousadia; ser inquieta; ser inconformada com a realidade e, por isso, querer mudar e fazer diferente; estar disposta a fazer sacrifício; acreditar na sua ideia e no seu potencial; ser líder; ser guerreira e batalhadora; ser resiliente e corajosa; ter amor pelo que escolheu fazer; ter conhecimento e buscar um aprimoramento contínuo; ter ideia e ser proativa; ter comprometimento; ter pulso firme e, independente dos desafios, ser otimista. Algumas nem mesmo sabiam da sua importância pelo fato de ser empreendedora e que, há pouco tempo é que passaram a se familiarizar mais com o movimento. Elas passaram a descobrir recentemente o seu valor e a grande importância que elas individualmente e, principalmente, enquanto um movimento tem na sociedade.

“Até o termo empreendedora é novo pra mim. Porque eu não me via como uma empreendedora e, hoje, eu me vejo depois desses meses fazendo curso. Porque eu nem utilizava a palavra empresária, se alguém me perguntasse até antes de seis meses atrás, eu falava: eu sou fisioterapeuta, mas eu tenho uma empresa que presta serviço” (EB6).

“Eu achava que eu era qualquer outra coisa, não me enxergava como empreendedora” (EB7).

A empreendedora EB4, além de participar há 1 ano do movimento empreendedor feminino, escreve para um site voltado para mulheres empreendedoras e participa de outras 5 redes de mulheres. EB4 participa dando palestras e mentorias a várias mulheres e faz o seguinte relato sobre a necessidade de incentivar e fazer com que, cada vez mais, mais mulheres passem a conhecer e a participar do movimento feminino, até mesmo para darem valor ao próprio trabalho e aumentar a sua autoestima como mulher.

“Na verdade, muitas mulheres empreendem sem saber e acabam nem valorizando a posição que ela tem. Às vezes, ela cria um negócio por uma necessidade e acha que ela está só pagando a conta no final do mês quando, na verdade, ela está movimentando toda uma estrutura, ela está movimentando pessoas, a vida de pessoas. Então mostrar isso e dar estrutura para elas, eu acho que tem feito bastante diferença e, é um trabalho que eu tenho visto resultado que tem sido bem gratificante assim” (EB4).

Ganhos enquanto empreendedora

As mulheres apontaram várias ganhos obtidos após terem empreendido, principalmente, os que envolvem a realização pessoal e a questão familiar. Alcançar a liberdade de gerir o trabalho da forma como acredita que seja melhor; crescimento profissional, a possibilidade de testar técnicas novas para administrar o negócio e ganho de conhecimentos por meio da prática; crescimento como ser humano em aprender a lidar com pessoas diferentes; poder acompanhar mais de perto o crescimento e a vida escolar dos filhos; sentir que tem valor por aquilo que faz e que outras pessoas lhe admiram, foram apontados pelas mulheres como os benefícios que tiveram em suas vidas após terem empreendido.

Para EB8 que tem uma clínica de saúde, sua grande satisfação é pessoal. Ela se realiza vendo que, cada vez mais, atende a um maior número de pessoas e, que pode, por meio do seu trabalho, contribuir com uma melhora na qualidade de vida dessas pessoas que sempre a procuram quando estão passando por momentos de sofrimento em suas vidas.

Nas palavras de uma das mulheres.

“Eu tenho uma satisfação pessoal muito grande dessas coisas terem crescido em conjunto, tanto a vida familiar quanto à vida profissional. Eu tenho consciência que se talvez, eu tivesse feito outra opção, eu tivesse ido mais longe profissionalmente, no sentido de um reconhecimento. Mas eu acho que eu tenho uma satisfação pessoal maior hoje do que o reconhecimento externo. [...] Trabalhando em outra empresa, eu talvez não conseguisse ser muito mãe da minha filha” (EB5).

Para EB1 que está empreendendo há 18 anos e, os benefícios envolvem ainda, a questão financeira.

“Tive um crescimento pessoal e profissional. Consegui casa, carro, ter uma empresa e a minha independência financeira. Hoje, por meio dela, consigo ajudar os meus familiares” (EB1).

Dificuldades

Uma das principais dificuldades enfrentadas no início do negócio, apontadas por todas as mulheres entrevistadas foi o fato de não ter uma renda fixa ao final do mês, trazendo certa insegurança e grande preocupação não só com as despesas da empresa, como também as despesas da própria casa.

Para a criação do negócio, a questão financeira se faz presente outra vez. Todas as mulheres apontaram que foi uma grande dificuldade iniciar um negócio e não ter recursos necessários para investir nele.

“Nós não tínhamos dinheiro para investir na empresa. Eu lembro que eu, o meu marido e outro sócio, na época, tínhamos um computador pra revezar entre três” (EB1).

Quanto às dificuldades referentes à gestão do negócio, metade das mulheres disseram ter problemas para delegarem atividades. Elas alegam que, no início, foi muito difícil deixar de ser centralizadora e passar a confiar mais no trabalho da equipe, mas alegam que já estão em processo de mudança, principalmente, após a realização do curso voltado para empreendedoras. A outra metade do grupo que afirmou não ter problema para delegar, apresentou uma condição para que isso ocorra desde que a equipe seja bem selecionada, treinada e capaz de assumir tal atividade que lhe foi entregue.

A questão financeira ainda permanece no decorrer do próprio negócio e aparece como um ponto bem delicado na vida das mulheres empreendedoras.

“A empresa é uma coisa assim, você trabalha para atingir aquelas metas, mas é uma coisa incerta. Às vezes, você fatura mais, às vezes, fatura menos. Então você tem que aprender a lidar um pouco melhor com a parte financeira para não ficar muito dependente disso, para não ficar sempre endividado, porque não tem salário. Você tem o seu pró-labore, mas é uma coisa restrita. Então a gente fica mais criteriosa com a parte financeira” (EB5).

Foram listados vários fatores desfavoráveis para empreender como: não existe a possibilidade de errar e quebrar o negócio, caso isso aconteça, a empreendedora passará um bom tempo pagando dívidas e sem amparo algum; falta de recurso para investir; retorno financeiro baixo; créditos inacessíveis a pequenos e médios empreendedores para que possam crescer e contratar mais mão de obra; excesso de burocracia; tributação altíssima; dificuldade em formar uma boa equipe, até mesmo por não saber como selecionar adequadamente as pessoas de acordo com as competências exigidas para o cargo; não saber administrar e ter que fazer isso no decorrer do próprio negócio; não ter tempo para administrar, planejar e pensar em metas em longo prazo; não saber como lidar com a concorrência que, muitas vezes, é desleal.

Um exemplo da dificuldade de acesso ao crédito foi dado por EB7 que tentou buscar alternativas para levantar recursos para injetar na sua empresa.

“Hoje, a gente tá com saldo negativo. Não temos dinheiro mais para nada, então, a gente acabou hipotecando a própria casa para ter um

capital de giro mais barato. Mais barato não, menos caro, para injetar na empresa novamente” (EB7).

Uma das empreendedoras alerta para a burocracia excessiva e como elas ficam reféns de outras pessoas e, por falta de conhecimento, não conseguem sequer acompanhar.

“Para quem nunca calculou impostos, não sabe nem se o que o contador tá fazendo está certo ou se está errado, não tem nem como acompanhar. Então a burocracia exige e você é obrigado a contratar um profissional para fazer, só que você não tem nem noção do que ele está fazendo” (EB5).

Envolvimento afetivo com a empresa

O envolvimento afetivo foi apontado por 5 mulheres como existente e de extrema importância para elas. Foram feitas até comparações como se as empresas fossem filhos que precisam de atenção e que elas não conseguiriam ficar sem.

“Hoje eu não me enxergo sem trabalhar aqui” (EB1).

“Eu falo que é meu filho. É o meu filho que está crescendo e eu preciso deixá-lo forte” (EB6).

Ao contrário dessas mulheres, outras 4 entrevistadas apontaram que a relação é de equilíbrio. Há uma relação de carinho, mas nada que as deixem pressas ao negócio.

“Eu consigo separar. Existe um lado afetivo assim, pois é por meio da empresa que eu vou conseguir cumprir alguns objetivos pessoais e sociais. Mas se eu tiver que fechar a empresa igual eu fechei a anterior, não tenho problema” (EB3).

Para ela, esse envolvimento afetivo forte e até mesmo um sentimento de filho em que as mulheres buscam a todo custo fazer dar certo, mesmo quando o cenário aponta condições diferentes, é muito prejudicial ao negócio.

EB5 também tem esse ponto de vista. Ela tem uma filha única e pretende, caso ela não queira assumir futuramente, que até esse momento a empresa já tenha certo valor para que ela possa vendê-la e dar uma vida um pouco melhor para a sua família. Ela diz amar o que faz, mas afirma que seu envolvimento é equilibrado.

Apenas 1 das entrevistadas disse que não há envolvimento afetivo algum. Para ela, há um envolvimento com o trabalho, mas não afetivo sendo possível até “trocá-lo” se caso haja necessidade, como foi o caso de EB2. Ela vive uma fase de fechamento da empresa, pois faliu o negócio, mas pensa em empreender após pagar todas as dívidas.

“Eu não tenho vínculo afetivo com a empresa em si. [...] Ela representa assim, a satisfação de saber que eu realmente sei fazer uma boa sobremesa, eu consigo superar as expectativas. Mas ela não representa mais. [...] Eu acho que eu cansei muito, trabalhei muito nela, exaustivamente, trabalhei sem férias. [...] E hoje representa só algo que eu quero vender mesmo, quero sair” (EB2).

O caso dessa mulher é bem específico, pois se trata de um rompimento brusco, mas EB3 também afirma não ter esse vínculo tão forte quanto afirmado pelas demais mulheres do estudo e acredita mais no equilíbrio nessa relação.

Satisfação com o negócio

Dentre as entrevistadas, 5 empreendedoras afirmaram que estão satisfeitas com o negócio, mas disseram que é um processo contínuo e, por isso, elas ainda querem alcançar mais sonhos e metas no negócio.

“Eu acho que o empreendedor ele sempre vai estar em busca de objetivos, eu já conquistei muita coisa” (EB4).

Reforça esse lado de inquietação das empreendedoras que ainda vislumbram e sonham com um futuro bem melhor para a sua empresa e, conseqüentemente, para a sua família. Outras 3 mulheres disseram que ainda não estão satisfeitas com o que foi alcançado e acreditam que alcançarão mais ganhos para o negócio e, estão investindo tempo e dinheiro para isso.

“Ainda não. Eu ainda quero muitas coisas. Para ser bem sincera com você, desde o mês passado pra cá eu já ando com vontade de abrir outra empresa” (EB5).

As outras 2 mulheres responderam estar satisfeitas com o que conseguiram alcançar e já se sentem realizada com que alcançaram.

“Posso ainda não ter a grande empresa dos meus sonhos, mas eu já me sinto realizada. Já sou feliz. Era o que eu queria” (EB10).

A grande maioria das entrevistadas, 8 mulheres disseram que esperam um retorno financeiro maior no futuro para que possam fazer o negócio crescer, contratar mão de obra e, conseguir, futuramente, ter mais tempo para a família.

EB2 ainda pretende empreender futuramente e, atualmente, pensa em encerrar suas atividades e conseguir arcar com todas as dívidas. Ela fez o seguinte relato referente ao momento em que teve que vender a sua primeira loja, a que mais dava lucro, para poder arcar com as dívidas da segunda loja que, por conta de contrato, não poderia fechar.

“O meu negócio que eu vendi, o sentimento era assim, que eu estava perdendo, que eu perdi uma coisa boa, que ia ser boa futuramente e que já era boa” (EB2).

Arrependimentos

Nenhuma das entrevistadas respondeu que, hoje, se arrependem de terem empreendido, mas algumas listam momentos de dúvidas que passam ao longo do negócio, principalmente quando a questão está relacionada à falta de dinheiro estando com a empresa no vermelho ou com a renda familiar apertada. Os relatos são muito similares como se pode perceber abaixo.

“Na época que mais falta dinheiro, mais recursos financeiros, você pensa, poxa se eu tivesse trabalhando fora eu ia ter tirado muito mais, ia ter férias, ia ter décimo terceiro, eu ia ter um salário melhor” (EB3).

“Sempre tem os dias ruins e nesses dias ruins, você pensa: poxa, se eu tivesse trabalhando para a empresa tal, eu estaria ganhando X” (EB4).

“Nos piores momentos da vida financeira, eu já pensei assim: poxa, se eu tivesse um salário hoje, eu não estava passando por isso” (EB5).

Porém, todas afirmaram que esse tipo de pensamento vem quando passam por momentos de crise, mas que logo pensam melhor e preferem enxergar os benefícios que já tiveram e os que ainda pretendem ter, inclusive até mesmo ganhos financeiros, futuramente no negócio.

No caso de EB4, ela afirma que nesses momentos, ela conta com a ajuda das pessoas que a cercam como, os seus sócios, os funcionários, os amigos e as pessoas que de alguma forma ela conseguiu tocar com o seu trabalho, como ela própria define as pessoas a quem dá mentoria, para seguir no negócio e perceber que o seu trabalho tem muito valor.

Uma das entrevistadas foi bem taxativa em sua resposta.

“Nunca. Eu nunca me arrependi e se eu tivesse que fazer, eu faria tudo de novo” (EB1).

Para EB2, mesmo tendo falido, o seu único arrependimento é relacionado à opção de ter aberto a segunda loja dentro de um shopping. Ela assume que o planejamento para essa decisão não foi adequado, mas afirma que o arrependimento para nessa decisão. Não se arrependeu, de forma alguma, de ter empreendido. Ela quer, agora, aprender com os erros e empreender após quitar suas dívidas, é o que espera e planeja para o futuro.

O que EB2 está passando, EB5 passou em 2002. Ela decidiu reerguer a empresa e continuar a empreender. Após 12 anos do acontecido, ela fez o seguinte relato.

“Eu acho que eu estou muito esperançosa, talvez como eu nunca tenha ficado antes. Porque a gente ainda não conseguiu sanar tudo que tinha para sanar, mas eu vejo possibilidade disso acontecer. [...] Digamos que hoje eu devo uns 3% do que eu devia na época” (EB5).

6.3.4 Futuro

Antes de falar sobre o futuro, as mulheres foram questionadas sobre a possibilidade de abandonarem o empreendedorismo e voltarem para o mercado de trabalho.

Nenhuma das entrevistadas disse que deixaria o empreendedorismo para voltar ao mercado de trabalho. EB2 reforçou que está trabalhando como corretora agora exclusivamente por conta da questão financeira, mas já se programa para quando terminar as dívidas, começar a reservar um dinheiro para empreender de novo.

A grande maioria, 8 mulheres, afirmaram que não abandonariam de jeito nenhum o empreendedorismo. Algumas disseram até que pensam em abrir mais uma empresa ou então estão dispostas a seguir no empreendedorismo mesmo que o negócio atual, por alguma porventura, encerre as suas atividades. As outras 2 mulheres também afirmaram que não deixariam o seu próprio negócio, mas disseram que se tivessem oportunidade de trabalhar em outro lugar, desde que seja na mesma área, elas aceitariam fazer uma jornada dupla de trabalho.

Os anseios das mulheres como empreendedoras estão relacionados ao crescimento e à prosperidade do negócio podendo empregar mais pessoas e conquistando uma estabilidade financeira; ter mais tempo não só para a família e os filhos como, também, tempo para elas próprias; ser uma empresária melhor e que aprendam com os seus erros, conseguindo conciliar tudo; ter uma boa equipe selecionada, treinada e motivada com o trabalho; ter sucesso e ser reconhecida pelo o que faz e, por isso, receber prêmios de destaque da sua área de atuação.

O desejo de ser reconhecida e premiada nas palavras de uma mulher empreendedora.

“Gostaria de ser premiada e que falassem assim: mais uma mulher com uma empresa em plena zona leste. [...] Tenho vontade de fazer a diferença para a sociedade, porque ser premiada pra mim é isso, é mostrar para a sociedade que nós somos capaz” (EB7).

6.4 Dificuldades e barreiras: Como crescer?

Como último ponto para a análise, este trabalho apresentará os relatos das mulheres acerca das dificuldades que elas enfrentam, referente à falta de amparo governamental em vários sentidos, principalmente, no aspecto financeiro.

A princípio, essa questão não iria ser tratada neste estudo, porém todas as mulheres empreendedoras acabaram levando a conversa para esse aspecto em um determinado tempo da entrevista. Portanto, fez-se necessário dar voz a elas – já que esse é um propósito do estudo – dessa forma, será abordado o ponto de vista delas acerca de decisões e políticas em âmbito governamental. O foco desse tópico é ilustrar a falta de amparo das autoridades e o próprio despreparo delas para lidarem com tudo que diz respeito ao negócio. Além do mais, é importante trazer o movimento empreendedor feminino para essa discussão, o que será feito logo abaixo.

Recursos financeiros

Todas as mulheres, sem distinção, apontaram a limitação de recursos como uma grande barreira e, já que elas não tinham dinheiro próprio suficiente para investir de forma a fazer o negócio crescer, foi questionado qual era uma possível saída.

“O acesso ao crédito é uma barreira grande para nós. É absolutamente inacessível” (EB5).

“Hoje em dia, a grande dificuldade que eu vejo e que eu sinto é a falta de financiamento para as pequenas empresas com taxas acessíveis e com um prazo de carência, seja para capital de giro, seja para investimento dentro da empresa. [...] Porque se a gente pega um empréstimo, é porque justamente a gente tem a necessidade e, então, você tem que começar a pagar daqui a 30 dias. Esse prazo não dá um grande fôlego para que você possa realmente capitalizar esse empréstimo e fazer com que ele dê frutos para que você comece a pagar ele. Precisaria de no mínimo de 6 meses de carência, pelo menos, para que a empresária tivesse um retorno do próprio

empréstimo que fez para pagar o empréstimo com uma segurança maior. Isso no Brasil é quase que impossível” (EB1).

“Taxas absurdas, taxas pesadas, um prazo de pagamento ridículo. A gente sempre precisa de altos valores para pagar em 24 meses no máximo, isso é muito curto e as prestações ficam super pesadas. É absurdo. É fora da nossa realidade. A gente aceita porque não tem o que fazer” (EB10).

Outro problema apontado por EB5 é que, além da dificuldade de acesso ao crédito, ainda é pedido uma série de garantias que quem é pequeno empreendedor não consegue ter.

“A maioria dos pequenos, principalmente lá da periferia onde a loja tá, não tem muitas garantias, não é proprietário de coisas pra dar garantia. Então é mais difícil pra gente” (EB5).

Algumas acreditam que a grande dificuldade se deve ao fato de serem pequenos, logo, isso complicaria ainda mais a possibilidade de conseguir um financiamento.

“Às vezes, você acaba tendo que correr contra o tempo, porque o dinheiro, ele é limitado, é escasso e você começa a entender que ele é caro, principalmente para você que é pequeno empreendedor” (EB7).

O sentimento de desamparo a âmbito de poder público é geral entre as mulheres e elas tentam, de alguma forma, suprirem essa carência de amparo correndo atrás de outras possibilidades.

EB4 também não tinha recursos para investir no negócio e, nem como ter acesso a financiamentos. Como ela trabalha com uma empresa de inovação inscreveu no processo de seleção para Startup Brasil que é um programa do governo em que é disponibilizado dinheiro para investimento no negócio. O que já mostra uma tentativa do governo de ajudar uma parcela dos empreendedores, mas ainda muito restrito. Para ela, o valor investido pelo governo ainda era pouco e não era suficiente para alavancar o seu negócio, por isso, ela acabou recorrendo a investidores anjos para angariar mais recursos para o negócio.

Tributação e burocracia

A complexidade do sistema é ainda maior quando observada a questão da tributação no país. Além dos impostos, a própria complexidade do governo para passar as informações importantes acaba atrapalhando ao invés de ajudar.

“Eu acho injusto tudo que a gente paga. É um absurdo. Você vê o governo, ele ganha mais do que a gente aqui, então todo o lucro da empresa vai para pagar impostos, só que você não vê o retorno disso” (EB6).

“A gente já recebe pouca coisa e quando vê, você recebe um boleto para pagar. Ou vem alguém pedindo que você apresente uma documentação que não foi apresentada e que você não sabia que deveria ter apresentado. [...] Porque eles publicam uma nota e você tem que saber que você está enquadrado naquilo” (EB5).

A junção do despreparo da empreendedora e a falta de recursos para contratar um profissional que possa lhe auxiliar como, um advogado, faz com que essas mulheres cometam algumas confusões, o que complica a situação financeira ainda maior, gerando um prejuízo, porque o engano cometido, às vezes, vem acompanhado de uma multa.

Exemplo desse despreparo foi relatado por EB5 de pessoas do seu bairro que tiveram problemas no enquadramento da empresa. Como o MEI (Micro empreendedor individual) não tem obrigatoriedade estipulada pelo governo de contratar um contador e deve estar enquadrado no faturamento anual de até R\$ 60.000,00, muitos empreendedores, como afirmado por ela, nem sabem se estão dando lucro ou prejuízo e, muito menos, sabem o seu faturamento. Aconteceram com algumas pessoas que ela conhece que, após 2 anos inscritos no MEI, os empreendedores receberam uma carta da receita federal, informando que eles não se enquadravam como MEI e que, portanto, deveriam pagar todos os impostos retroativos enquanto micro empresa. Um dos seus vizinhos do negócio chegou a receber uma fatura de R\$ 18.000,00 referente aos impostos que não foram recolhidos devidamente.

Para EB5, os benefícios que o governo oferece são equivocados, pois não adianta desobrigar o MEI de ter um contador, se, futuramente, vai ter que arcar com um valor enorme de um erro que ele cometeu sem saber. Ela disse que um dos seus vizinhos que recebeu a multa, faliu e, ele havia passado cerca de R\$ 300,00 no faturamento mensal sem saber.

Soluções possíveis

As soluções que apresentadas pelas próprias empreendedoras foram trazidas por EB4 e EB5 e, ambas concordam com a mesma saída. Elas acreditam que o fortalecimento das redes de mulheres empreendedoras e, a expansão e popularização dos projetos de mentoria pelo país seriam uma boa forma das mulheres empreendedoras começarem a se organizarem.

O intuito de se organizarem é para que elas consigam mudar um pouco esse cenário desfavorável e, com um movimento grande e fortalecido, ter mais condições de serem ouvidas. Para elas, a união definitivamente faz a força.

“A gente tem que entender que faz parte também não adianta ficar da porta da empresa da gente para dentro, porque tem coisas que vem lá de cima e vão interferir diretamente no nosso negócio. [...] Eu acho que falta o pequeno se mobilizar mais. Mobilização a gente viu que dá em alguma coisa, não precisa ir para rua e fazer tanto alarde, mas eu acho que ainda os negócios pequenos no Brasil são a maioria, junta tudo isso e faz uma gritaria e vê se não dá em alguma coisa” (EB5).

A realidade da mulher empreendedora, a relação trabalho e família e as suas dificuldades serão discutidas no próximo capítulo em que será possível fazer o encontro das histórias de vida dessas mulheres com os estudos já realizados utilizados no referencial teórico deste trabalho.

7 DISCUSSÃO DOS DADOS

Após contar um pouco das diferentes histórias de vida das mulheres participantes deste estudo, analisar de forma temporal os diferentes aspectos que envolvem desde as experiências anteriores ao empreendedorismo, o conjunto de motivos que as levaram a tomar a decisão de empreender, a realidade que elas encontram e as aspirações para o futuro enquanto empreendedora, além das análises acerca das barreiras enfrentadas, este trabalho fará a discussão de questões centrais à compreensão da realidade das mulheres empreendedoras. Tais discussões serão divididas em dois grandes tópicos: o papel da família no processo de opção pelo empreendedorismo como forma de trabalho e a busca pela flexibilidade de horários no negócio.

7.1 O papel da família na opção pelo empreendedorismo

Neste tópico será discutido o papel da família no processo de escolha pelo empreendedorismo e de que forma essa relação levou as mulheres a empreenderem. Portanto, para compreender essa relação será debatida a discriminação de gênero no trabalho e, em casa, questões relativas à motivação familiar que as levam a empreender e o estresse causado por essa relação, bem como pela dupla jornada.

7.1.1 Diferença de gênero dentro e fora de casa – O papel da mulher mudou?

A discriminação de gênero não se faz presente somente no ambiente de trabalho, mas também, no âmbito familiar, já que os desafios e preconceitos enfrentados pelas mulheres também ocorrem dentro de casa. Assim como já abordado por alguns autores, o acúmulo de responsabilidades que as mulheres assumem ao saírem de casa para trabalhar, muitas vezes, em função da necessidade financeira (PARASURAMAN; GREENHAUS, 1997) não lhes desobrigada das diversas atividades do lar que ainda são consideradas obrigações femininas inerentes a sua vontade e, sim, ao papel social que ela ocupa na família (LJUNGGREN; KOLVEREID, 1996; MORRIS et al., 2006). Essa má distribuição dos papéis que pesa sobre a mulher (LOPES, 2006) ocasionando em uma sobrecarga de tarefas (STROBINO; TEIXEIRA,

2010) foi constatado na realidade das mulheres participantes deste estudo, mostrando-se insatisfeitas.

As mulheres empreendedoras deste estudo se mostraram insatisfeitas, quanto ao auxílio e a divisão das atividades realizadas dentro de casa, o que acaba ocasionando em uma sobrecarga de trabalho e um atrito entre os múltiplos papéis.

EB3 é um dos muitos exemplos dados dentre as várias histórias ouvidas neste estudo. Ela diz enfrentar dificuldades para conseguir ajuda do marido, além de sentir que fica bastante irritada quando tem que parar de trabalhar para fazer alguma atividade da casa, enquanto o marido está descansando no sofá depois do trabalho. Ela diz que está tentando mudar esse tipo de comportamento, mas ainda enfrenta resistências.

“Meu marido, ele me ajuda bastante. Claro que sempre acaba sobrando mais pra mim. [...] Ele não para o trabalho dele por causa das crianças, agora eu não. [...] Então isso pesa um pouco para o lado sempre da mulher, mas a gente tem brigado bastante para conseguir dividir melhor, até dentro de casa as tarefas a gente tem negociado” (EB3).

Junto a essa questão ainda cabe levantar outro ponto que geralmente andam lado a lado, o machismo dentro da família. Betiol e Tonelli (1991) apontam para uma questão importante desse tipo de comportamento e visão das mulheres, a forma como é reproduzido. Para as autoras, o machismo não parte apenas dos homens e, sim, de quem lhes ensina esse tipo de pensamento na infância, no caso, a mulher. Não sendo de total responsabilidade do homem a noção de papéis enraizada na sociedade, uma vez que a reprodução dessa ideia ocorre no processo de educação dos filhos dentro do lar.

Uma das participantes deste estudo elucidou bem essa questão. Depois de passar um bom tempo na entrevista contando da sua adolescência conturbada em função do comportamento excessivamente masculino do pai que a levou a sair de casa aos 19 anos, ela acaba apresentando um pensamento machista ao se referir ao seu marido. Quando diz que seu marido a ajuda muito, ela mesma reconhece que o machismo está enraizado em seu comportamento e diz querer mudar para não passar para os filhos.

“Por que ele me ajuda? Não, ele não me ajuda, é justo que seja dividido. Quer dizer que a obrigação é minha e ele está me ajudando?” (EB10).

“Eu acho que é uma nova era que a gente está começando e até criar esse hábito das coisas sempre serem iguais. A gente trabalha igualmente, então, em casa, tem que ser igual também. É difícil. Até a postura da gente é difícil de adaptar. Acho que isso tá num futuro muito distante ainda” (EB10).

As barreiras quanto ao gênero não terminam em casa, elas se estendem até o mercado de trabalho. A dificuldade de inclusão e baixa remuneração (CALÁS; SMIRCICH, 1999) são apenas as barreiras iniciais que as mulheres têm que driblar para conseguirem um emprego.

EB1 relatou a dificuldade que teve quando tentou retornar ao mercado de trabalho após ter tido filho. Quando informava que tinha filho pequeno, independentemente da sua boa qualificação e experiência, nem mesmo para a entrevista ela era chamada. Para ela, o mercado exclui de forma cruel as mulheres que optam pela maternidade.

“Eu fiquei grávida e depois disso você perde oportunidades de trabalho. Acaba. Para a mulher não existe mais por melhor que seja o seu currículo” (EB10).

Ela foi uma das empreendedoras que se deparou com a realidade que várias mulheres enfrentam no país e acabou optando por ser mãe mesmo sabendo que não teria grandes chances de voltar para o mercado de trabalho. Outro caso foi apresentado por EB7. Ela que trabalhou como bancária por alguns anos contou várias histórias que presenciou no local de trabalho, já que naquela época ela ainda não tinha tido filho e nem mesmo era casada. Um dos casos é de uma colega de trabalho que se casou em sigilo e ficou durante um ano inteiro mantendo em segredo do chefe e dos colegas de trabalho, pois sabia que o chefe não daria mais oportunidades caso soubesse que ela havia se casado. Ela tinha medo que ele achasse que, como ela casou aos 38 anos poderia ter pressa em ter filhos. EB7 contou que durante esse um ano, ela retirava a aliança antes de entrar na empresa. As dificuldades permanecem mesmo quando elas já possuem o próprio negócio, no caso das mulheres

empreendedoras. Ao invés de passarem por problemas para serem contratadas ou terem que aceitar um salário inferior ao dos homens, agora, elas sentem que o preconceito parte dos clientes e dos fornecedores.

EB5 relatou que muitas vezes não é bem recebida em reuniões com fornecedores e que, já aconteceu de clientes pedirem para serem atendidos por seu marido, porque ela era mulher e, portanto, poderia não entender o que ele queria. Ela atua em um setor predominantemente masculino e, segundo ela, enfrenta um grande preconceito, devido à crença estigmatizada pelos homens de que mulher não entende de instrumentos musicais e que os bons musicistas são do sexo masculino e não feminino.

EB1 diz enfrentar problemas nas reuniões de negociação quando o cliente é do sexo masculino. Ela diz que a grande parte deles a trata com agressividade por acreditarem que conseguirão lhe convencer mais facilmente justamente pela visão que se tem da mulher como uma pessoa mais frágil e sensível, como ela mesma se define.

Todos esses relatos reforçam e ilustram a discriminação que a mulher ainda enfrenta. Ter uma carga horária excessiva, pois é dela a responsabilidade do lar e ter que optar entre ser mãe ou desenvolver uma carreira são apenas algumas das realidades que as mulheres se deparam quando trabalham fora de casa.

7.1.2 A relação familiar e a opção pelo empreendedorismo

Frente a essa dificuldade de acesso ao emprego, o empreendedorismo surge como uma alternativa de trabalho para essas mulheres (COLBARI, 2007; CAPOWSKI, 1992). As mulheres deste estudo que relataram a grande dificuldade de entrarem no mercado, principalmente, após terem tido filhos, apostaram no empreendedorismo como saída para esse empasse.

São vários os motivos que as levaram a empreender como, a necessidade de complementar a renda financeira, independência profissional, desenvolvimento profissional e a busca por empregos flexíveis e uma maior qualidade de vida no trabalho (POSSATTI; DIAS, 2002; LINDO et al., 2004; DEMARTINO et al., 2006; JONATHAN, 2005; JONATHAN; SILVA, 2007; AMARAL; VIEIRA, 2009).

Os dados encontrados neste estudo confirmam o que foi dito por esses autores. A grande maioria das entrevistadas deste estudo, diz ter sido a necessidade financeira e a

prospecção de um futuro melhor, tanto financeiramente quanto em aumento da dedicação do tempo a família que as levaram empreender.

Para Manolova (2008) a busca pela autorrealização e autonomia motiva as mulheres a empreenderem e permanecerem no negócio. E realmente a autorrealização e o desenvolvimento profissional foram apontados como grandes motivadores pelas mulheres deste estudo.

Em um estudo realizado por Quental e Wetzel (2002), as autoras apontaram o empreendedorismo como uma opção de carreira que pode proporcionar um maior equilíbrio entre o trabalho e a família, em decorrência da estrutura possibilitar uma autonomia e horários flexíveis que, não são possíveis encontrar nos empregos com uma estrutura mais rígida de horários.

Devido a essa rigidez do mercado de trabalho, a dificuldade de retornar após ter tido filho e a busca por essa flexibilidade de trabalho, incentivou o ingresso de EB10 no empreendedorismo. Naquele momento, ela empreendia por necessidade e via aquela opção como a única forma de voltar a trabalhar. Ela tinha duas crianças pequenas, na época, precisava trabalhar, mas também precisava ficar um período do dia com elas. O empreendedorismo foi a saída.

“O empreendedorismo entrou na minha vida por necessidade mesmo, porque eu fiquei grávida. [...] Eu quis ser mãe, mas quando eu decidi voltar para o mercado, eu já estava fora” (EB10).

Essa realidade que a mulher ainda enfrenta de ter que optar pela vida pessoal e abdicar da profissional para serem mães em função da discriminação do mercado de trabalho em contratar mulheres que tem filhos, principalmente, filhos ainda na fase da infância, destacou-se fortemente neste trabalho.

A necessidade de conciliar os seus múltiplos papéis e ter mais flexibilidade de horário para poder acompanhar os filhos, assim como já defendido por outros estudos, foi o fator decisivo para EB3 sair do emprego e montar o seu próprio negócio.

“A gente tem mania de achar que vai ter tempo para eles, depois e, depois, e nesse depois os filhos crescem e a gente não viu. Não viu os filhos, não participou do crescimento deles. E no futuro o que eles vão ser, como serão educados, vão ser os filhos que você achou que ia ter

ou eles vão ser os filhos que o tempo, a empregada, a escola, os amigos, fizeram ele se tornar? (EB3).

7.1.3 Estresse na relação trabalho e família

As mulheres deste estudo afirmaram se sentirem estressadas com a dupla jornada e que, principalmente, as cobranças vindas da família colaboram para existência desse estresse. No trabalho, muitas têm uma grande preocupação, pois acreditam que ainda não conseguiram montar uma equipe ideal que possa suprir a ausência da dona por alguns períodos como, por exemplo, nas férias. A grande maioria afirmou não tirar férias e sair do negócio em períodos pequenos, mas mesmo assim, depois de muito programar. Para aquelas mulheres que têm filhos o período de férias, conhecido como escolares, são mais complicados ainda, pois além de não conseguirem esse tempo para o descanso, com os filhos em casa de férias da escola, os números de atividades aumentam. Algumas ainda disseram que tentam, pelo menos nesse período, trabalharem menos ou então levarem trabalho para casa. O que contribui com o que foi afirmado por Lindo et al. (2004). Nesse estudo, as autoras apontaram que o aumento do estresse das mulheres estava relacionado ao fato de possuírem a inteira responsabilidade da empresa, o que as fazem abrir mão de suas férias, lazer e do convívio social em prol do empreendimento.

Outra fonte de estresse é o grande número de atividades que elas têm que realizar em casa por várias questões como, as referentes ao papel da mulher na família como discutido anteriormente.

Para Strobino e Teixeira (2010), a falta de participação do marido nas atividades domésticas é um agravante para o conflito nas relações. Algumas mulheres deste estudo relataram que ficar pedindo o tempo inteiro para que os maridos também façam as atividades de casa é muito cansativo.

Vale ressaltar que o papel da família, ao mesmo tempo em que é motivador pelo desejo das mulheres em terem mais tempo para se dedicarem ao lar, a cobrança vinda dela acaba criando conflitos.

“Meu marido às vezes fala: nossa, pra que tudo isso, você não vê tanto retorno assim” (EB6).

De acordo com Ufuk e Ozgen (2001), expectativas e cobranças excessivas dos familiares, bem como o cansaço físico e mental da dupla jornada, configuram como alguns dos principais fatores causadores de estresse na relação trabalho e família de mulheres empreendedoras. Quando questionada sobre a existência de uma cobrança quanto à questão financeira, EB9 diz sentir, apesar de singela, que o marido a cobra pela não lucratividade da empresa.

“Tem. Não é claro, mas eu sinto que incomoda. Não é uma coisa assim que gera discussões, é uma coisa mais velada. Eu sinto que pra ele era importante eu está ganhando mais” (EB9).

Depois de relatar essa situação, ela faz o seguinte desabafo referente ao que sente quando enxerga esse tipo de cobrança do marido, evidenciando o que Ufuk e Ozgen (2001) já haviam afirmado.

“Sinto que para ele, era o momento de eu já estar estável e não de eu ter voltado para trás. E, às vezes, eu sinto isso, que eu dei um passo para trás, não na questão da profissão, mas na questão financeira. Isso eu acho que incomoda sim” (EB9).

Esse estresse decorrente da cobrança também foi relatado por outras mulheres e inclui desde cobrança que parte do marido, referente ao maioria dos casos, até a cobrança da mãe, por exemplo, que acredita que a filha está trabalhando demais e que não dá mais atenção para ela.

Outro tipo de cobrança que apareceu neste estudo foi apresentado por EA2. Ela disse que a sociedade de forma geral cobra muito a mulher que aceita, seja por oportunidade ou necessidade, essa dupla jornada.

Em seu relato acerca das suas inúmeras atividades que faz no trabalho, mas principalmente em casa, pois não tem ajudante, ela faz um desabafo. Como ela é responsável por buscar as crianças na escola, às vezes, coincide de, no mesmo horário de buscá-la, ela ter algum compromisso de trabalho. Então, além de se preparar para o trabalho, ela ainda tem que planejar quem irá buscar as crianças. Em um desses dias de necessidade, a pessoa com quem ela havia combinado de buscar seu filho mais velho, acabou esquecendo-se de ir.

“Então a escola me ligou e aí tem todo um julgamento: onde é que a mãe está que deixou esquecer a criança? Eu acho que quando a gente assume o papel de empreendedora as pessoas mudam a visão - quando eu falo pessoas, eu falo família e amigos mais próximos - delas sobre a gente. Elas não conseguem entender direito do nosso foco na empresa, acham que você tem mais flexibilidade” (EA2).

Ela diz que as pessoas que estão ao redor das mulheres empreendedoras geralmente confundem e, isso ela também observa que acontece com uma amiga que é empreendedora, a flexibilidade de horário com a disponibilidade de tempo. Como se ao tornarem empreendedoras, elas passassem a ter mais tempo disponível sendo que, na verdade, acontece o contrário.

Em síntese, mesmo as mulheres indo à busca do empreendedorismo para ter mais tempo para a família e, assim se sentirem mais realizadas, elas se sentem estressadas em razão da cobrança feita por sua família. Sentem que apesar dos esforços e de terem uma carga horária maior do que a do antigo trabalho, elas ainda são muito cobradas.

7.2 Flexibilidade nos horários e sobrecarga de trabalho

Para Quental e Wetzel (2002), as mulheres vão à busca da flexibilidade para conciliar as atividades familiares e do trabalho. Buttner e Moore (1997), dizem que as mulheres buscam essa flexibilidade no empreendedorismo. Assim como Capowski (1992) que também traz o empreendedorismo como saída para a flexibilidade.

Para Parasuraman (2001), os indivíduos empreendedores possuem realmente mais flexibilidade de horário no trabalho. Essas conclusões também se relacionam com os dados do estudo realizado por Lindo et al. (2004), que concluíram que as participantes do estudo enxergam a flexibilidade de horários como o maior benefício em ser empreendedora.

Como é possível verificar, assim como afirmado por vários autores mencionados acima, a flexibilidade de horário é, de fato, o benefício que as mulheres buscam na opção do empreendedorismo como forma de trabalho. Os discursos da falta de tempo e a necessidade de passar mais tempo com os filhos se repetem.

“A flexibilidade de horário foi um dos principais motivos porque na época eu tinha que sair muito cedo de casa e voltava muito tarde. Eu passava a semana inteira sem ver as minhas filhas” (EB4).

“Eu acho que foi a questão de família mesmo, porque eu queria ter possibilidade de flexibilidade pra cuidar da minha família” (EB7).

A flexibilidade nos horários caracteriza-se para essas mulheres, como sendo imprescindível e como um grande benefício que conquistaram para passar mais tempo com a família e poder acompanhar o crescimento dos filhos.

“Apesar de ter pouco tempo, eu ainda tenho certo controle sobre ele. [...] Essa liberdade de controle de tempo, para mim, é o fator principal hoje em dia, mais até do que o financeiro. [...]. Seria muito mais cômodo se eu tivesse continuado meus estudos e tentado alto cargo em algum lugar. Financeiramente seria mais proveitoso. Mas eu não sei se eu teria conseguido aproveitar tanto a minha família durante esse período com tudo isso. Exclusivamente, é uma opção, assim, não posso dizer se é melhor. Foi melhor pra mim” (EB5).

Na busca por essa flexibilização nos horários que possa manter um equilíbrio entre as duas esferas, este estudo apresentou um dado diferente do que foi defendido na literatura. No realizado por Lindo et al. (2004), com mulheres empreendedoras, as autores notaram que por almejarem passar mais tempo com a família, em especial, com os filhos, as empreendedoras preferem manter seus negócios pequenos sem grandes pretensões quanto a ampliações, pois isso poderia comprometer suas horas dedicadas para a família.

No entanto, os dados deste presente estudo mostram o contrário. As mulheres empreendedoras pesquisadas buscam passar mais tempo com sua família e ter mais tempo para si próprias, porém não descartam a progressão do negócio e, inclusive, almejam que isso ocorra. Todas as mulheres deste estudo afirmaram que querem ver o negócio crescendo e estão batalhando por isso, algumas chegaram até a contar os planos futuros de abrir novas empresas em outros ramos ou criar filiais por meio de franquia do próprio negócio atual.

7.2.1 Quando flexibilizar os horários se torna uma sobrecarga de trabalho

Tanto Capowski (1992) quanto Lindo et al. (2004) já trouxeram em seus estudos o fato das mulheres que optaram pelo empreendedorismo trabalharem mais do que no período antes de ter empreendido. Estudos como o que foi realizado por Noor (2002) já apontavam que a dupla jornada feminina compreendia em bem mais horas de dedicação ao trabalho por parte da mulher se comparada à carga horária do homem. Uma das mulheres entrevistadas neste estudo alegou ser essa uma característica feminina. Para ela, as mulheres conseguem realizar mais atividades do que os homens, pois além de terem uma capacidade que as permite ter múltiplos papéis, elas aprenderam desde cedo a serem multitarefas.

O trabalho excessivo trazido pelo empreendimento é claramente notado no relato de EB6 que, hoje, tem problemas com o marido e com a mãe, pelas cobranças, mas que espera, assim como todas as outras, conseguir estruturar a empresa para que futuramente consiga passar menos tempo no trabalho. Atualmente, ela tem uma clínica de saúde e faz uma comparação entre a época que era contratada e a sua realidade enquanto empreendedora.

“Quando você sai do seu trabalho, você fechou a porta e pronto. Eu não tinha uma atividade que necessitava levar para casa. Eu me desligava. Saía do trabalho e ia visitar minhas tias, eu ia passear, ia fazer alguma coisa. Agora, aqui não. Eu fico 24 horas ligada e ainda durmo com o celular na cabeceira porque alguém pode ligar” (EB6).

A solução para tamanha carga horária de trabalho de ambas as jornadas seria, então, achar o equilíbrio para as atividades. De acordo com os dados apresentados por Finlay (2008), uma das participantes de seu estudo afirmou que, para ela, o equilíbrio nessa relação acontecia quando ela dedicava 80% do seu tempo às atividades do trabalho e 20% para família.

Neste estudo, duas mulheres levantaram argumentos similares à questão do equilíbrio, afirmando que para conciliar os seus múltiplos papéis não era necessário tentar ser 100% em tudo que fazem, pois, segundo elas, isso não existe e seria. Para elas, não há uma conta certa de padrão de tempo a ser dedicadas às mulheres em ambas as esferas, pois existem necessidades específicas do próprio negócio e também da família que requerem atenções diferentes. Nesse caso, elas trazem a justificativa da existência de um tempo de qualidade que deve ser dedicado tanto a família quanto para o trabalho, afirmando que a quantidade de

horas, por maior que seja dedicadas aos filhos, por exemplo, não implica em momentos de qualidade e prazerosos, se as mulheres estiverem checando os e-mails a todo o momento ou pensando nos problemas do trabalho. O contrário, para elas, também é válido. Por mais horas que passem no trabalho, se a cabeça não estiver direcionada aquelas funções ou mesmo, se na tentativa de levarem seus filhos para o trabalho para passarem mais tempo com eles, o trabalho sairá prejudicado do mesmo jeito.

Para elas, a questão não é o tempo e, sim, a forma como elas conseguem se organizar. Uma dessas mulheres fez o seguinte relato de sua experiência: como tem duas meninas de 4 anos e pouco tempo disponível para ficar com elas, disse que para conseguir passar cerca de 2 horas com as meninas para brincar e atingir esse tempo de qualidade, ela desliga o celular e se programa para ficar aquele período desligada do trabalho e só dá atenção para as crianças.

“Se você souber dividir até onde vai o profissional e até onde vai o pessoal, você consegue. Não é fácil, mas é possível” (EB5).

“Eu acho que isso é para se pensar, a gente tem que focar na empresa sim, mas tem que pensar um pouco nos filhos. Tem que dosar e saber que você não vai conseguir ser supermulher e ser excelente nos dois lados” (EB3).

No entanto, EA2 traz a dificuldade que enfrenta para arcar com a opção da flexibilidade. Segundo ela, como dito anteriormente, as pessoas que convivem com a mulher empreendedora, seja familiar ou amigos, confundem a flexibilidade de horário que a empreendedora adquiriu a partir da criação do seu negócio que deve ser aproveitada em prol da família e da própria mulher, como um tempo disponível para ser responsabilizar por qualquer outra atividade familiar. Mas ela sabe que em alguma hora o trabalho deverá ser feito.

“Mas alguma hora eu vou ter que fazer isso, provavelmente, numa hora que eu deveria estar dormindo, descansando” (EA2).

Para fechar a discussão acerca da flexibilidade de horário que as mulheres empreendedoras tanto almejam e a contrapartida encontrada em função desse benefício, o

aumento das horas dedicadas ao trabalho, uma das entrevistadas deste estudo quando questionada sobre a flexibilidade de horários e possibilidade de ter mais tempo para a família, ela fez um relato de sua experiência muito lúcido e conclusivo para essa questão.

“É uma ilusão isso. Eu acho que isso está na cabeça. Porque eu sempre reclamei disso, de não ter tempo, de não me dedicar mais ao meu esposo, não me dedicar a uma ginástica também, mas eu acho que isso continua também. Contínuo não tendo tempo para as coisas. Então assim, por quê? Porque eu coloco o trabalho em primeiro lugar, então, depende mais de mim [...] Eu não ponho limites, então é por isso que acaba misturando tudo e não tendo tempo para as coisas que eu reclamava antes” (EB9).

7.2.2 A espera de um futuro com mais tempo para a família

Apesar de saberem que a busca pela flexibilidade acarreta em uma maior carga horária de trabalho, assim como afirmado por Capowski (1992) e Lindo et al. (2004), as mulheres deste estudo encaram essa dedicação excessiva ao trabalho como algo necessário para o crescimento do negócio, porém provisório. Almejam um planejamento melhor do tempo e que, em um futuro próximo, consigam desfrutar da flexibilidade de horários sem que isso acarrete em um aumento na sua carga horária dedicada ao trabalho.

“Eu sempre abri a empresa pensando em ter mais tempo, mais qualidade de vida com a família, e é isso que eu busco. Hoje eu trabalho bastante, trabalho até mais, mas eu penso em estruturar de uma forma que eu possa dar mais atenção a eles futuramente” (EB3).

“Ano que vem eu estou me planejando para poder estar mais presente mesmo quando eles não estiverem doentes” (EB3).

EB7 é outra mulher que ainda trabalha excessivamente, mas acredita que a questão é mais pontual e que assim que firmar uma nova equipe de trabalho, ela consiga programar melhor suas atividades.

“Eu acho que quando eu tiver uma equipe eficiente, aí eu vou ter tempo para a minha família. Eu não vou precisar ficar 8, 9 horas dentro da empresa, porque ela vai saber funcionar” (EB7).

Em sùmula, a busca pela flexibilidade de horário leva as mulheres a optarem pelo empreendedorismo, pois pela própria estrutura de trabalho, elas podem fazer o seu horário e é nesse intuito que elas decidem ser empreendedoras. Porém, isso não significa trabalhar menos, muito pelo contrário. A grande maioria das entrevistadas deste estudo afirmou trabalhar mais, dessa forma é possível concluir que a contrapartida do benefício de poder estar presente em momentos importantes na vida da sua família apresenta-se como a sobrecarga de trabalho.

8 CONCLUSÕES

Por fim, para encerramento deste trabalho apresentaremos neste capítulo as considerações finais no que se refere às análises e discussões dos dados, as limitações que esta pesquisa assume ao longo do seu desenvolvimento e, as sugestões para futuras pesquisas na área que possam dar continuidade ao desenvolvimento acerca da temática.

8.1 Considerações Finais

Conduziu-se este trabalho, com o objetivo geral de analisar se a escolha pelo empreendedorismo por parte das mulheres está relacionada com a necessidade de conciliar trabalho e família com a questão da flexibilidade.

No Brasil, o número de mulheres ingressantes no empreendedorismo tem se multiplicado ano após ano. Hoje, elas já chegam a cerca de metade dos empreendedores no país. O empreendedorismo feminino é de fato um grande fenômeno, também conhecido por fenômeno *mompreneurs*. Estudar essa realidade compreende não só a parte social, já que o empreendedorismo se mostra como uma alternativa de trabalho para essas mulheres, mas também em aspectos econômicos, já que elas podem contribuir para a diminuição da taxa de desemprego no país.

Neste estudo, demonstrou-se, primeiramente, a discriminação de gênero enfrentado por essas mulheres não somente para entrarem no mercado de trabalho, mas em suas próprias casas. Há vários casos de mulheres que após terem tido filhos, não conseguiram retornar ao mercado de trabalho, pois já estavam excluídas dele independentemente de seu currículo e sim, pelo fato de serem mulheres com crianças pequenas.

Porém, mesmo enquanto empreendedoras algumas entrevistadas relataram que a discriminação se repete em seus empreendimentos, dessa vez, sendo praticada por fornecedores e até mesmo clientes.

Além dessa barreira que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho e, principalmente, para retornarem a trabalhar após terem tido filhos, existe ainda outro fator que impulsiona a ida dessas mulheres ao empreendedorismo, a família. Todas relataram grande desejo de poderem disponibilizar mais tempo para sua família, em especial, para a criação dos

filhos. A preocupação de ter horários flexíveis para se dedicar mais aos familiares se apresentou como o grande motivador pela busca empreendedora.

Ainda no que diz respeito a essa flexibilidade de horário, as mulheres relataram que trabalham, hoje, muito mais se comparada à época em que eram funcionárias contratadas. Disseram que a flexibilidade não é ter mais tempo, mas sim, poder administrá-lo. Elas sabem que se não cumprirem uma atividade do trabalho no horário programado em função de algum compromisso familiar, elas terão que realizar a tarefa em outro horário, geralmente, no período em que os filhos estão dormindo.

Além disso, em contraponto a essa flexibilidade, uma das mulheres fez o relato da incompreensão que sofre por ter conquistado essa flexibilidade. Segundo ela, as pessoas mais próximas, principalmente o marido, acreditam que ao ter essa flexibilidade, ela também tem mais tempo disponível. E, portanto, deve ser responsável por todas as atividades da casa e também os cuidados com os filhos.

Concluimos, portanto, que a flexibilidade de horário pode configurar em uma sobrecarga de trabalho para mulher empreendedora. Ter poder sobre a administração de seus horários não as fazem trabalhar menos e, sim, as fazem assumir mais atividades dentro dessa dupla jornada de trabalho.

Na questão familiar, esse é um dos fatores causadores de estresse, a injusta divisão das tarefas dentro de casa. Algumas mulheres disseram que podem contar com seus maridos de vez em quando e, como elas mesmas definiram, quando há muita boa vontade da parte deles. Apenas uma mulher deste estudo relatou dividir igualmente às atividades do lar com o marido. Porém, a grande maioria das entrevistadas disse não poder contar com o marido para as tarefas de casa.

A dupla jornada exaustiva, a grande responsabilidade pela empresa e o pouco tempo para o descanso também foram apresentados como causadores de estresse nas mulheres empreendedoras. Outros fatores foram a grande expectativa e a cobrança excessiva vinda da família com relação ao negócio e, principalmente, no que diz respeito à rentabilidade da empresa. A questão financeira é uma dificuldade, especialmente, para as mulheres que estão começando e que ainda não conseguem fazer retiradas que possam suprir o valor que ganhavam no trabalho antes de serem empreendedoras.

Quanto ao futuro, todas as mulheres entrevistadas neste estudo disseram que esperam uma progressão nas finanças do negócio e que possam expandi-lo futuramente. Almejam também, aliar a flexibilidade de horários que adquiriram ao empreenderem com uma maior disponibilidade de tempo para dedicarem a família e a elas próprias.

Foram feitas muitas reclamações em relação às políticas públicas que oferecem, segundo as mulheres estudadas, pouco amparo a elas, como o excesso de burocracia que elas não conseguem acompanhar sozinhas, mas que também não possuem recursos para contratar um advogado, a falta de auxílio de um órgão que pudesse ajudá-las nisso e a falta de acesso ao crédito para expandirem o empreendimento.

Atualmente, elas se organizam por meio de movimentos e redes voltadas para mulheres empreendedoras no intuito de buscarem auxílio, aperfeiçoamento por cursos e palestras e a troca de experiências. No entanto, esses movimentos de mulheres empreendedoras ainda são incipientes.

Apesar dos negócios dessas empreendedoras, em sua maioria, serem de pequeno a médio porte, a união de todas elas poderia representar uma grande força organizada no Brasil. Porém, como observado neste estudo, poucas mulheres se veem como empreendedoras e, dessa forma, ainda não estão cientes da força que poderiam ter se estivessem participando de um movimento de empreendedorismo feminino.

Neste estudo, as mulheres que demonstraram se enxergar como empresárias e saber do potencial que possuem, bem como compreender a sua contribuição para o desenvolvimento da comunidade ao seu redor, já estão fazendo parte de redes organizadas de empreendedorismo feminino e almejam levar outras mulheres empreendedoras para participarem dessas redes.

Essas mulheres que reconhecem uma grande possibilidade de futuramente fazerem parte de um movimento mais organizado e unido, almejam ter voz para pleitearem por melhorias nas políticas públicas que possam ajudar a melhorar sua condição enquanto empresárias no país.

Consideramos que essas mulheres deveriam receber mais atenção, uma vez que o progresso dos seus negócios reflete na educação dos filhos e no próprio desenvolvimento das pessoas e comunidade ao entorno. Portanto, dar atenção a essas mulheres não é simplesmente desenvolver políticas públicas de cunho assistencialista para um determinado grupo, mas sim, pensar estrategicamente no futuro econômico, social e educacional do país.

Espera-se que este estudo tenha ajudado a mostrar a importância dessas mulheres na sociedade e, que possa de alguma forma, dar voz as suas reclamações, dificuldades e anseios.

Acredita-se que o cenário ainda não seja favorável, mas o fortalecimento do movimento empreendedor feminino e a ampliação dos projetos de mentorias possam, talvez, ser uma possível saída.

8.2 Limitações da Pesquisa e Sugestões

Uma das limitações deste estudo refere-se ao fato de que, foram ouvidas apenas mulheres empreendedoras da capital paulista e região metropolitana de São Paulo. Deve-se levar em conta que a cidade já tem uma dinâmica de estresse grande entre todos os trabalhadores e pode ser que esse fato tenha interferido nas análises acerca da relação trabalho e família. Faz-se necessário, portanto, que esse aspecto seja analisado em outras que regiões do país.

No decorrer deste estudo, percebeu-se uma grande insatisfação por parte dessas mulheres no que se refere à inacessibilidade ao crédito para expansão do negócio. Portanto, sugere-se que haja mais trabalhos que explorem a realidade do microcrédito e as dificuldades que essas mulheres enfrentam no intuito de divulgar e fazer chegar essa inconformidade a órgãos competentes e, mesmo, dar voz a quem precisa, no caso, as mulheres empreendedoras.

Ainda no que se refere às limitações financeiras que enfrentam, é ainda possível desenvolver estudos que abordam a alta tributação que essas mulheres se deparam quando abrem um negócio e que, mais uma vez, inviabiliza o crescimento dos mesmos.

Acredita-se ser importante também estudar a questão do gênero dentro do empreendedorismo e como as mulheres têm enfrentado o universo dos negócios frente a preconceitos, barreiras e uma imagem completamente estigmatizada.

E, por fim, outro tema que é de grande importância ser explorado refere-se à forma como as mulheres empreendedoras estão fazendo para se organizarem em redes de empreendedorismo feminino para que possam se fortalecer, adquirir conhecimentos e experiências e, acima de tudo, se apoiarem.

Essas redes estão se multiplicando e acredita-se que a tendência é só aumentar, visto que o número de mulheres empreendedoras tem crescido significativamente nos últimos anos no país é, portanto, um movimento promissor. O propósito de estudar essas redes consiste no fato de que quanto mais organizado o movimento ficar, mais voz essas mulheres terão de reivindicar por seus interesses, nascendo assim, um grande movimento que pode mudar e muito a realidade dessas mulheres empreendedoras.

REFERÊNCIAS

- AMARAL, G. A.; VIEIRA, A. A Mulher e a Tripla Jornada de Trabalho: a Arte de Ser Beija-Flor. *Anais do XXXIII Encontro da ANPAD*, São Paulo, 2009.
- BARNETT, R. C.; BARUCH, G. K. Women's Involvement in Multiple Roles and Psychological Distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 49, n. 1, p. 135-145, 1985.
- BARROS, A. A.; PEREIRA, C. M. M. A. Empreendedorismo e Crescimento Econômico: uma Análise Empírica. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 12, n. 4, p. 975-993, out./dez. 2008.
- BARUCH, G. K.; BARNETT, R. Role Quality, Multiple Role Involvement, and Psychological Well-Being in Midlife Women. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 51, n. 3, p. 578-585, 1986.
- BETIOL, M. I. S.; TONELLI, M. J. A mulher executiva e suas relações de trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 31 (4), p. 17-33, out./dez. 1991.
- BJORND AHL-JAY, J. *Women Entrepreneurs: Integrating Family and Organizational Commitments*. 202f. Dissertação apresentada ao curso de Filosofia da Capella University – Estados Unidos, 2010.
- BLAY, E. A. Apresentação. In: BRUSCHINI, C. Mulher e trabalho: uma avaliação da década da mulher. São Paulo: Nobel: Conselho Estadual da Condição Feminina, 1985.
- BOAVA, D.; MACEDO, F. Sentido axiológico do empreendedorismo. *Anais do XXXIII Encontro da ANPAD*, São Paulo, 2009.
- BODEN, R. J. Flexible Working hours, family responsibilities, and female self-employment – Gender differences in self-employment selection. *American Journal of Economics and Sociology*, v. 58, n. 1, p. 71-83, jan. 1999.
- BOURNE, K. A. *In and out of balance: Women entrepreneurs and the gendered 'work' of work-family*. 206f. Dissertação apresentada ao curso de Filosofia da Isenberg School of Management - Massachusetts, Estados Unidos, 2006.
- BOWEN, D. D.; HISRICH, R. D. The female entrepreneur: a career development perspective. *Academy of Management Review*, v. 11, n. 2, p. 393-407, 1986.
- BRITES, J. Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores. *Cadernos Pagu* [online], n.29, p. 91-109, jul./dez. 2007.
- BRITO, J. C. Enfoque de gênero e relação saúde/trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho. *Caderno de Saúde Pública*, v.16, n.1, p.195-204, jan./mar. 2000.

BRUSCHINI, C. *Mulher e trabalho: uma avaliação da década da mulher*. São Paulo: Nobel: Conselho Estadual da Condição Feminina, 1985.

BRUSCHINI, C. *Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectivas para o futuro*. CIEC - Estudos Feministas, Rio de Janeiro, ano 2, n.1, p.17-32, 1º semestre/1994.

BURRELL, G.; MORGAN, G. *Sociological Paradigms and Organizational Analysis: Elements of the Sociology of Corporate Life*. London: Heinemann, 1979.

BUTTNER, E. H. Entrepreneurial Stress: Is it Hazardous to Your Health? *Journal of Managerial Issues*, 4(2), p. 223-240, 1992.

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

CALÁS, M. B.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher: Abordagens feministas em Estudos Organizacionais. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. *Handbook de Estudos Organizacionais. Modelos de Análise e Novas Questões em Estudos Organizacionais*, v. 1, 1ª Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

CAPOWSKI, G. S. Be Your Own Boss? Millions of Women Get Down to Business. *Management Review*, 81 (3), p.24-31, 1992.

COLBARI, A. L. A retórica do empreendedorismo e a formação para o trabalho na sociedade brasileira. *SINAIS - Revista Eletrônica de Ciências Sociais*, v. 1, n. 1, p. 75-111, 2007.

COVERMAN, S. Role overload, role conflict, and stress: addressing consequences of multiple role demands. *Social Forces*, 67 (4), p. 965-982, jun. 1989.

CRESWELL, J. W. *Projeto de pesquisa – Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 3ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CUNHA, M. A. de A. No brilho do verniz, a corrosão das operárias. *Cadernos Pagu* [online], n. 10, p. 257-280, 1998.

DEMARTINO, R.; BARBATO, R.; JACQUES, P. H. Exploring the Career/Achievement and Personal Life Orientation Differences between Entrepreneurs and Nonentrepreneurs: the Impact of Sex and Dependents. *Journal of Small Business Management*, v. 44, n. 3, p. 350-368, jul. 2006.

DORNELAS, J. C. A. *Empreendedorismo: transformando ideias em negócios*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

DRUCKER, P. F. *Inovação e espírito empreendedor (entrepreneurship): práticas e princípios*. São Paulo: Pioneira, 1986.

FAROUK, U. K. Through the eyes of one woman: does spirituality have a place in entrepreneurship behavior? *Journal of Global Entrepreneurship*, v. 1, n. 1, p. 1-12, jan. 2011.

FERREIRA, J. B. Freud e o Feminismo: considerações. In: DA POIAN, C. (org.) *Homem Mulher - Abordagens sociais e psicanalíticas*. Rio de Janeiro: Editora Taurus, 1987.

FINLAY, W. A. *Work-life balance in women entrepreneurs: a phenomenological study*. 165f. Dissertação apresentada ao curso de Administração de Empresas da University of Phoenix – Estados Unidos, 2008.

FISCHER, E. M.; REUBER, A. R; DYKE, L. S. A theoretical overview and extension of research on sex, gender, and entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 8, p. 151-168, 1993.

FLAIG, A. L. *Family business dynamics: How marriage and children impact men and women entrepreneurs differently*. 70f. Tese apresentada no curso Ciências da Purdue University – West Lafayette, Indiana, maio, 2010.

GEM (Global Entrepreneurship Monitor). *2011 Extended Report: Entrepreneurs and Entrepreneurial Employee Across the Globe*. Disponível via <http://gemconsortium.org/docs/download/2200>. Acesso em abril de 2012.

GODOI, C. K.; MATTOS, P. L. C. L. Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. (Organizadores) *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais – Paradigmas, estratégias e métodos*. São Paulo: Saraiva, 2006.

GOMES, A. F.; SANTANA, W. G. P. As habilidades de relacionamento interpessoal de mulheres que trabalham por conta própria: O caso de Vitória da Conquista – BA. *Anais do VII SEMEAD - FEA/USP*, 2004.

GONÇALVES, E. “Remar o próprio barco”: a centralidade do trabalho no mundo das mulheres “sós”. *Cadernos Pagu* [online], n. 34, p. 235-268, jan./jun., 2010.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. Academy of Management. *The Academy of Management Review*. v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985.

GUBA, E. G. The alternative paradigm dialog (p. 17-30). In: GUBA, E. G. (Ed.) *The paradigm dialog*. Newbury Park, CA: Sage, 1990.

GUILLAUME, C.; POCHIC, S. What Would You Sacrifice? Access to Top Management and the Work–life Balance. *Gender, Work and Organization*, v. 16, n. 1, jan. 2009.

GUROVITZ, E. *Gênero e Pauperização das Mulheres*. 135f. Dissertação apresentada ao curso de Pós-Graduação em Administração Pública e Governo da FGV/EAESP, São Paulo, 2003.

HAKALA, R. M. S. *Women entrepreneurs: Challenges and successes in nontraditional industries*. 129f. Dissertação apresentada ao curso de Administração de Empresas da University of Phoenix – Estados Unidos, abril, 2007.

HAYNES, P. J.; BROCKMAN, B. K. Satisfaction, stress, and entrepreneurial intentions. *Academy of Entrepreneurship Journal*, v. 15, n. 1-2, jan./jul. 2009.

HECHT, L. M. Role conflict and role overload: Different concepts, different consequences. *Sociological Inquiry*, v. 71, n. 1, p. 111-121, jan. 2001.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). *Mulher no Mercado de Trabalho: Perguntas e Respostas*. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1567&id_pagina=1. Acesso em março de 2012.

JONATHAN, E. G. Mulheres Empreendedoras: Medos, Conquistas e Qualidade de Vida. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 10, n. 3, p. 373-382, set./dez. 2005.

JONATHAN, E. G.; SILVA, T. M. R. Empreendedorismo Feminino: Tecendo a Trama de Demandas Conflitantes. *Psicologia & Sociedade*, 19 (1): 77-84, jan./abr. 2007.

KALLEBERG, A. L.; LEICHT, K. T. Gender and Organizational Performance: Determinants of Small Business Survival and Success. *Academy of Management Journal*, v. 34, n. 1, p. 136-161, março, 1991.

KARIV, D. Entrepreneurs under stress: Does gender matter in the relationship between stress and effectiveness? 23rd Annual Conference of the Canadian Council for Small Business & Entrepreneurship, Trois-Rivières, 2006.

KARIV, D. The relationship between stress and business performance among men and women entrepreneurs. *Journal of Small Business*, v. 21, n. 4, 2008.

KARVE, S.; NAIR, S. K. Role Stress and Coping with Role Stress among Indian Women Executives. *International Journal of Arts and Sciences*, 3(12), p. 57-85, 2010.

KEPLER, E.; SHANE, S. Are male and female entrepreneurs really that different? *Small Business Administration, Office of Advocacy*, n. 309, set. 2007.

KIM, J. L. S.; LING, C. S. Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, v. 16, n. 5, p. 204-221, 2001.

KOBERG, C. S.; CHUSMIR, L. H. Relationship between sex role conflict and work-related variables: Gender and hierarchical differences. *The Journal of Social Psychology*, 129 (6), p. 779-791, 2001.

LAUFER, J. Introdução: Entre a esfera pública e a esfera privada: os desafios dos direitos da mulher. In: MARUANI, M.; HIRATA, H. (Organizadoras). *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. Editora Senac São Paulo, 2003.

LEITE, C. L. de P. Mulheres: Muito além do teto de vidro. Editora Atlas, 1994.

LILLY, J.D.; DUFFY, J.A.; VIRICK, M. A Gender-Sensitive Study of McClelland's Needs, Stress, and Turnover Intent with Work-Family Conflict. *Women in Management Review*, v. 21, n. 8, p. 662-680. 2006.

LINDO, M. R.; CARDOSO, P. M.; RODRIGUES, M. E.; WETZEL, U. Conflito Vida Pessoal vs. Vida Profissional: Os Desafios de Equilíbrio para Mulheres Empreendedoras do Rio de Janeiro. *Anais do XXVIII Encontro da ANPAD*, Curitiba, 2004.

LJUNGGREN, E.; KOLVEREID, L. New business formation: does gender make a difference? *Women in Management Review*, v. 11, n. 4, p. 3-12, 1996.

LOPES, C. M. S. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *Cadernos Pagu* [online], n. 26, p. 405-430, 2006.

LOSCOCCO, K. A.; ROBINSON, J. Barriers to Women's Small-Business Success in the United States. *Gender and Society*, v. 5, n. 4, p. 511-532, dez.1991.

MACHADO, H. V.; SILVEIRA, A.; HOELTGEBAUM, M.; GOUVEA, A. B. C. T. Significados de Sucesso e Fracasso nos Negócios: o que Dizem Mulheres. In: *Anais do XXXII Encontro da ANPAD*, Rio de Janeiro - RJ, 2008.

MANOLOVA, T. S.; BRUSH, C. G.; EDELMAN, L. F. What do women entrepreneurs want? *Strategic Change Journal*, v. 17, n. 3-4, p. 69-82, 2008.

MARTINS, L. L.; EDDLESTON, K. A.; VEIGA, J. F. Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, v. 45, n. 2, p. 399-409, 2002.

MATHEW, R. V.; PANCHANATHAM, N. An Exploratory Study on the Work-Life Balance of Women Entrepreneurs in South India. *Asian Academy of Management Journal*, v. 16, n. 2, p. 77-105, jul. 2011.

MATUD, M. P. Gender differences in stress and coping styles. *Personality and Individual Differences*, v. 37, n. 7, p. 1401-1415, nov. 2004.

MCLELLAN, K.; UYS, K. Balancing Dual Roles in Self-Employed Women: An Exploratory Study. *SA Journal of Industrial Psychology*, v. 35, n. 1, p. 21-30, 2009.

MILLÁN, J. M.; CONGREGADO, E.; ROMÁN, C. Entrepreneurship persistence with and without personnel: The role of human capital and previous unemployment. *International Entrepreneurship Management Journal*, abr. 2011.

MORGADO, A. P. D. V. *A mulher invisível: sentidos atribuídos à mulher e ao trabalho na gerência intermediária*. 301f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Fundação Getúlio Vargas – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2012.

MORRIS, M. H.; MIYASAKI, N. N.; WATTERS, C. E; COOMBES, S. M. The Dilemma of Growth: Understanding Venture Size Choices of Women Entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, v. 44, n. 2, p. 221-244, 2006.

MUSSAK, E. O entusiasmo do empreendedor. *Revista Vencer*, São Paulo, n. 56, p.98, abr. 2004.

NEL, P.; MARITZ, A.; THONGPROVATI, O. Motherhood and Entrepreneurship: the Mumpreneur Phenomenon. *The International Journal of Organizational Innovation*, v. 3, n. 1, p. 6-34, jun. 2010.

NELSON, D. L; BURKE, R. J. Women executives: Health, stress, and success. *Academy of Management Executive*, v. 14, n. 2, p. 107-121, 2000.

NETEMEYER, R. G.; McMURRIAN, R.; BOLES, J. S. Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, v. 81, n. 4, p. 400-410, 1996.

NOOR, N. M. Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: tests of alternative pathways. *The Journal of Social Psychology*, 142 (5), p. 645-662, 2002.

PACHECO, A. L. P. de B. *Mulheres pobres e chefes de família*. 260f. Tese (Doutorado em Psicossociologia de Comunidades e Ecologia Social) – Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. 2005.

PARASURAMAN, S.; GREENHAUS, J.H. *Integrating Work and Family: Challenges and Choices for a Changing World*. Westport, CT: Praeger Publishers, 1997.

PARASURAMAN, S.; SIMMERS, C. A. Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*, v. 22, n. 5, p. 551-568, agosto, 2001.

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

PEARCE, D. The feminization of poverty: women, work, and welfare. *Urban and Social Change Review, Special Issue on Women and Work*, v. 11, n. 1-2, p. 28-36, 1978.

POSSATTI, I. C.; DIAS, M. R. Multiplicidade de Papéis da Mulher e seus Efeitos para o Bem-Estar Psicológico. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15 (2), p. 293-301, 2002.

QUENTAL, C.; WETZEL, U. Equilíbrio Trabalho-Vida e Empreendedorismo: a Experiência das Mulheres Brasileiras. *Anais do XXVI Encontro da ANPAD*, Salvador, 2002.

RICCA, J. L. *Sebrae: O jovem empreendedor*. Estudos Avançados, 18 (51), p.69-75, 2004.

SALAS-FUMÁS; SANCHEZ-ASIN, J. J. Entrepreneurial dynamics of the self-employed and of firms: a comparison of determinants using Spanish data. *International Entrepreneurship Management Journal*, março, 2011.

SARTI, C. A. A sedução da igualdade: trabalho, gênero e classe. In: SCHPUN, Mônica Raisa. (org.) *Gênero sem fronteiras*. Florianópolis, Editora Mulheres, 1997.

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

SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas). *Mulher de negócios*. Disponível em: <http://www.mulherdenegocios.sebrae.com.br/>. Acesso em maio de 2013.

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

SIERRA, F. Función y sentido de la entrevista cualitativa en investigación social. In: CÁCERES, L. J. G. (Coord.) *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*. México: Prentice Hall, 1998.

SILVA, J. V. A. A relação trabalho e família de mulheres empreendedoras. *Revista Perspectivas Contemporâneas*. Campo Mourão, v. 1, n. 1, jan./jul., 2006.

SILVA, A. B.; NETO, J. R. Perspectiva multiparadigmática nos estudos organizacionais. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. (Org.) *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais – Paradigmas, estratégias e métodos*. São Paulo: Saraiva, 2006.

SNAPE, D.; SPENCER, L. The foundations of qualitative research. In: RITCHIE, J.; LEWIS, J. *Research Practice: A guide for social science students and researchers*. SAGE Publications Ltd, 2003.

ST-ONGE, S.; RENAUD, S.; GUÉRIN, G.; CAUSSIGNAC, E. Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille. *Relations industrielles / Industrial Relations*, v. 57, n. 3, p. 491-516, 2002.

STONER, C. R.; HARTMAN, R. I.; ARORA, R. Work-home role conflict in female owners of small businesses: An exploratory study. *Journal of Small Business Management*, v. 28, n.1, p. 30-38, jan. 1990.

STROBINO, M. R. de C.; TEIXEIRA, R. M. Empreendedorismo Feminino e o Conflito Trabalho-Família: Estudo de Multicasos no Setor da Construção Civil da Cidade de Curitiba. *Anais do VI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD*, Florianópolis/SC, 2010.

SULLEROT, E. *A mulher no trabalho – História e sociologia*. Rio de Janeiro: Editora Expressão e Cultura, 1970.

UFUK, H.; OZGEN, O. Interaction Between the Business and Family Lives of Women Entrepreneurs in Turkey. *Journal of Business Ethics*, v. 31, n. 2, p. 95-106, 2001.

WEINSTEIN, B. As mulheres trabalhadoras em São Paulo: de operárias não-qualificadas a esposas profissionais. *Cadernos Pagu* [online], n. 4, p. 143-171, 1995.

WINCENT, J.; ÖRTQVIST, D. Role stress and entrepreneurship research. *International Entrepreneurship and Management Journal*. 5:1, p. 22, 2009.

APÊNDICES

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

DADOS GERAIS			
Dados Pessoais e Familiares		Dados do Negócio/Trabalho	
Idade		Setor da empresa	
Estado civil		Número de funcionários	
Escolaridade		Membros da família trabalhando no negócio	
Número de filhos		Ano de fundação	
Idade dos filhos		Local do negócio	
Ajudante no lar		Horas diárias dedicadas ao trabalho	
Renda familiar		Além do seu negócio, trabalha em outra organização.	
Profissão do marido		Número de sócios, caso haja.	
Escolaridade do marido		Fundador do negócio	
Horas diárias dedicadas à família		Faturamento anual do negócio	

Parte 1: História profissional antes do empreendedorismo

1. Antes de ser empreendedora, o que você fazia? (Era um trabalho em empresa?).
2. Como era sua vida profissional (aspectos: financeiro, dia a dia, horário de trabalho, flexibilidade de horário, realização, motivações etc.)?
3. Por que decidiu sair do emprego (se aplicável)?

Parte 2: Empreendedorismo como opção

4. O que a levou a ser empreendedora? (Planejado? Oportunidade? Aconteceu?).
5. O que buscava e/ou o que ainda busca no empreendedorismo como forma de trabalho?
6. No início do negócio você recebeu apoio de alguém da família?
7. Você vê alguma relação entre ser mulher e a sua opção pelo empreendedorismo como forma de trabalho?
8. No Brasil, o número de mulheres empreendedoras tem aumentado nesses últimos anos. Baseado na sua vivência como empreendedora, você tem alguma explicação para esse fenômeno?

Parte 3: Trabalho empreendedor – A realidade do negócio

9. Para você, o que é ser empreendedora (Na sua visão: características de uma empreendedora)?
10. O que essa escolha lhe proporcionou? (Quais as vantagens/desvantagens/ dificuldades que você percebe sendo empreendedora)
11. Como é o seu dia a dia de trabalho? (Conte um dia típico do seu trabalho – descrever. Trabalho integral ou não? Trabalha menos ou mais?).
12. Você enfrenta dificuldades com seus funcionários - Como é o seu relacionamento com eles, caso tenha?
13. Você sabe delegar atividades em seu trabalho? Dê exemplos.
14. Você se enxerga como líder em seu negócio? Como?
15. Quais as maiores barreiras e dificuldades que você já enfrentou e/ou enfrenta em seu negócio? O que fez e/ou tem feito para resolvê-los?
16. Hoje, o que a empresa representa em sua vida? Há algum envolvimento afetivo? Exemplos.

Parte 4: A relação trabalho e família

17. Atualmente, quem é responsável pelas contas da casa? Há alguma divisão?
18. Qual a influência da sua família em seu dia a dia no trabalho? (É favorável, + ou -? Serve como um agente motivador ou estressor?).
19. Como você avalia essa relação trabalho e família?
20. É possível conciliar os horários e as atividades da família e do trabalho?
21. Você acredita que o empreendedorismo proporciona flexibilidade de horário? Se sim, o que isso representa para você?
22. Como você se sente quando tem que deixar uma tarefa do trabalho para realizar uma de sua casa e vice e versa?
23. Você já teve desentendimentos com seu marido ou com alguém da família por conta do seu negócio? Dê exemplos.
24. Você sente que seu marido, seus filhos e sua família (no geral) lhe apoiam em seu negócio? Se sim, além do apoio eles auxiliam em suas atividades do trabalho? Eles respeitam a sua escolha e o seu negócio?
25. Você acha que é adequada à quantidade de tempo dedicada ao trabalho? Se não, gostaria de se dedicar mais ou menos? E as horas dedicadas à família? E quanto ao tempo dedicado para você mesma (cuidados pessoais, aperfeiçoamento, lazer etc.)?
26. O fato de ser empreendedora mudou suas responsabilidades no trabalho doméstico?
27. Você acha que existe algum atrito em seus múltiplos papéis (mãe, esposa, dona de casa, empreendedora)? Se sim, quais? Dê exemplos.
28. Você acha que as suas responsabilidades familiares ou as de seu negócio lhes geram estresse? Se sim, como você administra essa relação?

Parte 5: Situação atual como empreendedora

29. Avaliando o tempo de atuação como empreendedora, você encontrou o que buscava quando optou pelo empreendedorismo?
30. Qual o seu atual sentimento (satisfação, orgulho, frustração etc.) quanto ao seu negócio? Se sente realizada como empreendedora?
31. Financeiramente, profissionalmente e pessoalmente o empreendedorismo já lhe proporcionou algum retorno? Dê exemplos (positivos e negativos).
32. Em algum momento você já se arrependeu pela decisão de ser empreendedora?
33. Voltaria para o mercado de trabalho e abandonaria seu negócio por algum motivo ou proposta ou estímulo familiar e/ou financeiro?
34. Quais os seus atuais anseios como empreendedora?