

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**O EMPREENDEDORISMO FEMININO EM GOIÂNIA-GO E O CONFLITO
TRABALHO VERSUS FAMÍLIA**

*FEMALE ENTREPRENEURSHIP IN GOIÂNIA-GO AND WORK VERSUS FAMILY
CONFLICT*

Linha de Pesquisa: Gestão Estratégica

Aluna: Andrízia Lopes da Silva - andrizialopes@hotmail.com
Orientador: Profº Jolson da Fonseca Gonzaga, MSc - 260510@gmail.com
Membros da Banca Examinadora:
Profº Aderrone Vieira Mendes, MSc - aderrone@hotmail.com
Pofª Carla Baylão de Carvalho, MSc - cbaylao@hotmail.com

RESUMO

Esta pesquisa teve a intenção de relatar as vivências e estratégias adotadas por mulheres que empreendem na cidade de Goiânia – Goiás, que estão conciliando a gestão de suas empresas com as demandas da família. A metodologia utilizada foi a qualitativa, usando a ferramenta de questionários no *Google Forms*, obtendo 30 respostas de mulheres que empreendem na cidade de Goiânia, com ramos de negócios variados, em que conciliam o trabalho com a família. Os resultados do questionário aplicado sugerem que a maioria dessas mulheres é jovem e estão empreendendo há pouco tempo, e uma das principais motivações que levaram elas a empreender foi conquistar uma independência financeira, e que já ajudam a complementar a renda familiar da casa, embora a maioria trabalhe de forma autônoma. A maioria dessas mulheres tem filhos, portanto adoram estratégias para empreender, como deixar os filhos com familiares e/ou em escolas/creches e elas também concordam que às vezes é necessário adiar tarefas do trabalho por conta de demandas familiares.

Palavras-chave: Mulheres empreendedoras; empreendedorismo feminino; equilíbrio trabalho-família.

ABSTRACT

This research had the intention of reporting the experiences and strategies adopted by women who undertake in the city of Goiânia - Goiás, which are conciliating the management of their

companies with the demands of the family. The methodology used was qualitative, using the Google Forms questionnaire tool, obtaining 30 answers from women who undertake in the city of Goiânia, with varied branches of business, in which they conciliate the work with the family. The results of the questionnaire applied suggest that most of these women are young and are undertaking for a short time, and one of the main motivations that led them to undertake was to gain financial independence, and that they already help to complement the family income of the house, although most work autonomously. Most of these women have children, so they love strategies to undertake, such as leaving their children with relatives and/or in schools/day care centers, and they also agree that sometimes it is necessary to postpone work tasks because of family demands.

Key words: Entrepreneurial women; female entrepreneurship; work-family balance.

1. INTRODUÇÃO

Entre as razões que motivaram a realização desta pesquisa são os dados levantados no relatório do *Global Entrepreneurship Monitor* (2019), onde destaca que a taxa de empreendedorismo inicial do sexo feminino no país foi de 23,1% no ano de 2019.

Apesar dos esforços das mulheres para abrirem seus negócios, estudos demonstram que, para desempenhar seu papel de empreendedora, a mulher ainda encontra dificuldades, como as longas jornadas de trabalho, o acesso limitado a financiamentos, as pressões familiares e conflitos com os sócios (LITUCHY, REAVLWY, 2004; MATHEW, 2010; WINN, 2005).

Uma das principais razões para que a mulher venha a ter o próprio negócio é a flexibilidade de horários, pois ela acredita que, sendo dona da própria empresa, poderá compatibilizar trabalho e família (GOMES & SANTANA, 2004). Porém nem sempre é possível que isso ocorra, pois as pequenas empreendedoras têm uma barreira entre o trabalho, à vida pessoal, e/ou a vida em família. Outros fatores como baixa divisão de tarefas entre cônjuge e os demais membros da família, a maior necessidade de dedicação ao grupo familiar, essa situação faz com que essas pequenas empreendedoras encontrem conflito entre o trabalho e a família.

Estudos têm demonstrado que as mulheres abrem empresas por diferentes motivos: desejo de realização e independência, percepção de oportunidade de mercado, dificuldades em ascender na carreira profissional em outras empresas, necessidade de sobrevivência e como maneira de conciliar trabalho e família (MACHADO, ST-CYR, MIONE & ALVES, 2003).

Como apontam Gomes, Alves e Fernandes (2013), ações articuladas do governo possibilitam a criação de um ambiente favorável à prática empreendedora, de modo que cada instância governamental deve buscar ações específicas que permitam o alcance desse objetivo global. Em adição, os autores salientam que a prática empreendedora constitui um importante motor para a economia e desenvolvimento social, sendo em alguns casos, fator decisivo para explicar diferentes contextos numa mesma localidade ou entre diferentes países. Aliado a isso, a forma como a sociedade encara o empreendedorismo e como o governo se articula a favor da formação de uma boa imagem quanto à prática empreendedora, exerce influência direta no grau de empreendedorismo de uma localidade e no quanto a atividade empreendedora é como prática profissional.

Embora a taxa inicial de empreendedorismo no Brasil tenha uma mínima diferença entre o sexo masculino e o feminino, a taxa de empreendedorismo estabelecido mostra que 13,9%

(GEM, 2019) dessas mulheres seguem com os seus negócios á diante. Diante dessa situação, depara-se com a seguinte questão problema desta pesquisa: Qual o perfil das mulheres empreendedoras goianienses que estão conciliando o trabalho com a família? E como essas mulheres estão lidando com os conflitos trabalho e família?

Portanto, o objetivo geral deste trabalho é analisar como essas mulheres empreendedoras estão conciliando o conflito trabalho-família. Para tanto, foram traçados os seguintes objetivos específicos: a) Identificar o perfil dessas empreendedoras; b) Identificar o ramo de negócios em que mais atuando; c) Identificar o comportamento familiar destas empreendedoras; d) Descrever como essas mulheres empreendedoras goianienses concilia a vida dos negócios com a vida família.

Essa pesquisa se justifica para uma constatação do motivo pelo qual essas mulheres optaram por empreender com o objetivo de conciliar o trabalho e a família, para entender essa ação foram entrevistadas mulheres que decidiram empreender com foco em conciliar o trabalho e a família.

Para apresentar os resultados deste, o presente trabalho está estruturado em cinco seções, incluindo esta introdução. A seção subsequente é a fundamentação teórica que dá embasamento para pesquisa. A terceira seção explica, brevemente, a metodologia utilizada na pesquisa. Já na quarta, discute as análises dos resultados realizadas através da pesquisa. A quinta parte apresenta as considerações finais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste tópico serão apresentados e discutidos os conceitos e estudos relacionados ao tema empreendedorismo femininos e o conflito trabalho-família, que servirá de base para a análise e discursão dos resultados.

2.1 Empreendedorismo feminino

As mulheres cada vez mais vêm se destacando no Brasil como empreendedoras e algum dos fatores que esclarecem este crescimento são as adversidades encontradas no mercado de trabalho formal, a necessidade de compor ou complementar a renda da família e a demanda pela auto realização no âmbito profissional.

Embora estudos e pesquisas voltadas ao empreendedorismo feminino sejam recentes, (MACHADO, 2002) realizou uma investigação dessa natureza e delineou um quadro do comportamento gerencial de mulheres empreendedoras, considerando suas principais características gerenciais a partir de cinco elementos organizacionais: processo decisório participativo, sistema de liderança rotativa, desenhos de trabalho flexíveis e interativos, sistema de distribuição de renda equitativo, responsabilização política e interpessoal e que refletem os valores feministas em organizações.

Segundo Hisrich & Peters (2002), o empreendedorismo se caracteriza por uma capacidade de identificar oportunidades e criar algo inovador sob condições de incerteza, assumindo os riscos aí envolvidos. Persistência e visão de futuro envolvem o processo de empreender que tem como resultantes uma nova maneira de realizar um trabalho – um novo produto, serviço ou atividade – ou a criação de um novo empreendimento. Portanto o empreendedor é aquele que cria algo inovador, uma nova maneira de fazer um trabalho, um produto ou um serviço, por exemplo.

Dentre os autores contemporâneos, Carland, Hoy e Boulton (1984) e Filion (1999a) compartilham de conceituações semelhantes para o emprego do termo empreendedorismo que, para eles, designa principalmente as atividades de indivíduos que se prestam à geração de competências e de riquezas, seja pela aquisição e transformação de conhecimentos em produtos ou serviços, na geração do próprio conhecimento, seja pela inovação.

Munhoz (2000) acredita que um dos fatores de sucesso do empreendedorismo passa pelo entendimento da questão de gênero e pela compreensão de que as mulheres, de um modo geral, desenvolvem um estilo singular quando administram, haja vista que sua abordagem de liderança é fruto de um aprendizado desde a infância sobre valores, comportamentos e interesses voltados mais para a cooperação.

Para o Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2017), empreendedorismo é qualquer tentativa de criação de um novo negócio ou novo empreendimento, como, por exemplo, uma atividade autônoma, uma nova empresa ou a expansão de um empreendimento existente, por um ou mais indivíduos ou por empresas já existentes.

Machado (1999) demonstra que a mulher empreendedora combina características masculinas (iniciativa, coragem, determinação), com características femininas (sensibilidade, intuição, cooperação), que acabam por especificar um estilo próprio das empreendedoras. Fazendo assim uma maneira diferenciada de empreender no mundo dos negócios.

Embora o conceito empreendedorismo não faça distinção de gênero, inicialmente o termo era usado para se referir ao sexo masculino, entretanto as mulheres vêm cada vez mais conquistando o mercado de trabalho, representando 45% da população economicamente ativa (PEA) no Brasil (IBGE, 2015).

Segundos os dados do Global Entrepreneurship Monitor (GEM 2019) a estimativa do número de mulheres empreendedoras no Brasil em 2019 foi de 26 milhões, muito próximos dos 29 milhões de homens. Com isso é possível perceber a força feminina favorecendo o mercado empreendedor.

No que se referem à motivação empreendedora, estudos apontam as principais razões que levam as mulheres a empreender são a busca por independência e o desejo de realização (LOSCOCCO, 1997). Uma das principais motivações que isto ocorre, é quando se tem filhos pequenos, já que muitas mulheres acabam perdendo ou abandonando o emprego para poder cuidar dos filhos, com o tempo vê a necessidade de voltar ao mercado de trabalho.

No que diz respeito às razões para mulheres abrirem seus próprios negócios, a flexibilidade de horário de trabalho aparece como uma das principais motivações. Desse modo, as empreendedoras esperam conseguir conciliar trabalho e família (GOMES & SANTANA, 2009). Com a flexibilidade de horário as mulheres empreendedoras conseguem conciliar a vida pessoal com a profissional, abdicando do tempo, para conseguir um equilíbrio entre os dois.

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

Explorando todas essas razões para que as mulheres empreendam é possível perceber que, além das razões financeiras, outras como sociais e psicológicas são apontadas e, de certa forma, elas estão ligadas as dificuldades de conciliar trabalho e família.

2.2 Conflito trabalho *versus* família

Em 1964 um dos primeiros estudos sobre o conflito trabalho-família, realizado por Robert L. Kahn, que lançou em Nova Iorque o livro *Organizational Stress*, escrito em coautoria com Wolf, Quinn, Snoek e Rosenthal. A obra tratava do comportamento humano nas organizações, conflitos dentro e fora do trabalho e o estresse causado pela “vida moderna” (Kahn et al., 1964, citado por Greenhaus & Beutell, 1985). Os autores definiram o conflito trabalho família, a partir da incompatibilidade das pressões que acontece tanto no trabalho quanto no âmbito familiar.

Já na década de 70, Hall (1972) e mais tarde Hall e Gordon (1973) apresentaram estudos importantes sobre o conflito trabalho-família. Tais autores preocupavam-se com os conflitos enfrentados pelas mulheres casadas e sugeriram ações para que elas pudessem lidar com os conflitos e tentar situá-las, como questionar se o que era tido como o comportamento ideal esperado de uma mulher era, de fato, ideal; ou descobrir o real valor das funções que exerciam. Hall (1972) e Hall e Gordon (1973) foram também citados no trabalho de Herman e Gyllstrom (1977), que realizaram estudo para determinar se os homens e as mulheres que viviam múltiplos papéis sociais percebiam níveis diferentes de conflito Inter e intrapapéis.

Na mesma década de 1970, as pesquisadoras Holahan e Gilbert (1979a) descobriram haver crescentes conflitos trabalho-família entre casais que exerciam profissões distintas, principalmente se aspirações pelo sucesso profissional eram percebidas pelos homens em suas esposas. Nesta pesquisa foi identificado que casais que tinham filhos, lidava com maiores conflitos do que casais sem filhos.

Embora na década de 1990 tivesse pouco destaque aos estudos e pesquisas sobre o conflito trabalho-família, o começo do novo século colocou novamente em pauta a preocupação com o assunto. Em 2001, Friedman e Greenhaus lançaram o livro *Trabalho e família: aliados ou inimigos?* Escrito após a realização de pesquisa empírica com mais de 800 trabalhadores, entre homens e mulheres (citado por Pajo, 2001)

No passado, a estrutura familiar clássica era composta pela figura do homem provedor e pela mulher que se dedicava às tarefas do lar. Atualmente, verifica-se a maior participação de mulheres na força de trabalho, mais famílias monoparentais (ARAÚJO & SCALON, 2005).

Normalmente as mulheres têm que conciliar as atividades domésticas com o mercado de trabalho, tendo assim uma dupla jornada de trabalho. Segundo Brito (2000), a divisão sexual do trabalho impõe à mulher uma jornada ilimitada. Esse aspecto, associado à responsabilidade pelo trabalho familiar e aos menores recursos de que dispõe, representa para elas um esforço excessivo, que pode levar à deterioração de sua saúde física e mental.

De acordo com Carr (1996), para conciliarem de maneira mais eficaz as esferas entre trabalho e família, as mulheres adotavam o empreendedorismo ou o emprego de meio expediente como estratégia para flexibilizar o trabalho. Desta forma as mulheres conseguem contribuir para o financeiro da família, empreendendo ou em algum trabalho de meio período.

A tendência dos homens em dedicar mais horas à carreira do que as mulheres foram confirmadas pelo estudo de De Martino, Barbato e Jacques (2006). Os resultados das pesquisas evidenciaram o fato de que as mulheres dedicam mais tempo para a família do que os homens.

Segundo o IBGE no Brasil em 2016, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos cerca de 73% a mais de horas do que os homens (18,1 horas contra 10,5 horas).

Bittencourt (1980) destaca o quanto o papel de cuidar dos filhos, principalmente quando eles ainda são pequenos, afasta a mulher do processo de produção. Para aquelas mulheres que não podem abdicar de seu trabalho para cuidar dos filhos, muitas vezes é necessário terceirizar o cuidado dos filhos, sendo pagando outra mulher, ou matriculando-os em creches e/ou escolas em tempo integral, para assim poder conciliar o trabalho e a família.

Como a vida pessoal pode interferir no trabalho, Bartolomé e Evans (2001) apontam que o trabalho também pode interferir na vida pessoal. Os autores dizem ainda que para obter uma vida saudável, é preciso que o indivíduo consiga controlar as divergências em que encontram no trabalho, porém nem sempre é isto que acontecem com as empreendedoras.

Pleck et al. (1980) observaram que grande parte dos conflitos trabalho-família estava relacionada ao tempo excessivo dedicado ao trabalho, o que implicava menor tempo ocupado com a família. Para Shelton (2006), empreendedoras bem sucedidas tendem a delegar boa parte de suas tarefas a seus funcionários e também preferem dividir suas funções, sejam elas profissionais ou domésticas, a eliminar ou diminuir seus encargos. Pois é desta forma que essas mulheres conseguem conciliar o conflito trabalho família, fazendo com que elas não fiquem totalmente sobrecarregadas.

Levinson (2001) menciona que o tempo dedicado às suas famílias, para algumas executivas, é muito importante, bem como se sentem culpadas por privarem esse tempo em prol de seu trabalho e ao mesmo tempo frustradas por não conseguirem lidar com esta situação.

3. METODOLOGIA

O principal objetivo desta pesquisa é verificar como as mulheres empreendedoras goianienses conciliam o trabalho e a família, como meios para a realização do presente trabalho foram utilizados os seguintes materiais e métodos:

Pesquisa Bibliográfica: metodologia que visa a leitura de teses, revistas, monografias, artigos científicos, entre outros, para que o pesquisador fique em contato com outras publicações já escritas acerca do assunto abordado (PRODANOV, 2013). Este método de enriquecimento do conhecimento é bastante parecido com o exploratório que visam a leitura de publicações de grande representatividade no âmbito da graduação, mestrado, doutorado e que são vividas pelas pessoas que ali estão presentes, sentindo a necessidade do aprofundamento de determinado assunto.

Pesquisa Qualitativa e Quantitativa: Segundo Fonseca (2002, p. 20)

Diferentemente da pesquisa qualitativa, os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. A pesquisa quantitativa se centra na objetividade. Influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos como auxílio de instrumentos padronizados e neutros. A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, etc. A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente.

Pesquisa por questionários: O questionário segundo Gil (1999), pode ser definido como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.

Para a realização desta pesquisa, foi feito um estudo exploratório fazendo pesquisas bibliográficas em livros, artigos e sites que trazem dados de empreendedorismo como o IBGE E GEM (global entrepreneurship monitor), quanto à coleta de dados foi elaborado e aplicado questionário estruturado com questões de múltiplas escolhas, o qual foi enviado de forma *online*, utilizando a ferramenta *Google Forms*, em que foi enviada para mulheres empreendedoras de Goiânia-GO as quais eram do convívio social da pesquisadora. Ao final da aplicação do questionário foram obtidas 30 respostas, que serviram de base para a análise tratada na seção 4.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

De acordo com as respostas obtidas com a aplicação do questionário, são apresentadas a seguir o resultado da tabulação e análise, pautada à vista da problemática e objetivos traçados na Introdução desta pesquisa.

A primeira questão trata da faixa etária das respondentes, cujo resultado constam na figura 1ª seguir.

2- Qual sua faixa etária?
30 respostas

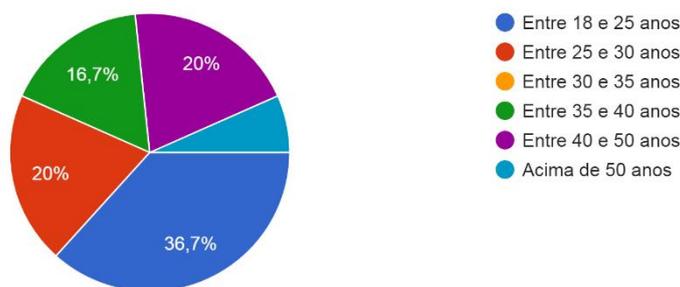


Figura 1: Faixa etária das empreendedoras pesquisadas
Fonte: Andrízia Lopes da Silva (2020)

Conforme mostra a figura 1, 36,7% das mulheres que responderam ao questionário afirmam ter entre 18 e 25 anos; 20% têm entre 25 e 30 anos, 20% têm entre 40 e 50 anos, 16,7% têm entre 35 e 40 anos e somente 6,7% dessas mulheres têm a idade acima de 50 anos.

A segunda questão tratou do estado civil das pesquisadas, cujo resultado está demonstrado na figura 2, como segue:

3- Qual seu estado civil ?

30 respostas

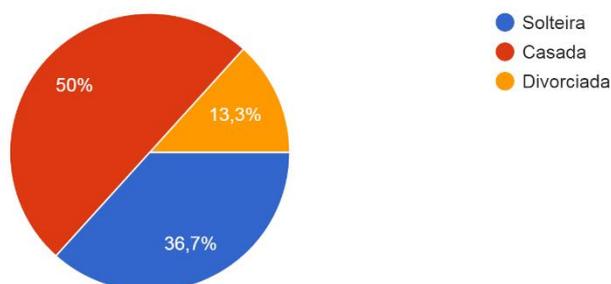


Figura 2: Estado civil das empreendedoras pesquisadas

Fonte: Andrízia Lopes da Silva (2020)

Conforme mostra a figura 2, 50% dessas mulheres empreendedoras são casadas, 36,7% são solteiras e 13,3% são divorciadas.

A terceira questão se refere ao grau de escolaridade. Os resultados estão contidos na figura 3.

4- Qual seu grau de escolaridade?

30 respostas

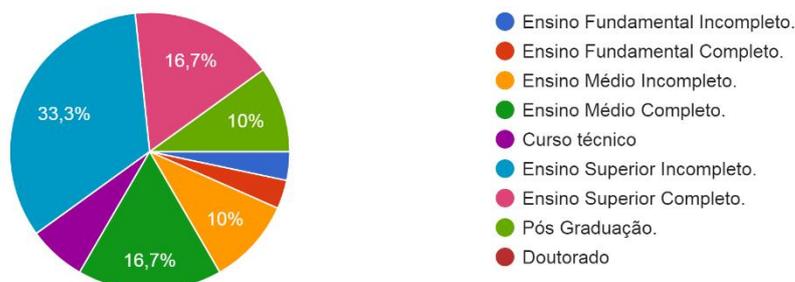


Figura 3: grau de escolaridade das empreendedoras pesquisadas

Fonte: Andrízia Lopes da Silva (2020)

Conforme mostra a figura 3, o que diz respeito à escolaridade dessas mulheres empreendedoras 33,3% delas tem o ensino superior incompleto, 16,7% delas tem o ensino superior completo, 16,7% tem o ensino médio completo, 10% delas possuem p s-gradua o, e 10% não concluíram o ensino médio, 3,3% dessas mulheres empreendedoras tem ensino fundamental completo e também 3,3% delas tem o ensino fundamental incompleto.

Já a quarta questão visa saber se as empreendedoras pesquisadas possuem ou não filhos. E as respostas obtidas estão demonstradas na figura 4.

5- Possui filhos?

30 respostas

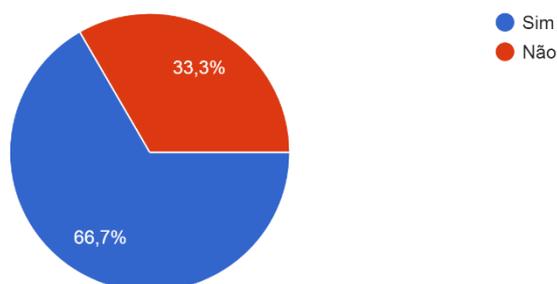


Figura 4: Informação sobre filhos das empreendedoras pesquisadas

Fonte: Andrízia Lopes da Silva (2020)

Conforme mostra a figura 4, 66,7% delas têm filhos e somente 33,3% não possui filhos.

A quinta pergunta do questionário se refere à rede de apoio para cuidar dos filhos para que a mulher empreendedora pesquisa possa exercer suas atividades profissionais. A figura 5 cont m o resultado das respostas obtidas.

6- Qual das op es abaixo melhor define a sua rede de apoio com os filhos, para que possa empreender. (Pode ser mais de uma op o).

30 respostas

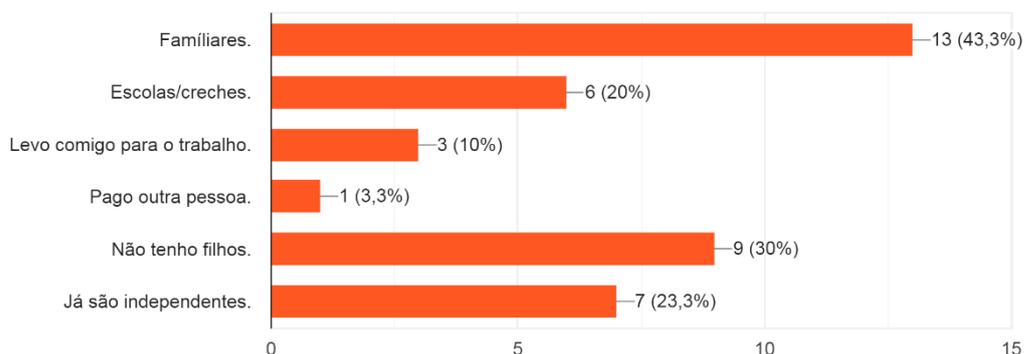


Figura 5: Rede de apoio para cuidar dos filhos das empreendedoras pesquisadas

Fonte: Andrízia Lopes da Silva (2020)

Conforme mostra a figura 5, 43,3% dessas mulheres deixam os filhos com familiares, 20% deixam em creches/escolas, 10% leva com elas para o trabalho, 23,3% os filhos já são independentes e 30% não têm filhos.

A sexta questão do questionário aplicado visa saber se a atividade empreendedora desenvolvida pela pesquisada é a principal fonte de renda da família. As respostas obtidas estão demonstradas na figura 6.

7- A sua empresa é a principal fonte de renda de sua família?

30 respostas

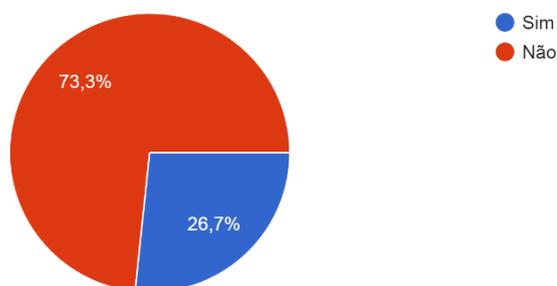


Figura 6: Informações quanto a principal fonte de renda da família das empreendedoras pesquisadas

Fonte: Andrízia Lopes da Silva (2020)

Conforme mostra a figura 6, 73,3% das pesquisadas responderam que a empresa delas não são a principal fonte de renda da sua família, sendo assim, é uma complementa o da renda familiar. Já 26,7% das pesquisadas afirmaram que a empresa delas é sim a principal fonte de renda da família.

A sétima questão procurou identificar sobre a natureza jurídica do empreendimento. A figura 7 demonstra as respostas obtidas.

8- Qual a natureza jurídica da sua empresa?

30 respostas

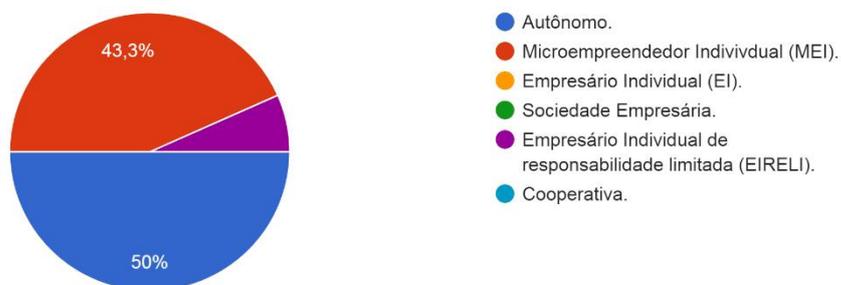


Figura 7: Natureza jurídica da empresa das empreendedoras pesquisadas

Fonte: Andrízia Lopes da Silva (2020)

Conforme mostra a figura 7, 50% dessas mulheres empreendedoras são autônomas, 43,3% são Microempreendedoras individuais (MEI), e apenas 6,7% delas são empresárias individuais de responsabilidade limitada (EIRELI).

A oitava questão tratou do ramo do negócio empreendido. Convém destacar que a respondente podia responder mais de uma alternativa. As respostas dadas pelas respondentes estão na figura 8.

9- Qual o ramo da sua empresa? (Pode ser mais de uma resposta)

30 respostas

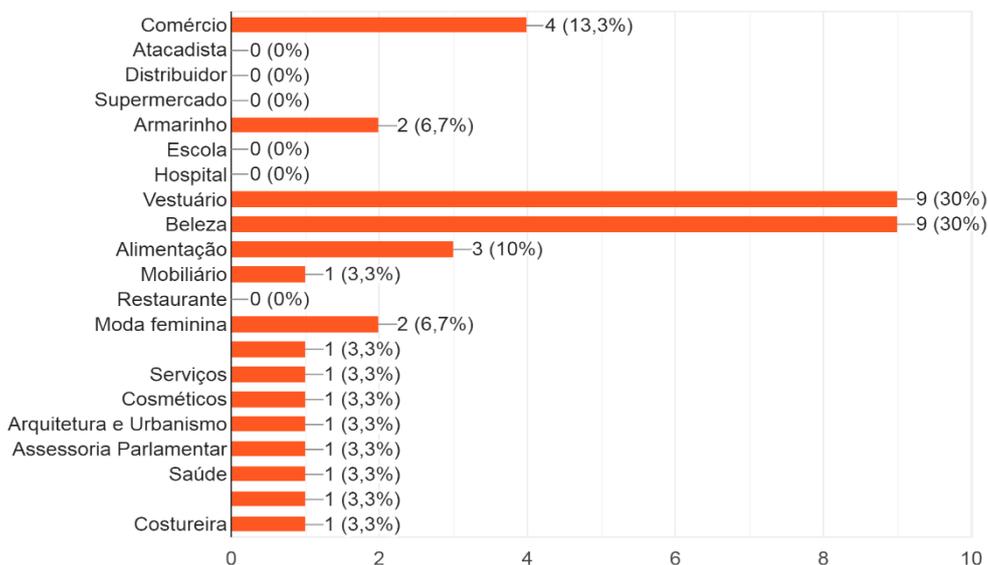


Figura 8: Ramo de atividade da empresa das empreendedoras pesquisadas

Fonte: Andrízia Lopes da Silva (2020)

Conforme mostra a figura 8, 30% delas estão no ramo de vestuário, e também 30% estão no ramo da beleza, 13,3% estão no comércio, 10% no ramo de alimentação, 6,7% estão empreendendo em moda feminina, e também 6,7% no ramo de armarinho, 3,3% está no ramo de mobiliário e também em serviços, cosméticos, arquitetura e urbanismo, assessoria parlamentar, no ramo da saúde e de costureiras.

A nona questão procurou identificar quanto tempo empreende, cujas respostas estão na figura 9

10- Há quantos anos empreende?

30 respostas

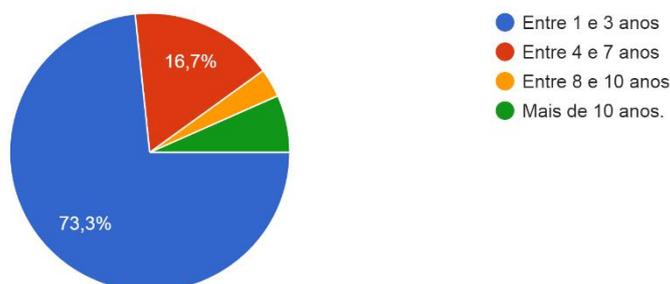


Figura 9: Anos de empreendimento das empreendedoras pesquisadas

Fonte: Andrízia Lopes da Silva (2020)

Conforme mostra a figura 9, 73,3% empreendem entre 1 e 3 anos, 16,7% estão no mercado entre 4 e 7 anos, 6,7% estão há mais de 10 anos empreendendo e apenas 3,3% estão empreendendo entre 8 e 10 anos.

A questão número 10 do questionário quis saber o motivo que levou a mulher pesquisada a empreender. Para responder a esta questão a respondente poderia escolher mais de uma alternativa. E o resultado está contido na figura 10 a seguir.

11- Qual motivo te levou a empreender? (Pode ser mais de uma op o)

30 respostas

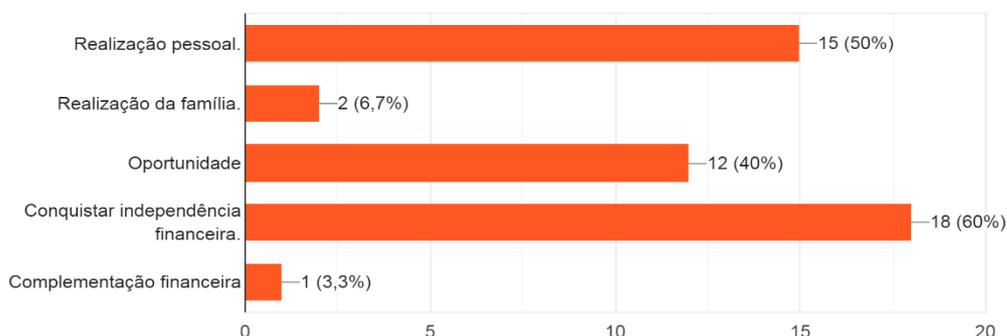


Figura 10: Motivos para empreender informados pelas empreendedoras pesquisadas

Fonte: Andrízia Lopes da Silva (2020)

Conforme mostra a figura 10, 60% das pesquisadas afirmaram que a conquista financeira que fizeram com que elas empreendessem, já 50% foi a realiza o pessoal o fator predominante, 40% foi pela oportunidade, 7% foi por conta da realiza o familiar e apenas 3,3% afirmaram ser por complementa o familiar.

Já a questão 11 procurou identificar se a pesquisada conta ou não com alguma ajuda para a realização das atividades domésticas para que possa exercer suas atividades profissionais. As respostas obtidas estão contidas na figura 11.

12- Você conta com alguma ajuda com as atividades domésticas?

30 respostas

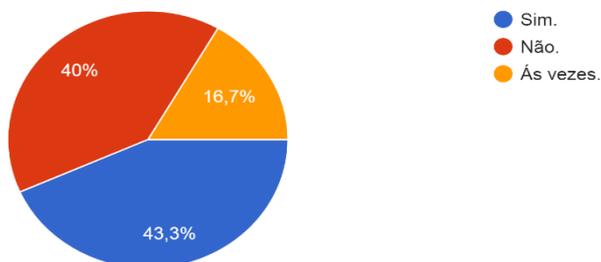


Figura 11: Ajuda para a realização das atividades domésticas das empreendedoras pesquisadas

Fonte: Andrízia Lopes da Silva (2020)

Conforme mostra a figura 11, 43,3% dessas mulheres contam com alguma ajuda nas atividades domésticas, 40% não possui nenhuma ajuda e apenas 16,7% delas às vezes tem ajuda com as atividades domésticas.

A questão 12 procurou saber se quanto a prioridade é o trabalho, se as atividades domésticas são encaixadas nas “frestas” (intervalos) do horário de trabalho. As respostas à esta pergunta do questionário estão explicitadas na figura 12.

13- Quando a prioridade é o trabalho, as atividades domésticas é encaixada nas possíveis frestas do horário de trabalho?

30 respostas

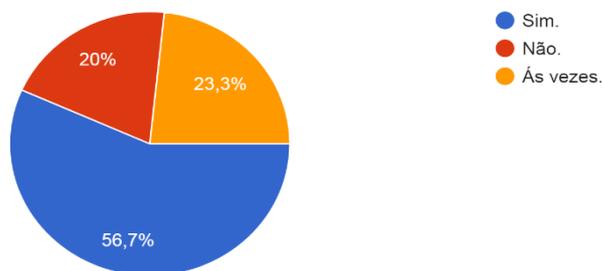


Figura 12: Sobre se quando a prioridade é o trabalho, as atividades domésticas são encaixadas nas possíveis frestas do horário de trabalho.

Fonte: Andrízia Lopes da Silva (2020).

Conforme mostra a figura 12, 56,7% das mulheres empreendedoras afirmaram que as atividades domésticas são encaixadas nas “frestas” do horário de trabalho, 23,3% afirmaram

que às vezes consegue encaixar as atividades domésticas com os horários de trabalho, e apenas 20% não conseguem fazer encaixes nos horários de trabalho.

A questão 13 procurou saber se a empreendedora pesquisada gostaria de ter mais ajuda da família para a realização das atividades domésticas. Sobre este assunto a figura 13 contém as respostas que foram dadas.

14- Você gostaria de ter mais ajuda da família nas atividades domésticas?
30 respostas

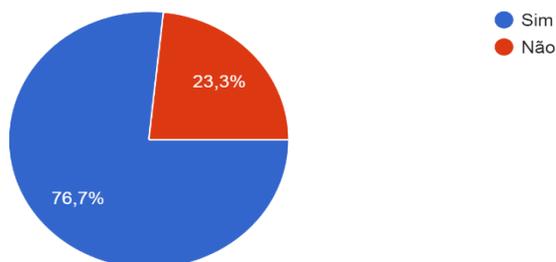


Figura 13: Informação sobre se gostaria de ter mais ajuda da família nas atividades domésticas.

Fonte: Andrízia Lopes da Silva (2020).

Conforme mostra a figura 13, 76,7% delas afirmaram que gostaria de ter mais ajuda da família nas atividades domésticas, e apenas 23,3% negaram que precisam de ajuda.

A questão número 14 objetivou conhecer de as demandas do trabalho realizado pela empreendedora interferem na sua vida familiar. A figura 14 traz o resultado das respostas dadas por elas.

15 -As demandas do seu trabalho interferem na sua vida familiar?
30 respostas

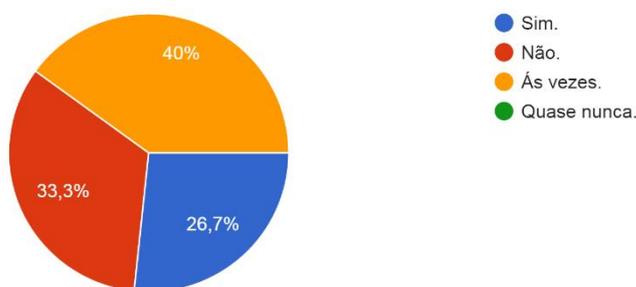


Figura 14: Sobre se as demandas do trabalho interferem na sua vida familiar

Fonte: Andrízia Lopes da Silva (2020).

Conforme mostra a figura 14, 40% afirmaram que as vezes as demandas do trabalho interferem na vida familiar delas, 33,3% negaram a interferência e 26,7% concordaram com a interferência na vida familiar.

A questão 15 visou conhecer se os deveres no trabalho a levam a mudar seus planos para as atividades familiares. A figura 15 contém o resultado das respostas obtidas.

16- Os seus deveres no trabalho te levam a mudar seus planos para as atividades familiares?

30 respostas

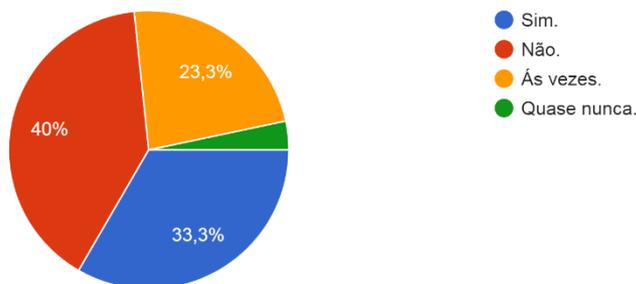


Figura 15: Se os deveres no trabalho levam a empreendedora mudar as atividades familiares.

Fonte: Andrízia Lopes da Silva (2020).

Conforme mostra a figura 15, 40% das respondentes negaram que os deveres no trabalho não mudam os seus planos familiares, 33,3% afirmaram que os deveres no trabalho mudam sim os planos familiares, e 23,3% disseram que às vezes acontece sim, e apenas 3,3% disseram que quase nunca acontece de mudar os planos familiares por conta dos deveres com o trabalho.

Já a questão 16 do questionário procurou saber se as demandas da família interferem nas atividades de trabalho. As respostas obtidas para essa questão estão contidas na figura 16 a seguir.

17- As demandas da sua família interferem nas atividades de trabalho?

30 respostas

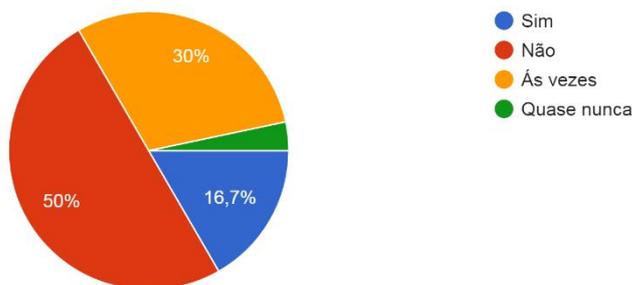


Figura 16: Sobre se as demandas da família interferem nas atividades do trabalho.

Fonte: Andrízia Lopes da Silva (2020).

Conforme mostra a figura 16, 50% delas negaram que as demandas da família interferem no trabalho, 30% afirmaram que às vezes interfere sim, 16,7% afirmaram que as demandas da família interferem sim no trabalho delas, e apenas 3,3% disseram que quase nunca interfere.

A questão 17 visou conhecer se é necessário ou não adiar as tarefas de trabalho por causa de demandas que surgem quando está em casa. As respostas obtidas estão contidas na figura 17 a seguir.

18- É necessário adiar tarefas de trabalho por causa de demandas que surgem quando está em casa?
30 respostas

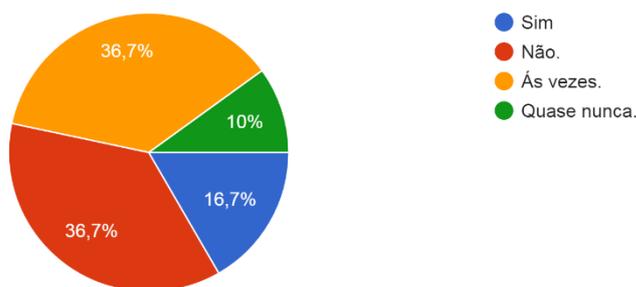


Figura 17: Se é necessário adiar tarefas do trabalho por causa de demandas que surgem quando está em casa.

Fonte: Andrízia Lopes da Silva (2020).

Conforme mostra a figura 17, 36,7% das pesquisadas negaram que é necessário adiar as tarefas do trabalho por conta das demandas de casa. Já 36,7% delas afirmaram que às vezes acontece sim. 16,7% afirmaram que é necessário adiar tarefas por conta de demandas de casa. E apenas 10% disseram que quase nunca é necessário.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme consta na seção de Introdução desta, esta pesquisa teve como objetivo analisar como as mulheres goianienses estão conciliando o trabalho com a família.

Foi possível analisar e identificar o perfil dessas mulheres empreendedoras, identificar o ramo de negócio que mais estão atuando, identificar o comportamento familiar destas empreendedoras e quais foram às motivações mais relevantes que levaram a empreender.

A partir das respostas do questionário, pode-se concluir que a maioria dessas mulheres empreendedoras é jovem e criaram suas empresas há pouco tempo, e a principal motivação que levaram a empreender foi a fim de conquistar uma independência financeira, e que já ajudam a complementar a renda familiar da casa, embora a maioria delas ainda trabalhe de forma autônoma. O principal ramo de trabalho dessas mulheres são o comércio, o vestuário e a área da beleza.

A maioria delas tem filhos, portanto adotam estratégias para que possam empreender, e a principal estratégia que elas utilizam é deixar os filhos com familiares e/ou em

escolas/creches, elas também concordam que às vezes é necessário adiar tarefas do trabalho por conta de demandas familiares, fazendo assim que haja conflitos entre o trabalho e a família.

Outro aspecto observado é que a maioria afirma ter ajuda nas atividades domésticas, mas que gostaria de ter mais ajuda da família em casa.

Nota-se que a fundamentação teórica que aborda o tema conflito trabalho e família segue pensamentos similares. Os autores concordam que as escolhas feitas por empreendedores entre funções familiares e do trabalho, são marcadas por pressões, na maioria das vezes devido ao compartilhamento do tempo entre as atividades domésticas e do trabalho.

Contudo é necessário lembrar que o gênero feminino ainda é associado ao trabalho doméstico e que as mulheres ainda desempenham maior parte desse trabalho, fazendo que muitas das vezes tenham dupla jornada de trabalho, essa situação faz que haja uma divisão injusta de tarefas, tanto em casa como no trabalho. Portanto é importante o fortalecimento da família com os filhos, sendo um centro formador de atitudes, ensinamentos e desenvolvimento, para que assim conseguiríamos mudar essa divisão injusta de tarefas principalmente no lar.

Como sugestão para possíveis estudos posteriores, poderiam ser realizados pesquisas que comparassem os conflitos trabalho e família com mulheres que trabalham para terceiros com mulheres que têm seus próprios negócios. Também poderia ser feita uma pesquisa a fim de comparar a percepção de conflitos entre homens e mulheres, com o objetivo de descobrir as diferenças dos pontos de vistas de cada gênero sobre o conflito trabalho e família.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALLEN, S.; TRUMAN, C. (Ed.). Mulheres nos negócios - perspectivas sobre mulheres empresárias. Londres: Routledge, 1993.

Araújo, C., & Scalon, C(Org.), (2005). Gênero, família e trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: Editora FGV.

BARTOLOMÉ, F.; EVANS, P. A. L. O sucesso precisa custar tanto? Harvard Business Review. Rio de Janeiro: Campus, 2001, p. 36-62.

BITTENCOURT, S. R. V. A participação da mulher no mercado de trabalho e o cuidado dispensado aos filhos menores de sete anos, durante a ausência materna. 1980. 75f. Dissertação (Mestrado em Saúde Comunitária) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 1980.

BRITO, J. C. Enfoque de gênero e relação saúde/trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho. Caderno de Saúde Pública, jan./mar. 2000, v.16, n.1, p.195-204.

Carland, J. W., Hoy, F., & Boulton, W. R. (1984). Diferenciando empreendedores de pequenos empresários: uma conceituação. Academy of Management Review.

CARR, D. Dois caminhos para o trabalho autônomo? Trabalho autônomo de mulheres e homens nos Estados Unidos, 1980. Trabalho e Ocupações, v.23, n.1, p.26-53, 1996.

DeMartino, R., Barbato, R., & Jacques, P. H. (julho de 2006). Explorando as diferenças de carreira / realização e orientação de vida pessoal entre empreendedores e não empreendedores: o impacto do sexo e dependentes. *Journal of Small Business Management*, 44 (3), 350-368. doi: 10.1111 / j.1540- 627X.2006.00176.x

Demografia das empresas e estatísticas de empreendedorismo: 2016 / IBGE, Coordenação de Metodologia das Estatísticas de Empresas, Cadastros e Classificações. - Rio de Janeiro: IBGE, 2018. 119p. - (Estudos e pesquisas. Informação econômica, ISSN 1679-480X; n. 31)

Estatísticas de empreendedorismo: 2015 / IBGE, Diretoria de Pesquisas. - Rio de Janeiro: IBGE, 2017.

FILION, L. J. (1999a, abril/junho). Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. *Revista de Administração (RAUSP)*, 34(2), 5-28.

FONSECA, João José Saraiva da. Metodologia da pesquisa científica. Ceará: Universidade Estadual do Ceará, 2002.

GEM. GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. Empreendedorismo no Brasil. Relatório Executivo. Curitiba: Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade – IBQP/SEBRAE/FGV. Curitiba: IBQP, 2019.

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

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, A. F., & SANTANA, W. G. P. (2004). As habilidades de relacionamento interpessoal de mulheres que trabalham por conta própria: o caso de Vitória da Conquista-BA. In: *Anais do Seminário de Administração (Semead)*, São Paulo, SP, Brasil, 7.

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

GOMES, M. V. P.; ALVES, M. A., FERNANDES, R. J. R. Políticas Públicas de Fomento ao Empreendedorismo e às Micro e Pequenas Empresas. São Paulo: Programa Gestão Pública e Cidadania, 2013.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985, janeiro). Fontes de conflito entre os papéis profissionais e familiares. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88. doi: 10.5465 / AMR.1985.4277352

Hall, D. T. (1972, dezembro). Um modelo para lidar com o conflito de papéis: o comportamento de papéis de universitários. *Administrative Science Quarterly*, 17 (4), 471-486. doi: 10.2307 / 2393827

Hall, D. T., & Gordon, F. E. (1973). Escolhas de carreira de mulheres casadas: efeitos sobre o conflito, comportamento de papel e satisfação. *Journal of Applied Psychology*, 58 (1), 42-48. doi: 10.1037 / h0035404Herman,

Hisrich, R. D., & Peters, M. P. (2002). Empreendedorismo (5° ed.). Boston: Irwin/McGraw Hill.

Holahan, C. K., & Gilbert, L. A. (1979a). Conflito entre os principais papéis da vida: mulheres e homens em casais de dupla carreira. *Relações Humanas*, 32 (6), 451-467. doi: 10.1177 / 001872677903200602

J. B., & Gyllstrom, K. K. (1977). Homens e mulheres que trabalham: conflito inter e intra-papel. *Psychology of Women Quarterly*, 1 (4), 319-333. doi: 10.1111 / j.1471-6402.1977.tb00558.x

Kahn, R. L. (1984). Comportamento produtivo ao longo da vida: um ensaio sobre a qualidade de vida. *Gestão de Recursos Humanos*, 23 (1), 5-22. doi: 10.1002 / hrm.3930230103

LEVINSON, H. Quando os executivos entram em colapso. *Harvard Business Review*. Rio de Janeiro: Campus, 2001, p. 63-80.

LITUCHY, T. R.; REAVLEY, M. A. Mulheres empresárias: uma comparação entre donos de pequenos negócios internacionais na Polônia e na República Tcheca. *Journal of International Entrepreneurship*, n. 2, v. 61, p. 61-87, 2004.

LOSCOCO, K. A. Vínculos trabalho-família entre mulheres e homens autônomos. *Journal of Vocational Behavior*, v.50, p. 204-226, 1997.

Machado, H. P. V., St-Cyr, L., Mione, A., & Alves, M. C. M. (2003, julho/dezembro). O processo de criação de empresas por mulheres. *Revista de Administração de Empresas, RAE Eletrônica*, 2(2), 6-20

Machado, H. P.V. (1999). Tendências do comportamento gerencial da mulher empreendedora. *Anais do Encontro Nacional da Associação de Pós Graduação e Pesquisa em Administração*, Foz do Iguaçu, PR, Brasil, 23.

Machado, H. V. Identidade empreendedora de mulheres no Paraná. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). Florianópolis: UFSC, 2002.

MATHEW, V. Empreendedorismo feminino no Oriente Médio: entendendo as barreiras e o uso das TIC para o desenvolvimento do empreendedorismo. *International Entrepreneurship Management Journal*, v. 6, p. 163-181, 2010.

MOORE, D. P.; BUTTNER, E. H. Mulheres empresárias. Londres: Sage, 1997.

Munhoz, G. S. Quais as contribuições que o estilo feminino de liderança traz para as organizações empreendedoras? In: *Encontro Nacional de Empreendedorismo*, 1., 2000, Maringá. *Anais... Maringá: EGEPE*, 2000. p. 164-176.

Pajo, K. (2001). Estante de livros: trabalho e família - aliados ou inimigos? O que acontece quando os profissionais de negócios confrontam a escolha de vida. *Women in Management Review*, 16 (7), 357-359.

Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980, março). Conflitos entre trabalho e vida familiar. *Revisão Mensal do Trabalho*, 103 (3), 29-32.

Prodanov, Cleber Cristiano Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico / Cleber Cristiano Prodanov. Enani Cesar de Freitas. – 2. Ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013

SHELTON, L. M. “Mulheres empreendedoras, conflito trabalho-família e desempenho de risco: novos insights sobre a interface trabalho-família. *Journal of Small Business Management*, v. 44, n. 2, pág. 285-297, 2006

WINN, J. Mulheres empresárias: podemos remover as barreiras? *Jornal Internacional de Empreendedorismo e Gestão*, n. 1, pág. 381-397, 2005.