

DEMANDAS CONFLITANTES: UM ESTUDO SOBRE A RELAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA DE EMPREENDEDORAS

RUTH OLIVEIRA SILVA

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS (IFMG)

CLÁUDIA APARECIDA DE CAMPOS

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS (IFMG)

MYRIAM ANGÉLICA DORNELAS

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS (IFMG)

DEMANDAS CONFLITANTES: UM ESTUDO SOBRE A RELAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA DE EMPREENDEDORAS

RESUMO

O presente artigo teve como objetivo verificar como mulheres empreendedoras de um município do Centro-Oeste de Minas Gerais conciliam os papéis assumidos perante a relação trabalho/família verificando a existência de conflito nesta relação. Com vistas a atender os objetivos propostos, realizou-se uma pesquisa qualitativa, de caráter descritivo e caracterizada como estudo de caso. O instrumento de coleta de dados utilizado foi o questionário, aplicado a 19 mulheres empreendedoras. A partir da coleta e análise dos dados pôde-se verificar a existência de conflito na relação trabalho/família das empreendedoras pesquisadas, sendo esses conflitos ligados principalmente a fatores da dimensão de tempo e tensão, uma vez que correspondem à falta de suporte e excesso de dedicação ao trabalho. Por fim, foi possível concluir que as empreendedoras adotam estratégias de redução e compartilhamento dos conflitos, sendo as principais: a busca pela ajuda de terceiros, a delegação das atividades e a separação entre os problemas familiares e profissionais.

Palavras-chave: Empreendedorismo feminino. Conflito. Relação trabalho/família.

1 INTRODUÇÃO

A inferiorização das mulheres no mercado de trabalho, acaba por afetar o desenvolvimento de seus empreendimentos, uma vez que as empreendedoras enfrentam diariamente o preconceito relacionado ao gênero que resulta na diminuição da credibilidade dos seus negócios (GEM, 2016). Além disso, as mulheres empreendedoras tendem a enfrentar diversos obstáculos, sendo um dos principais, a dificuldade para conciliar as demandas do empreendimento, bem como as familiares (GEM, 2016).

Nessa perspectiva, Winkler e Medeiros (2011) salientam que o fato de as mulheres geralmente serem conciliadoras de múltiplos papéis na sociedade, ficando incumbidas do cuidado dos filhos e dos afazeres domésticos, impacta de maneira negativa nas relações profissionais e, de certa forma, faz com que essas mulheres se sintam culpadas por se dedicarem mais ao negócio do que a família.

De acordo com o relatório GEM (2019), a inclusão da mulher no movimento empreendedor, igualmente em outros papéis no mercado de trabalho, vem ampliando no decurso dos anos, contudo as mulheres procedem de uma estrutura mais modesta de empreendedores estabelecidos. Conforme o relatório, na transição de empreendedores iniciais para empreendedores estabelecidos, parece haver um grau maior de abandono de mulheres do que de homens. O relatório aponta a possibilidade de três pontos se associarem a esse fato. O primeiro ponto diz respeito a verificarem que os negócios femininos são menos longevos. Estes negócios podem enfrentar maiores desafios e obstáculos. Neste ponto, deve-se destacar, por exemplo, uma concentração maior de mulheres em atividades como “serviços domésticos”, em que a concorrência tende a ser muito alta. O segundo ponto considera o tipo de motivação, no caso das mulheres, verificou-se, no passado, uma participação maior de empreendedoras por necessidade, quando comparado aos homens. Nesse caso, aparentemente, parte das mulheres busca o empreendedorismo como um bico em momentos de piora da renda familiar, mas abandona posteriormente a atividade empreendedora quando há uma melhora da renda familiar. O último ponto apresentado pelo relatório diz respeito a outros aspectos socioculturais, como o maior envolvimento das mulheres com as obrigações do lar (por exemplo em função do maior envolvimento com atividades de cuidados do lar e da família).

Entretanto, mesmo perante a tal cenário destaca-se o elevado número de mulheres conduzindo negócios e empreendimentos. O mesmo relatório GEM (2019) apontou que, em 2019, a estimativa de mulheres empreendedoras no Brasil girava em torno de 26 milhões de brasileiras. O mesmo relatório de 2017 apontava a estimativa de 14,2 milhões de mulheres (GEM, 2017). Desta forma, é possível perceber claramente o crescimento e atuação de mulheres empreendedoras e que o empreendedorismo feminino se encontra ainda mais expressivo e representativo para a geração de renda, empregos, manutenção e sustento das famílias, além, é claro, da satisfação pessoal de cada mulher empreendedora.

Mas, mesmo diante de tal crescimento, os dilemas e as demandas conflitantes da relação família e trabalho (empreender) não deixam de ocorrer. Diante disso, o presente estudo se justifica devido à representatividade do empreendedorismo feminino, e ainda, devido à carência de estudos brasileiros com foco na relação trabalho-família, sendo esse tema, muito abordado em estudos internacionais.

Pesquisas realizadas nesse campo, possibilitam ainda compreender os conflitos vivenciados entre as demandas familiares e profissionais, sendo que, ao tomar conhecimento desses conflitos, torna-se possível criar estratégias no intuito de atenuá-los. A criação de tais estratégias faz-se necessário, devido à possibilidade dessa incompatibilidade afetar negativamente os negócios femininos e, conseqüentemente, a economia do país.

Considerando a relevância do empreendedorismo feminino no Brasil, sua ascensão e o fato das mulheres empreendedoras serem conciliadoras de múltiplos papéis na sociedade, o presente estudo procurou conhecer essas mulheres, bem como criou reflexões a respeito da possibilidade de existência de conflitos entre as relações profissionais e familiares. Neste sentido, o presente estudo buscou responder o seguinte problema: Existe um conflito na relação trabalho/família das empreendedoras estudadas?

Desta forma, o objetivo geral do presente estudo foi verificar como mulheres empreendedoras de um município do Centro-Oeste de Minas Gerais conciliam os papéis assumidos perante a relação trabalho/família verificando a existência de conflito nesta relação. Especificamente, buscou-se conhecer as dificuldades encontradas em conciliar os papéis assumidos perante a sociedade e apontar estratégias para minimizar os conflitos gerados na conciliação desses papéis.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este arcabouço teórico explanou sobre os papéis da mulher na sociedade, na família, no mercado de trabalho e discutiu sobre a relação trabalho/família e sua ligação com o empreendedorismo.

2.1 Papéis da mulher na sociedade, família e mercado de trabalho

Até meados do século XX, salvo na sociedade primitiva matriarcal, a mulher foi sempre disposta numa posição de subordinação em relação ao seu marido, atribuindo-lhe um papel de inferioridade face ao homem (CARDOSO, 2011). Esse panorama começou a ser alterado a partir da introdução da mulher no mercado de trabalho, que modificou a estrutura familiar e tornou os papéis desempenhados por elas ainda mais complexos. As mulheres do século XXI visam ocupar ao mesmo tempo, os papéis de mães, esposas, profissionais, entre outros, uma vez que não assumem só responsabilidades familiares, mas também, profissionais (PADOVAN; ORDONES, 2017).

Assim, a multiplicidade de papéis pode ser considerada uma característica do universo feminino, pois demonstra o talento feminino para fazer e pensar várias coisas simultaneamente. No entanto, essa variedade de tarefas, conhecida também como “dupla jornada” pode originar uma série de conflitos nas relações pessoais, profissionais e familiares (JONATHAN, 2005).

Nas últimas décadas é possível notar, globalmente, uma ampla mudança na constituição sexual do mercado de trabalho e nas práticas de conciliação entre o trabalho e família. Sendo que, em muitos países o modelo do homem provedor da família e das mulheres incumbidas pelos cuidados domésticos foi substituído por um modelo no qual ambos se inserem no mercado de trabalho (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007).

No entanto, essas transformações parecem não ocorrer com a mesma frequência e intensidade em todas as famílias, pois ainda é possível encontrar diversos vestígios de famílias com diferentes configurações e estruturas, o que implica diretamente na divisão de tais tarefas domésticas (WAGNER *et al.*, 2005). Assim, mesmo que importantes mudanças tenham ocorrido no papel e na posição social da mulher nos últimos anos, é importante não superestimar a profundidade, nem tampouco acreditar que as desigualdades entre homens e mulheres nos espaços público e privado tenham sido desenraizadas (ROCHA-COUTINHO, 2004).

O ato de educar os filhos sempre foi considerado uma tarefa complexa para os pais, embora isso não signifique que tais responsabilidades sejam compartilhadas de forma igualitária entre o casal, pois diversas vezes as mães tendem a envolver-se mais nas tarefas domésticas e planejamento educacional dos filhos (WAGNER *et al.*, 2005). Nascimento (2014) ressalta que o fato de as mulheres serem associadas às atividades de cuidado dos filhos e do lar, se dá em razão das profundas raízes históricas ligadas ao patriarcado e pela divisão sexual do trabalho, que faz com que a diferença biológica entre homens e mulheres determine o papel ocupado por cada sexo no conjunto das forças produtivas.

O fato de as mulheres terem se dedicado, por muito tempo, apenas às atividades domésticas e cuidado dos filhos, acabou por afastá-la do mundo do poder e dos negócios (BARBOSA E ROCHA-COUTINHO, 2012). Porém, Fleck e Wagner (2003) ressaltam que atualmente além da maternidade, as mulheres tendem a se preocupar com a sua realização acadêmica e a construção de uma carreira profissional, com o intuito de alcançarem, a partir dessas atividades, uma condição necessária para conquistar o sucesso.

Nesse sentido, Rocha-Coutinho (2004) salienta que com a entrada das mulheres no mercado de trabalho a identidade feminina teve que ser alterada, uma vez que as mulheres deixaram de ser apenas esposas, mães e educadoras e passaram a desempenhar um novo papel na sociedade, o de trabalhadora e pessoa com carreira profissional.

O ingresso das mulheres no mercado de trabalho não fez com que as atividades domésticas fossem absorvidas pelos homens, o que fez com que as mulheres passassem a enfrentar uma dupla, ou até tripla jornada, uma vez que as mesmas além de se dedicarem ao trabalho fora do lar, ainda são responsáveis pelas atividades domésticas e de cuidado aos filhos e necessitam de tempo para estudarem e se capacitarem, vislumbrando um trabalho mais bem recompensado (AMARAL; VIEIRA, 2009).

Durante muito tempo, as mulheres viveram apenas para desenvolverem atividades do lar, sendo durante séculos, submissas aos desejos dos homens. Com o passar do tempo, as condições sociais do mundo foram transformadas e a mulher foi aos poucos, conquistando seu espaço na sociedade (QUELHAS, 2010).

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho ocorreu de fato a partir do século XX, devido ao acontecimento de alguns eventos como: a Revolução Russa em 1917, que buscava a igualdade entre homens e mulheres; os anos da Grande Recessão, que favoreceu a ocupação de vários cargos por mulheres, devido a sua baixa remuneração e a Segunda Guerra Mundial, que tornou essencial a contratação de mulheres para as potências envolvidas com a guerra, levando-as a desenvolver tarefas antes exclusivamente masculinas (SILVA, 2015).

A Segunda Guerra Mundial foi de grande importância para o ingresso de mulheres no mercado de trabalho, pois as mesmas eram responsáveis pelo controle e sustento da família enquanto os homens estavam em batalhas, e ainda quando retornavam incapacitados de exercer qualquer atividade (VALVERDE, 2016).

Bruschini e Lombardi (2016) ressaltam que o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, se intensificou a partir da década de setenta e não retrocedeu, mesmo diante de diversas crises econômicas que se abateram sobre o país. Nessa perspectiva, Silva e Lazo (2010) salientam que no Brasil, as mulheres passaram a ocupar espaço no mercado de trabalho a partir da década de setenta, devido principalmente ao intenso crescimento urbano e industrial, que resultaram na expansão da demanda por mão de obra.

Já na década de oitenta, com o advento da terceirização, houve uma ampliação das atividades econômicas relacionadas ao trabalho feminino, tais como comércio, serviços, atividades administrativas e serviços bancários. A partir dos anos noventa, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, se deu principalmente pelos empregos informais, que apesar de apresentarem características negativas, acabaram mudando o perfil de trabalhador requisitado e asseguraram um espaço para as mulheres nas empresas (SILVA; LAZO, 2010).

Fontoura e Gonzalez (2009) ressaltam que a presença das mulheres no mercado de trabalho brasileiro está em ascensão nas últimas décadas, devido a fatores como: a expansão do mundo do trabalho, as transformações culturais que apesar de serem lentas, redirecionam as mulheres a outros espaços além do privado, escolarização das mulheres, que atualmente já apresentam indicadores educacionais superiores aos dos homens e a redução da taxa de fecundidade.

Nesse sentido, Bruschini e Lombardi (2016) salientam que as transformações dos comportamentos e dos valores ligados aos papéis sociais femininos, encorajados principalmente pelos movimentos feministas e pela presença feminina cada vez mais atuante nos espaços públicos, instituíram meios facilitadores para a entrada das mulheres no mercado de trabalho. Os principais aspectos fundamentais para tal acontecimento foram: a expansão da escolaridade, devido ao acesso das mulheres às universidades e a queda na taxa de fecundidade, que foi uma das principais transformações ocorridas no país desde o final da década de sessenta e se deu graças à adoção de práticas contraceptivas.

Assim, segundo os autores supracitados, ao elevar o grau de instrução e o nível socioeconômico, as mulheres passaram a ser economicamente ativas e a terem um número menor de filhos o que resultou em uma maior disponibilidade para o trabalho.

Mas, apesar da participação feminina no mercado de trabalho estar em crescimento, as mulheres ainda enfrentam grandes desafios, como a discriminação, que acontece quando as mesmas recebem remunerações diferentes em termos salariais, ou dificuldades de acesso ao trabalho em relação aos homens, mesmo quando possuem as mesmas preferências e atributos produtivos (BAPTISTA, 2016).

Nesse contexto, Araújo e Ribeiro (2001) evidenciam que as mulheres sofrem discriminação no mercado de trabalho quando, apesar de igualmente qualificadas,

possuem remuneração inferior à masculina, mesmo desempenhando a mesma função, ou recebem salários inferiores por terem acesso apenas às funções menos remuneradas.

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2018) no ano de 2016, o rendimento habitual médio mensal de um homem era de R\$2.306,00 enquanto o de uma mulher era de apenas R\$1.764,00. Isto significa que no geral as mulheres recebiam apenas 76,5% do salário pago aos homens. Essa diferença era ainda mais exorbitante no ano de 2012 quando as mulheres chegaram a ter rendimentos 26,3% menor que dos homens.

Chaves (2011) ressalta que eventualmente, pode-se argumentar que a diferença de remuneração deve estar relacionada à jornada menor das mulheres. Como grande parte das mulheres necessita conciliar o trabalho remunerado com os afazeres domésticos, elas acabam por ocuparem funções com carga horária reduzida, optando algumas vezes por trabalhar em período parcial, com carga horária máxima de trinta horas semanais.

Assim, apesar de crescente, a inserção feminina no mercado de trabalho não diminui o papel da mulher como mãe, esposa e responsável pela administração do lar, ela apenas aumenta o número de papéis desempenhados pela mulher na sociedade, o que pode gerar muitos conflitos (NUNES NETO *et al.*, 2017).

2.2 Relação trabalho/família no empreendedorismo

Durante algum tempo, o trabalho e família foram considerados dimensões completamente distintas. No entanto, com a entrada da mulher no mercado de trabalho formal e conseqüentemente, com o aumento do número de casais em que ambos trabalham, houve-se a necessidade de voltar a atenção para a relação entre trabalho e família (ZHANG; LIU, 2011).

Nesse sentido, Barbosa *et al.* (2010) ressaltam que a partir da inserção das mulheres no mercado de trabalho, houve um aumento da complexibilidade das relações entre a carreira e a família, pois tornou-se necessária a existência de um equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e as familiares. Assim, com a participação no mercado de trabalho, as mulheres deixaram de ser incumbidas apenas das atividades domésticas e passaram a ser conciliadoras de diversos papéis na sociedade (SPINDOLA; SANTOS, 2003).

Madalozzo, Martins e Shiratori (2010) destacam que mesmo com a introdução feminina no mercado de trabalho e a divisão das atividades profissionais com os homens, as mulheres ainda mantêm o seu papel de dona de casa, sendo elas as principais responsáveis pelas tarefas domésticas. Tal afirmação pode ser confirmada a partir de dados do IBGE (2018) que apontam que no Brasil as mulheres dedicam ao cuidado com seus familiares e afazeres domésticos cerca de 73% de horas a mais que os homens.

Ainda de acordo com o IBGE (2018) as mulheres brasileiras que possuem uma carreira, dedicam em média 18,1 horas semanais para o cuidado de familiares e afazeres domésticos, enquanto os homens tendem a dedicar apenas 10,5 horas. Assim, as mulheres que necessitam conciliar o trabalho e as demandas familiares, muitas vezes, optam por trabalhar em funções com carga horária reduzida, na tentativa de minimizar o conflito entre essa relação.

Quental e Wetzel (2002) em seus estudos relatam que as mulheres, com o intuito de minimizar parte do conflito existente na relação trabalho/família, vêm recorrendo a algumas estratégias para flexibilizar a jornada de trabalho, dentre as quais se destaca o empreendedorismo. Porém, em grande parte das vezes, essa flexibilidade, ao invés de atenuar, pode ser um agravante para o conflito trabalho-família, uma vez que ao se

tornarem donas dos próprios negócios essas mulheres tendem a misturar os horários de atividades domésticas com os profissionais.

O conflito trabalho família pode ser visualizado a partir de três dimensões, sendo elas: a dimensão de tempo, dimensão de tensão e dimensão de comportamento. A dimensão de tempo no trabalho abrange todos os aspectos, como número de horas trabalhadas e a flexibilidade no horário de trabalho, enquanto na família envolve a dedicação aos filhos, a inter-relação com o trabalho do cônjuge e o compartilhamento das tarefas domésticas (GREENHAUS, BEUTELL, 1985 *apud* STROBINO; TEIXEIRA, 2014).

Já a dimensão de tensão contempla a rotina, a baixa valorização das atividades, a responsabilidade e os fatores estressantes no ambiente de trabalho, enquanto na família considera as expectativas de sucesso pessoal e do cônjuge ou demais membros, as cobranças de participação nas tarefas domésticas, o apoio do cônjuge e os fatores estressantes comuns do ambiente familiar. Por sua vez, a dimensão do comportamento, diz respeito às atuações pessoais esperadas tanto no ambiente do trabalho como no ambiente familiar, ou seja, uma atuação profissional objetiva e discreta e uma atuação familiar sensível e honesta (GREENHAUS, BEUTELL, 1985 *apud* STROBINO; TEIXEIRA, 2014).

Nessa perspectiva, Cramer *et al.* (2012) afirmam que o fato de as mulheres serem mais sensíveis nas relações entre pessoas, faz com que elas se encontrem em constante conflito, porque sempre estarão acompanhadas de um sentimento de culpa, tanto se optarem por dedicar-se mais à família e abrir mão de sua carreira, quanto se decidirem dedicar-se mais à carreira e abrir mão dos cuidados com a família. As autoras Winkler e Medeiros (2011) complementam salientando que as mulheres enfrentam o sentimento de culpa principalmente quando os filhos são pequenos e elas precisam conciliar os afazeres domésticos com o trabalho, o que causa consequências negativas nas relações, e de certa forma um desestímulo na abertura de um novo negócio.

Como forma de suavizar os impactos causados, Shelton (2006) apresenta em seu estudo três estratégias para gerenciar o conflito trabalho-família. Seguindo a autora, as empreendedoras podem empenhar-se para: eliminar o conflito, optando por não constituir família ou por não abrir um negócio; reduzir o conflito, a partir da constituição de famílias menores e utilizar ajuda de terceiros no desempenho de algumas tarefas e compartilhar o conflito, através da gestão participativa, delegando tarefas aos seus familiares e aos colaboradores das empresas.

Quadro 1 - Estratégias para gerenciar o conflito trabalho-família.

Estratégia	Implementação
Eliminar o conflito	Não constituir família ou não abrir um negócio
Reduzir o conflito	Constituir famílias menores e utilizar ajuda de terceiros no desempenho de tarefas
Compartilhar o conflito	Delegar tarefas a seus familiares e aos seus colaboradores

Fonte: Adaptado de Shelton (2006).

Teixeira e Bomfim (2016), ao realizarem um estudo com sete empreendedoras do ramo de viagens, em dois municípios do estado de Sergipe, identificaram que as mulheres donas de negócios, adotam algumas alternativas na tentativa de gerenciar o conflito trabalho-família, sendo as principais: trabalhar em casa, trabalhar com a família, compartilhar o trabalho com uma sócia, levar o filho para o trabalho, morar no trabalho e flexibilizar o horário de trabalho.

Já Strobino e Teixeira (2014) apontam em seu estudo realizado com duas empresárias do setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba, que a maior parte dos conflitos trabalho-família acontece em detrimento da dimensão tempo e

que a principal ação para atenuar o conflito é mudar a maneira de agir, buscando controlar suas emoções para que não levem problemas oriundos do trabalho para dentro de suas casas.

Contudo, é possível depreender que quando as mulheres optam por não abrir mão de suas carreiras profissionais para se dedicarem exclusivamente à família, mesmo buscando ajuda de terceiros, elas não deixam de serem as principais responsáveis pelas tarefas domésticas. Diante disso, cabe a elas gerenciar a dupla jornada, no intuito de atenuar o conflito na relação trabalho/família (TEIXEIRA; BOMFIM, 2016).

3 METODOLOGIA

O presente estudo foi caracterizado como uma pesquisa qualitativa, de cunho descritivo e utilizou-se como método de procedimento o estudo de caso. A pesquisa qualitativa busca compreender, de maneira profunda, as circunstâncias de uma determinada situação, atribuindo-lhe uma observação qualitativa (SAMARA; BARROS, 2007). Cervo, Bervian e Silva (2007) ressaltam que a pesquisa descritiva é responsável por registrar, analisar e correlacionar os fenômenos ou fatos sem manipulá-los, buscando descobrir com maior exatidão a natureza, as características, a relação e a frequência com que os mesmos ocorrem. Já no que diz respeito ao estudo de caso, o mesmo pode ser conceituado como um estudo detalhado de um objeto de estudo que permite maior compreensão do mesmo (GIL, 2002).

O presente estudo foi realizado em um município que está localizado na região Centro-Oeste do estado de Minas Gerais. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2010) este município possui cerca de 22.734 habitantes, sendo 11.482 mulheres e 11.252 homens.

Atualmente, o município conta com 244 empresas cadastradas em sua associação comercial, estando esses empreendimentos divididos nos setores de prestação de serviços, comércio e industrial. Dos empreendimentos cadastrados, 30,33% foram criados por mulheres, totalizando 74 empresas.

Destas 74 empresas criadas por mulheres e cadastradas na Associação Comercial e Industrial deste município, 30 não foram consideradas na pesquisa, por estarem localizadas em outros municípios (10), por serem administradas por homens (6), por possuírem a mesma empreendedora (1) ou por terem encerrado suas atividades (13). Desta forma, 44 negócios estavam aptos a participar do estudo, onde tentou-se um contato com as 44 empreendedoras, porém, não houve um retorno positivo de todas, onde 9 disseram estar ocupadas ou não quiseram responder e 16 não foram encontradas no período de coleta de dados. Devido a essas circunstâncias chegou-se a um total de 19 empreendedoras participantes.

A técnica empregada para a coleta de dados foi o questionário semiestruturado. Antes de iniciar a coleta dos dados, foram aplicados três questionários pilotos, com o intuito de testar o instrumento de coleta e assim adequá-lo ao público e garantir o atendimento dos objetivos propostos. Posteriormente, o questionário já adaptado foi aplicado pela pesquisadora às 19 empreendedoras, diretamente em seus estabelecimentos. A aplicação dos questionários ocorreu entre 04/09/2018 e 21/09/2018, sendo que alguns empreendimentos foram visitados mais de uma vez, no intuito de encontrar a empreendedora.

Após coletados, os dados foram tabulados no programa Excel e transformados em gráficos, tabelas e quadros para melhor visualização dos resultados obtidos e, posteriormente, tais dados foram discutidos com o intuito de responder aos objetivos propostos no trabalho.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta seção descreveu brevemente o perfil das empreendedoras participantes da pesquisa, bem como caracterizou seus negócios para apresentar mais detalhadamente a percepção destas mulheres sobre como conciliam os papéis assumidos perante a relação trabalho/família verificando a existência de conflito nesta relação. Especificamente, apresentou as dificuldades encontradas em conciliar os papéis assumidos perante a sociedade e apontou estratégias para minimizar os conflitos gerados na conciliação desses papéis.

5.1 Perfil das empreendedoras e caracterização dos negócios

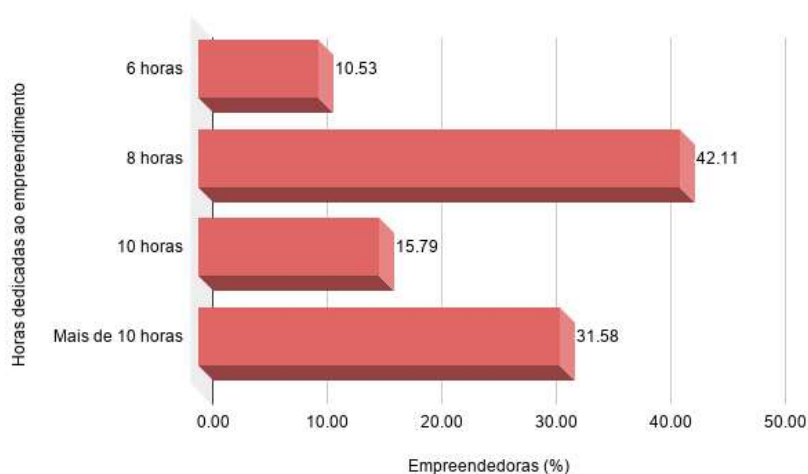
O perfil das estudadas englobou a idade, estado civil, filhos, escolaridade e renda. O perfil traçado apresentou a maioria das mulheres respondentes com idade entre 45 e 54 anos, casadas, mães, com a maioria com dois filhos, sendo a maioria com grau de escolaridade de graduação completa ou incompleta, que possuem uma renda mensal superior a R\$ 4.001,00. No que diz respeito aos empreendimentos das mulheres pesquisadas, constatou-se que os mesmos podem ser caracterizados como comércios, estabelecidos, sendo que a maior parcela foi criada há mais de 10 anos e a maioria possui até 5 colaboradores. A maior parcela desses empreendimentos não possui a figura de um sócio e não foram criados com a ajuda de órgãos de apoio ao empreendedor.

5.2 Relação trabalho/família

Com o intuito de verificar a existência de conflito na relação trabalho/família, foram feitos às empreendedoras questionamentos relativos ao tempo gasto com questões familiares e profissionais e as dificuldades enfrentadas por elas na conciliação entre trabalho/família.

No que diz respeito à quantidade de horas que as empreendedoras dedicam diariamente aos seus empreendimentos, identificou-se que 47,37% trabalham mais de dez horas por dia em seus negócios; 42,11% trabalham oito horas por dia e 10,53% trabalham seis horas diárias. No presente estudo, não foi identificada nenhuma empreendedora que dedique menos de seis horas diárias ao seu empreendimento (Figura 2).

Figura 2 - Horas dedicadas ao empreendimento.



Fonte: Dados da pesquisa.

Com base nos resultados apresentados acima, foi possível identificar que uma grande parcela das respondentes dedica diariamente aos seus empreendimentos mais de dez horas, que segundo Capowski (1992) *apud* Lindo *et al.* (2007) ultrapassa as horas de emprego tradicional, imposta pela legislação trabalhista brasileira, que prevê que a jornada diária deve ser de oito horas.

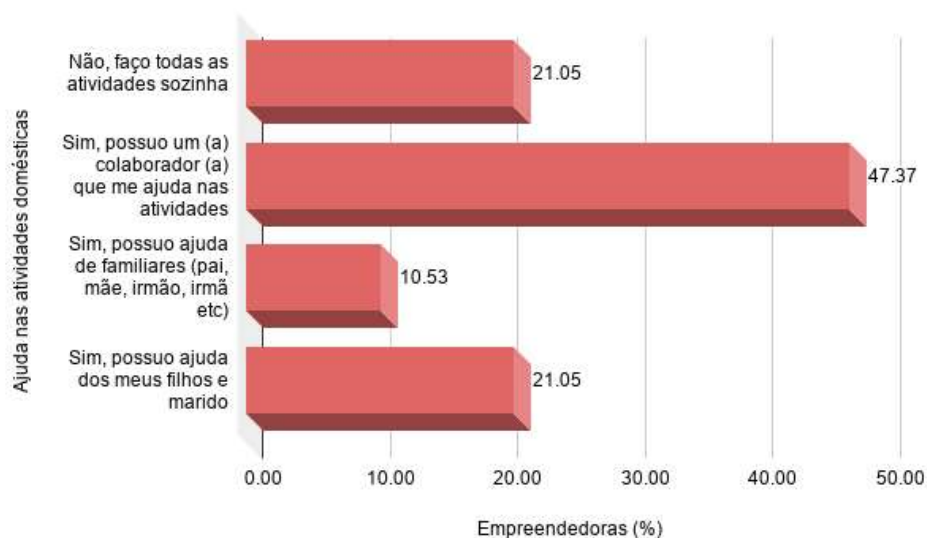
Já no que diz respeito à quantidade de horas dedicadas à família, notou-se que as empreendedoras dedicam em média 26,76 horas semanais aos afazeres domésticos e cuidado com os familiares. Assim, percebeu-se que o presente estudo vai contra ao apresentado pelo IBGE (2018), que aponta que as mulheres que possuem carreiras dedicam em média, 18,1 horas semanais aos cuidados de familiares e afazeres domésticos. Considerando o fato de que as empreendedoras pesquisadas dedicam mais horas aos negócios do que às suas famílias, as mesmas foram questionadas se em algum momento de sua trajetória empreendedora já se sentiram culpadas por tal fato, e diante desse questionamento 78,95% disseram sim e 21,05% responderam não.

O fato de a maior parte das mulheres pesquisadas afirmarem que já se sentiram culpadas pode ser justificado a partir do estudo de Cramer *et al.* (2012) que afirmam que devido ao fato das mulheres serem consideradas mais sensíveis nas relações interpessoais, elas sempre estarão acompanhadas de um sentimento de culpa, tanto se optarem por dedicarem mais a família e abrir mão de sua carreira, quanto se optarem por dedicarem mais a carreira do que aos cuidados com a família.

As autoras Winkler e Medeiros (2011) salientam que as mulheres enfrentam o sentimento de culpa principalmente quando possuem filhos pequenos. Porém, ao fazer um cruzamento entre os dados encontrados no presente estudo foi possível identificar que 21,05% das respondentes apesar de não possuírem filhos também enfrentam tal sentimento.

Ainda considerando o fato de que as empreendedoras dedicam grande parte de seu tempo aos negócios, foi perguntado às mesmas se elas possuem ajuda de terceiros nas atividades domésticas. Diante deste questionamento, notou-se que: 21,05% disseram que não possuem ajuda e fazem todas as atividades sozinhas; 47,37% possuem colaboradores que ajudam nas atividades domésticas; 10,53% possuem ajuda de familiares, tais como pai, mãe, irmão, irmã e 21,05% disseram possuir ajuda dos filhos e marido (FIGURA 3).

Figura 3 - Ajuda de terceiros nas atividades domésticas.



Fonte: Dados da pesquisa.

Assim, percebeu-se que a maior parte das empreendedoras (78,95%) possui ajuda de terceiros no desempenho das atividades domésticas, o que está em conformidade com o estudo de Jonathan (2005) realizado com empreendedoras cariocas, onde aponta que as mesmas possuem ajuda de colaboradores ou familiares no desempenho das atividades domésticas.

Foi perguntado às 19 empreendedoras pesquisadas, se as mesmas percebem a existência de incompatibilidade entre a relação trabalho e família, e frente a esse questionamento, 42,11% responderam sim e 57,89% responderam não.

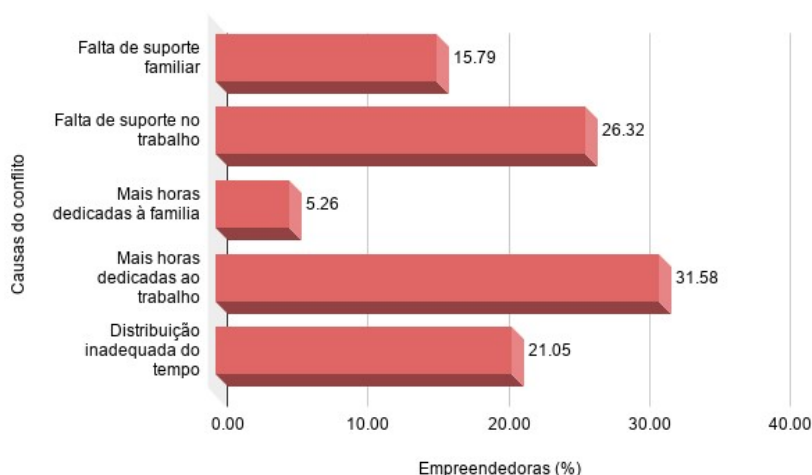
A partir da combinação dos dados apresentados no presente estudo, identificou-se que as mulheres solteiras e sem filhos tendem a perceber mais a incompatibilidade do que as casadas e com filho.

A afirmação apresentada acima, pode ser justificada, a partir do cruzamento dos dados da pesquisa que apontaram que as mulheres casadas dedicam menos tempo aos afazeres domésticos em relação às solteiras, e ainda pelo fato da maior parte das mulheres casadas possuírem a presença de um colaborador para ajudar nas tarefas domésticas e não precisarem contar apenas com a ajuda de familiares ou fazerem as atividades sozinhas.

Ainda com intuito de verificar a existência de conflito na relação trabalho-família foram apresentadas às empreendedoras as seguintes alternativas: falta de suporte no trabalho; falta de suporte familiar; mais horas dedicadas ao trabalho do que gostaria/deveria; mais horas dedicadas à família do que gostaria/deveria e; distribuição inadequada do tempo gasto entre assuntos pessoais e profissionais.

Diante deste questionamento, foi possível constatar que: 31,58% das empreendedoras consideram que a principal causa do conflito trabalho/família é ter que dedicar mais horas ao trabalho do que gostaria/deveria; 26,32% disseram ser a falta de suporte no trabalho; 21,05% consideram a distribuição inadequada do tempo gasto entre os assuntos pessoais e profissionais; 15,79% disseram ser a falta de suporte familiar e 5,26% das respondentes consideram o fato de dedicarem mais horas à família do que gostaria/deveria, a principal causa de conflitos (FIGURA 4).

Figura 4 - Principal causa do conflito trabalho e família.



Fonte: Dados da pesquisa.

Assim, foi possível identificar que a maior parte das respondentes (57,9%) considera que os conflitos entre trabalho e família são causados principalmente por

problemas relacionados ao âmbito empresarial, tais como a necessidade de dedicarem grande parte de seu tempo ao negócio e falta de suporte na empresa.

Ao fazer um cruzamento entre os resultados encontrados, foi possível perceber que a maior parte das empreendedoras que consideram a falta de suporte no trabalho e o excesso de dedicação aos negócios as principais causas geradoras de conflito entre trabalho/família, possuem menos de cinco colaboradores (60%) e trabalham diariamente oito horas ou mais (100%).

As questões relacionadas ao ambiente familiar, tais como a falta de suporte familiar e a dedicação excessiva à família foram consideradas por uma minoria dentre as respondentes. Porém, cumpre-se destacar que tais causas estão relacionadas a raízes históricas ligadas ao patriarcado e à divisão sexual do trabalho, que faz com que as mulheres, mesmo estando inseridas no mercado de trabalho, sejam as principais responsáveis pelas atividades domésticas e cuidados com os filhos (NASCIMENTO, 2014; WAGNER *et al.*, 2005).

Nesse sentido, Amaral e Vieira (2009) ressaltam que o ingresso das mulheres no mercado de trabalho não as isentou das atividades domésticas, apenas fez com que elas começassem a enfrentar uma dupla jornada. Assim, é possível perceber que mesmo sendo donas de negócios, e na maioria das vezes trabalharem diariamente, oito horas ou mais, as mulheres ainda precisam dedicar grande parte do seu tempo aos cuidados domésticos, o que pode acabar sobrecarregando e gerando conflitos.

O conflito trabalho/família pode ser visualizado a partir de três dimensões, sendo elas: a dimensão de tempo, que no trabalho abrange todos os aspectos, como número de horas trabalhadas e a flexibilidade no horário de trabalho, enquanto na família envolve a dedicação aos filhos, a inter-relação com o trabalho do cônjuge e o compartilhamento das tarefas domésticas; a dimensão de tensão contempla a rotina, a baixa valorização das atividades, a responsabilidade e os fatores estressantes no ambiente de trabalho, enquanto na família considera as expectativas de sucesso pessoal e do cônjuge ou demais membros, as cobranças de participação nas tarefas domésticas, o apoio do cônjuge e os fatores estressantes comuns do ambiente familiar e a dimensão do comportamento, que diz respeito às atuações pessoais esperadas tanto no ambiente do trabalho como no ambiente familiar, ou seja, uma atuação profissional objetiva e discreta e uma atuação familiar sensível e honesta (GREENHAUS, BEUTELL, 1985 *apud* STROBINO; TEIXEIRA, 2014).

Assim, no presente estudo, foi possível perceber que as principais causas de conflito trabalho/família, consideradas pelas empreendedoras estão relacionadas às dimensões de tempo ou de tensão, uma vez que correspondem à falta de suporte no trabalho ou familiar e ao excesso de dedicação às demandas profissionais ou familiares.

Ao tomar conhecimento das principais causas da incompatibilidade trabalho/família, solicitou-se às empreendedoras que apontassem as melhores estratégias para minimizar esses conflitos. Assim notou-se que: 25,45% das empreendedoras consideram que a principal estratégia é utilizar ajuda de terceiros no desempenho das tarefas; 21,82% não levar os problemas do trabalho para casa ou de casa para o trabalho; 20% delegar tarefas a seus familiares e colaboradores; 9,09% levar o filho para o trabalho; 9,09% mudar a maneira de agir e controlar as emoções; 5,45% trabalhar com a família; 3,64% trabalhar em casa; 1,82% não constituir família; 1,82% constituir família menor e 1,82% morar no trabalho. As estratégias não abrir um negócio e compartilhar o trabalho com um sócio, não foram apontadas por nenhuma das empreendedoras (QUADRO 2).

Quadro 2 - Estratégias para minimizar o conflito trabalho/família.

Estratégias para minimizar o conflito trabalho/família	%
--	---

Utilizar a ajuda de terceiros no desempenho das tarefas	25,45
Não levar os problemas do trabalho para casa ou de casa para o trabalho	21,82
Delegar tarefas a seus familiares e aos seus colaboradores	20,00
Levar o filho para o trabalho	9,09
Mudar a maneira de agir e controlar as emoções	9,09
Trabalhar com a família	5,45
Trabalhar em casa	3,64
Não constituir família	1,82
Constituir família menor	1,82
Morar no trabalho	1,82
Não abrir um negócio	0,00
Compartilhar o trabalho com um sócio	0,00

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir do Quadro 2, foi possível identificar que a principal estratégia adotada pelas empreendedoras foi utilizar a ajuda de terceiros no desempenho das tarefas, sendo essa estratégia apontada por Shelton (2006) como uma forma de reduzir o conflito. A autora ainda relata que a constituição de famílias menores, que no presente estudo é representado por 1,82% das respondentes, também pode ser considerada uma forma de redução dos impactos negativos na relação trabalho/família.

Strobino e Teixeira (2014) salientam que a maioria dos conflitos trabalho/família acontece em detrimento da dimensão tempo e que as principais formas de atenuar esses conflitos são: não levar os problemas oriundos do trabalho para casa e nem de casa para o trabalho e mudar a maneira de agir e controlar suas emoções. Nesse sentido, nota-se que o presente estudo corrobora com o proposto pelo autor supracitado, uma vez que a estratégia de não levar os problemas oriundos do trabalho para casa e nem de casa para o trabalho representa 21,82% das respostas.

A terceira estratégia mais citada pelas respondentes, foi delegar tarefas aos familiares e colaboradores. Shelton (2006) evidencia que a gestão participativa, ou seja, o ato de delegar tarefas, seja a familiares ou a colaboradores, não eliminará, nem reduzirá o conflito, mas é uma forma de compartilhá-lo, diminuindo a responsabilidade que recai sobre a empreendedora.

Já as estratégias de trabalhar em casa, trabalhar com a família, levar o filho para o trabalho e morar no trabalho, são consideradas por Teixeira e Bonfim (2016) como formas de gerenciamento de conflitos, uma vez que ao adotarem essas estratégias as empreendedoras terão mais flexibilidade de horários.

A partir dos resultados obtidos, foi possível notar que apenas uma pequena parcela das respondentes (1,82%), optou pela estratégia de não constituir família, que é considerada por Shelton (2006) como uma das duas formas existentes para eliminar o conflito, sendo a outra, não abrir um negócio.

Foi perguntado às empreendedoras se elas consideram mais fácil conciliar trabalho/família sendo donas de um negócio ou sendo empregadas. Frente a esse questionamento, 73,68% das empreendedoras disseram que é mais fácil conciliar esta relação sendo dona de um negócio, enquanto 26,32% responderam que se fossem empregadas teriam maior facilidade na conciliação.

Dentre as empreendedoras que acreditam que o fato de serem donas de um negócio, faz com que elas tenham maior facilidade em conciliar os papéis profissionais e familiares, as principais justificativas de respostas foram:

“Acredito que é mais fácil conciliar trabalho/família sendo dona de um negócio, pois assim tenho maior flexibilidade de horário” e “Sendo dona de um negócio, eu consigo conciliar melhor as demandas do trabalho e da família, pois assim tenho mais

flexibilidade de horário e posso delegar pessoas para suprir as necessidades da empresa” (RELATOS DA PESQUISA).

Já com relação às mulheres que acreditam que se fossem empregadas conseguiriam conciliar melhor suas demandas profissionais e familiares, as principais justificativas foram:

“Acredito que se eu fosse empregada de alguma empresa seria mais fácil conciliar trabalho/família. Tendo um negócio próprio é bem mais difícil, pois tenho mais responsabilidades, cobranças e questões para resolver” e “Eu acho que seria mais fácil conciliar sendo empregada, pois o empregado possui um horário definido” (RELATOS DA PESQUISA).

Assim, foi identificado que apesar de grande parte das empreendedoras possuir jornadas de trabalho extensas, chegando na maioria das vezes a ultrapassar oito horas diárias, elas ainda assim, preferem ser empreendedoras, pois acreditam que assim conseguirão ter maior flexibilidade de horário.

Por fim, foi perguntado às empreendedoras, se elas acreditam que o fato de serem mulheres, faz com que elas enfrentem mais dificuldades e sofram mais cobranças da sociedade. Diante deste questionamento, 36,64% das mulheres disseram que sim e 63,16% disseram não.

Entretanto, cumpre-se destacar que apesar da maior parte das respondentes não relacionarem as dificuldades e cobranças com o fato de serem mulheres, elas continuam assumindo diversos papéis perante a sociedade, sendo elas: mães, esposas, estudantes, filhas, profissionais etc., que podem originar uma série de conflitos nas relações pessoais, profissionais e familiares (PADOVAN; ORDONES, 2017; JONATHAN, 2005).

6 CONCLUSÃO

Foi possível concluir que no que se refere à conciliação dos múltiplos papéis que elas assumem na sociedade, foi possível identificar que a principal dificuldade das empreendedoras é encontrar suporte no trabalho e a dedicação excessiva ao negócio, uma vez que a maior parte dessas empreendedoras possui um baixo número de colaboradores em seus negócios e dedicam oito horas diárias ou mais a seus empreendimentos.

Contudo, foi possível constatar que mesmo não sendo percebido por grande parte das pesquisadas, existe o conflito na relação trabalho/família das empreendedoras do município de Bambuí-MG. Notou-se que o conflito é causado geralmente por fatores do âmbito profissional e está ligado principalmente às dimensões de tempo e tensão, uma vez que correspondem a elevado número de horas trabalhadas pelas empreendedoras e ao maior empenho que elas necessitam ter, devido à falta de suporte no trabalho.

Como forma de minimizar a incompatibilidade entre as demandas pessoais e profissionais, as empreendedoras pesquisadas utilizam algumas estratégias que giram em torno da busca pela ajuda de terceiros, da delegação das atividades e da separação entre os problemas familiares e profissionais. Assim, foi possível perceber que as principais estratégias adotadas pelas empreendedoras são utilizadas como forma de reduzir e compartilhar os conflitos.

As principais limitações encontradas na realização do presente estudo decorreram do número reduzido de respondentes, uma vez que uma parcela significativa das empreendedoras do município não teve disponibilidade para participar da pesquisa.

Portanto, para futuros estudos recomenda-se pesquisar um número maior de empreendedoras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMARAL, G. A.; VIEIRA, A. A mulher e a tripla jornada de trabalho: a arte de ser beija-flor. 2009. *In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, 33, 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, 2009.
- BAPTISTA, Dulce Benigna Dias Alvarenga. Diferenciais de rendimento e discriminação por sexo no mercado de trabalho brasileiro na década de 90. *In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, 20, 2016, Ouro Preto. **Anais...** Ouro preto: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 2016.
- BARBOSA, M. B. *et al.* Carreira, vida familiar e vida profissional das executivas: tensão e conciliação. *In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*, 8, 2010, Resende. **Anais...** Resende: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2010.
- BARBOSA, P. Z.; ROCHA-COUTINHO, M. L. Ser mulher hoje: a visão de mulheres que não desejam ter filhos. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 24, n. 3, 2012.
- BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa. *In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, 10, 2016, Ouro Preto. **Anais...** Ouro Preto: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, p. 483-516, 2016.
- CARDOSO, N. C. F. L. **A Mulher em Múltiplos Papéis e os seus efeitos para o Bem-Estar Psicológico e Satisfação Marital**. 2011. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica Portuguesa, 2011.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P.A; DA SILVA, R. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- CHAVES, A. L. L. Estimativa da discriminação salarial, por gênero, para os trabalhadores assalariados da Região Metropolitana de Porto Alegre. **Mulher e Trabalho**, Porto Alegre, v. 2, 2011.
- CRAMER, Luciane *et al.* Representações femininas da ação empreendedora: uma análise da trajetória das mulheres no mundo dos negócios. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 53-71, 2012.
- FLECK, Ana Cláudia; WAGNER, Adriana. A mulher como a principal provedora do sustento econômico familiar. **Psicologia em estudo**, v. 8, n. 1, p. 31-38, 2003.
- FONTOURA, N.; GONZALEZ, R. Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade. Nota Técnica. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**, Brasília, v. 41, p. 33-38, 2009.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GLOBAL ENTRENEURSHIP MONITOR – GEM. **Empreendedorismo no Brasil: relatório executivo 2019**. Curitiba: IBQP, 2019. 30 p. Disponível em: <https://ibqp.org.br/PDF%20GEM/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20Empreendedorismo%20no%20Brasil%202019.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2021.
- GLOBAL ENTRENEURSHIP MONITOR – GEM. **Empreendedorismo no Brasil: 2007**. Curitiba: IBQP, 2007. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/GEM%20Nacional%20-%20web.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2018.
- GLOBAL ENTRENEURSHIP MONITOR – GEM. **Empreendedorismo no Brasil: 2016**. Curitiba: IBQP, 2016. 208 P. Disponível em:

<http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/GEM%20Nacional%20-%20web.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2018.

GLOBAL ENTRENEURSHIP MONITOR – GEM. **Empreendedorismo no Brasil:** relatório executivo 2017. Curitiba: IBQP, 2017. 19 p. Disponível em:

https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20BRASIL_web.pdf. Acesso em: 20 mar. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Estatísticas de gênero:** indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2018. Disponível em:

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 05 ago. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Panorama das cidades.** 2010. Disponível em:

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/bambui/panorama>. Acesso em: 09 jun. 2018.

JONATHAN, E. G. Mulheres empreendedoras: medos, conquistas e qualidade de vida. **Psicologia em estudo**, Maringá, v.10, n.3, p.373-382, 2005.

LINDO, M. R. *et al.* Vida pessoal e vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. **RAC–Eletrônica**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2007.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 547-566, maio/ago. 2010.

NASCIMENTO, S. D. Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. *In:* Simpósio Gênero e Políticas Públicas, 3, 2014, Londrina. **Anais...** Londrina: Simpósio Gênero e Políticas Públicas, 2014.

NUNES NETO, A. *et al.* A inserção da mulher no mercado de trabalho. *In:* Jornada de Iniciação Científica e de Extensão Universitária, 7, 2017, Curitiba. **Anais...** Curitiba: Jornada de Iniciação Científica e de Extensão Universitária, 2017.

OLIVEIRA, P. G.; SOUZA NETO, B. de; C. Empreendedorismo e Gestão Feminina: Uma Análise do Estilo Gerencial de Mulheres Empreendedoras no Município de São João del-Rei/MG. *In:* Simpósio de Gestão da Inovação Tecnológica, 25, 2008, Brasília. **Anais...** Brasília: Simpósio de Gestão da Inovação Tecnológica, 2008.

PADOVAN, J. de A, M.; ORDONES, S. Ap. D. Família e Trabalho: a Conciliação de Múltiplos Papéis a Mulher do Século XXI. **Revista Conbrad**, Maringá, v. 2, n. 1, p. 181-194, 2017.

QUELHAS, F. de C. Mulheres executivas no mercado de trabalho. *In:* Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 6, 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 2010.

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

ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. Novas opções, antigos dilemas: mulher, família, carreira e relacionamento no Brasil. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 12, n. 1, p. 02-17, 2004.

SAMARA, B. S.; BARROS, J. C. **Pesquisa de Marketing:** conceitos e metodologia. 4. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2007.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS - SEBRAE (2013). **Perfil das mulheres empreendedoras Estado de São Paulo.** São Paulo: SEBRAE, 2013. Disponível em:

[http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/90b8df1d92222d82a99aaf48a2d3aecd/\\$File/7762.pdf](http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/90b8df1d92222d82a99aaf48a2d3aecd/$File/7762.pdf). Acesso em 28 abr. 2018.

SHELTON, L. M. Female entrepreneurs, work–family conflict, and venture performance: New insights into the work–family interface. **Journal of small business management**, v. 44, n. 2, p. 285-297, 2006.

SILVA, G. S.; TEIXEIRA, R. M. Empreendedorismo Feminino e o Processo de Criação de Empresas: Estudo de Casos Múltiplos em Aracaju, SE. *In*: Seminários em Administração, 17, 2014, São Paulo. **Anais...** São Paulo: Seminários em Administração, 2014.

SILVA, M. F. B. da; LAZO, A. C. G. V. A participação das cônjuges no mercado de trabalho e o divórcio no Brasil. *In*: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 17, 2010, Caxambu. **Anais...** Caxambu: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 2010.

SILVA, M. G. da. **Empreendedorismo Feminino e Informalidade**: um retrato do Distrito Santa Gertrudes. Patos, 2015.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana; MACHADO, Danielle Carusi. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. **Cadernos de pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 573-594, 2007.

STROBINO, M. R. C.; TEIXEIRA, R. M. Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no comércio de material de construção da cidade de Curitiba. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 49, n. 1, p. 59-76, 2014.

TEIXEIRA, Rivanda Meira; BOMFIM, Lea Cristina Silva. Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: estudo de casos múltiplos em agências de viagens. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 44-63, 2016.

VALVERDE, J. A. V. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: discriminação, assédio, diferença salarial entre os gêneros e avanços na busca pela igualdade**. 2016. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2016.

WAGNER, Adriana *et al.* Compartilhar tarefas? Papéis e funções de pai e mãe na família contemporânea. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, v. 21, n. 2, p. 181-186, 2005.

WINKLER, C. A. G.; MEDEIROS, J. Mulheres empreendedoras: Uma questão de gênero. **Livro de Actas do Simpósio Gênero e Políticas Públicas**, Londrina, p. 1-14, 2011.

ZHANG, J; LIU, Y. Antecedents of work-family conflict: review and prospect. **International Journal of Business and Management**, v. 6, n. 1, p. 89-103, jan. 2011.