

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**MAYLANE CRISTINA PEREIRA MARQUES**

**EMPREENDEDORISMO FEMININO EM SÃO LUIS: o conflito trabalho versus família**

São Luís

2020

**MAYLANE CRISTINA PEREIRA MARQUES**

**EMPREENDEDORISMO FEMININO EM SÃO LUIS: o conflito trabalho versus família**

Monografia apresentada ao curso de Administração da Universidade Federal do Maranhão – UFMA, como requisito de obtenção do título de Bacharel em Administração

Orientador: Prof. Dr. Ademir Rosa Martins

São Luís

2020

Marques, Maylane Cristina Pereira

Empreendedorismo feminino em São Luís: o conflito trabalho versus família / Maylane Cristina Pereira Marques. – 2020.  
39 f.

Orientador(a): Ademir da Rosa Martins.

Trabalho de conclusão de Curso (Artigo, Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2020.

1. Empreendedorismo feminino. 2. Perfil das mulheres empreendedoras. 3. Conflito trabalho-família. I. Martins, Ademir da Rosa. II. Título.

**MAYLANE CRISTINA PEREIRA MARQUES**

**EMPREENDEDORISMO FEMININO EM SÃO LUIS: o conflito trabalho versus família**

Monografia apresentada ao curso de Administração da Universidade Federal do Maranhão – UFMA, como requisito de obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Ademir Rosa Martins

Aprovado em: 05/12/ 2021.

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. Ademir da Rosa Martins (orientador)

Dr. em Informática na Educação-UFRGS

Universidade Federal do Maranhão

Prof<sup>a</sup> Aline Alves Melo

Dr<sup>a</sup> em Administração

Universidade Federal do Maranhão

Prof. Nilson Costa Santos

Dr. Engenharia Elétrica

Universidade Federal do Maranhão

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus e a minha mãe Nossa Senhora, pela minha vida e por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo desses três anos de curso, por ter me mantido na trilha certa durante esta pesquisa, com saúde e forças para chegar até o final, diante de um ano tão conturbado, mas eles me deram a oportunidade única de realizar meu grande sonho.

Aos meus pais Denilde Maria e Matias Marques que sempre estiveram ao meu lado me apoiando ao longo de toda a minha trajetória, que nunca desistiram de mim, sempre acreditaram nos meus planos e possibilitaram todas as oportunidades possíveis para eu estar aqui, realizando um sonho não só meu como deles também.

Minhas irmãs Mayane Marques e Mayana Marques que representam tudo o que sou, agradeço pela compreensão e paciência demonstrada durante o período do projeto. Minha irmã Mayane que me ajudou desde sempre e foi a pessoa que me acompanhou na entrega dos meus documentos desde a matrícula na Universidade até agora na entrega do teu TCC, irmãs vocês são tudo na minha vida.

Agradeço ao meu orientador Prof. Dr. Ademir da Rosa Martins por aceitar conduzir o meu trabalho de pesquisa e por todo esforço e ajuda, por acreditar e confiar que daria certo mesmo em curto tempo, não desistiu do nosso trabalho.

A todos os meus professores do curso de Administração da Universidade Federal do Maranhão pela excelência da qualidade técnica de cada um, pelas correções e ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho no meu processo de formação profissional ao longo do curso.

Agradeço também aos meus colegas de curso, com quem convivi intensamente durante os últimos anos, pelo companheirismo e pela troca de experiências que me permitiram crescer não só como pessoa, mas também como formando.

Agradeço a Atlética do curso de Administração Soberana por toda oportunidade vivenciadas, experiência que eu ganhei trabalhando pela atlética e todos os momentos vividos com pessoas maravilhosas do curso.

Agradeço também aos que não puderam estar aqui em vida olhando este momento, mas que foi tão sonhado com eles e por eles, meu tio Denilson Fonseca da Cruz (*in memorian*) que foi quem me ajudou a ser que sou hoje, quem sonhou com o meu sucesso desde pequena, quem me incentivava sempre a estudar e me formar, tenho certeza que está olhando por mim. Ramile do Nascimento Cândido (*in memorian*) meu amor a pessoa que acreditava em mim mesmo

quando eu não acreditava, quem planejou e sonhou com esse TCC primeiro que eu, e que me incentivava todos os dias até o último momento para esse grande dia, eu vou realizar um sonho que era nosso e por nós, pois sei que seu sonho de se formar estava tão perto, mas Deus tinha outros planos e sou grata por tudo. Espero que vocês estejam felizes com minha vitória.

Aos meus Padrinhos Raimunda Cândido e Ernandes Pinheiro pelo exemplo de administradores que são, por sempre estar presente na minha vida e por nascer Administradores e me contagiar com isso. A sua filha Leyre Karla por entrar na minha vida e por acreditar tanto em mim, me incentivar e me apoiar nesse momento.

Agradeço a Júlio Cesar, por todo apoio dedicado durante esses três anos na graduação, por toda ajuda concedida, aprendizado e transferência de conhecimento, você foi essencial para que eu conseguisse esta conquista, obrigada.

Agradeço à Professora Dr<sup>a</sup> Rosilda Silva Dias, por todo companheirismo e incentivo durante essa caminhada, se tornando uma amiga que sei que sempre posso confiar, assim como sua família em Barreirinhas-MA. Exemplo de mulher, enfermeira e cristã, que sempre me aconselhou com uma mãe, sou grata por tudo amada professora.

Agradeço a Wilame Moreira Costa Jr, secretário da coordenação do curso de Administração, por sempre ser tão solícito e eficiente. Desde minha chegada na Universidade me orientou sobre as disciplinas e durante todo curso me ajudou em todas as demandas que estavam ao seu alcance, obrigada querido.

Agradeço Claudilene Nogueira minha chefe imediata e amiga, quem me ajudou no estágio, na vida profissional e me fez crescer, evoluir profissionalmente com tantos ensinamentos diários.

Agradeço a Agência Executiva Metropolitana -Governo do Estado do Maranhão que me concedeu a oportunidade de estagiar, de aprender sobre administração pública na forma prática, agradeço por todo conhecimento adquirido.

E todos aqueles que contribuíram, de alguma forma, para a realização deste trabalho. A todos que participaram, direta ou indiretamente do desenvolvimento deste trabalho de pesquisa, enriquecendo o meu processo de aprendizado.

“Pois sabemos que a tribulação produz a paciência, a paciência prova a fidelidade e a fidelidade, comprovada, produz a esperança. E a esperança não engana. Porque o amor de Deus foi derramado em nossos corações pelo Espírito Santo que nos foi dado.”

Romanos 5:3-5

## RESUMO

Tendo como foco a conciliação entre trabalho e família para empreendedoras esta pesquisa é estruturada com o objetivo principal de analisar o perfil dessas mulheres empreendedoras e como estão conciliando o conflito trabalho-família. Caracterizada como descritiva, tendo como método uma pesquisa *online*, numa abordagem quantitativa, a pesquisa recebeu retorno de 115 mulheres empreendedoras de São Luís, Maranhão, Brasil, de diversos seguimentos de empreendimentos, no período de 22/12 a 29/12/2020. Das 115 empreendedoras pesquisadas a maioria está na faixa etária entre 25 e 30 anos, são mães e utilizam a família como rede de apoio para assim conseguirem empreender, empreendem entre 1 a 3 anos, e sua motivação para empreender foi a realização pessoal, seguida por independência financeira. Para compreensão de como essas mulheres empreendedoras conciliam a vida dos negócios com a vida família, notou-se que sempre elas precisam de ajuda nas atividades domésticas e que gostariam de ter mais ajuda da família nessas atividades. Quanto às interferências das demandas do trabalho na vida familiar e os deveres do trabalho levam a mudar os planos das atividades familiares, notou-se que às vezes isso ocorre na vida dessas empreendedoras enfatizando mais uma vez que a mulher possui uma sobrecarga de funções que acabam interferindo no trabalho-família.

**Palavras-chave:** Empreendedorismo feminino. Perfil das mulheres empreendedoras. Conflito trabalho-família.

## ABSTRACT

With a focus on reconciling work and family for entrepreneurs, this research is structured with the main objective of analyzing the profile of these women entrepreneurs and how they are reconciling the work-family conflict. Characterized as descriptive, using an online survey method, in a quantitative approach, the survey received feedback from 115 women entrepreneurs from São Luís, Maranhão, Brazil, from different segments of enterprises, from 12/22 to 12/29 / 2020. Of the 115 entrepreneurs surveyed, the majority are in the age group between 25 and 30 years old, are mothers and use the family as a support network in order to be able to undertake, they undertake between 1 and 3 years, and their motivation to undertake was personal fulfillment, followed by financial independence. To understand how these women entrepreneurs balance business and family life, it was noted that they always need help with domestic activities and that they would like more help from the family in these activities. As for the interference of work demands in family life and the duties of work lead to change the plans of family activities, it was noted that sometimes this occurs in the lives of these entrepreneurs, emphasizing once again that the woman has an overload of functions that end up interfering in work-family.

**Keywords:** Female entrepreneurship. Profile of women entrepreneurs. Work-family conflict.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Taxa de empreendimentos iniciais e estabelecidos .....	14
Quadro 1 – Ocupação por gênero feminino (2002 a 2012- em mil pessoas). .....	15
Quadro 2 – Ocupação por gênero masculino (2002 a 2012- em mil pessoas). .....	16
Figura 2 – Taxas <sup>1</sup> específicas (em %) de empreendedorismo por gênero segundo o estágio do empreendimento - Brasil – 2018. ....	16
Figura 3 – Distribuição percentual (%) da população de 25 a 49 anos de idade ocupada na semana de referência, por grupamentos ocupacionais do trabalho principal, segundo o sexo - Brasil - 4º trimestre - 2018 .....	18
Gráfico 1 – Faixa etária .....	23
Gráfico 2 – Estado civil .....	23
Gráfico 3 – Grau de escolaridade. ....	23
Gráfico 4 – Ramo da empresa das empreendedoras em São Luís, MA. ....	24
Gráfico 5 – Natureza jurídica da empresa .....	24
Gráfico 6 – Possui filhos?.....	25
Gráfico 7 – Rede de apoio com os filhos.....	25
Gráfico 8 – A empresa é a principal fonte de renda da família? .....	25
Gráfico 9 – Tempo empreendendo .....	26
Gráfico 10 – Motivo que levou a empreender .....	26
Gráfico 11 – Conta com alguma ajuda nas atividades domésticas? .....	27
Gráfico 12 – Gostaria de ter mais ajuda da família nas atividades domésticas? .....	27
Gráfico 13 – As demandas do trabalho interferem na sua vida familiar? .....	28
Gráfico 14 – As demandas da família interferem nas atividades de trabalho?.....	28
Gráfico 15 – Os deveres no trabalho levam a mudar os planos para as atividades familiares?.....	28

## SUMÁRIO

1	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
2	<b>EMPREENDEDORISMO .....</b>	<b>11</b>
2.1	<b>Conceituando o empreendedorismo.....</b>	<b>11</b>
2.2	<b>Empreendedorismo no Brasil .....</b>	<b>13</b>
2.3	<b>Empreendedorismo por gênero .....</b>	<b>14</b>
2.4	<b>A evolução da mulher no mercado de trabalho .....</b>	<b>17</b>
2.5	<b>Empreendedorismo feminino .....</b>	<b>18</b>
2.6	<b>Conflito trabalho <i>versus</i> família .....</b>	<b>20</b>
3	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>21</b>
4	<b>RESULTADO E DISCUSSÃO.....</b>	<b>22</b>
4.1	<b>Perfil das empreendedoras.....</b>	<b>22</b>
4.2	<b>Comportamento familiar .....</b>	<b>24</b>
4.3	<b>Conciliação da vida dos negócios com a vida família .....</b>	<b>26</b>
4.3.1	<b>Análise comparativa estratificada.....</b>	<b>29</b>
5	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>30</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>31</b>
	<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO.....</b>	<b>37</b>
	<b>APÊNDICE B – MÉDIAS E DIFERENÇAS .....</b>	<b>39</b>

## EMPREENDEDORISMO FEMININO EM SÃO LUÍS: o conflito trabalho versus família

Maylane Cristina Pereira Marques \*  
Ademir da Rosa Martins †

**Resumo:** Tendo como foco a conciliação entre trabalho e família para empreendedoras esta pesquisa é estruturada com o objetivo principal de analisar o perfil dessas mulheres empreendedoras e como estão conciliando o conflito trabalho-família. Caracterizada como descritiva, tendo como método uma pesquisa online, numa abordagem quantitativa, a pesquisa recebeu retorno de 115 mulheres empreendedoras de São Luís, Maranhão, Brasil, de diversos seguimentos de empreendimentos, no período de 22/12 a 29/12/2020. Das 115 empreendedoras pesquisadas a maioria está na faixa etária entre 25 e 30 anos, são mães e utilizam a família como rede de apoio para assim conseguirem empreender, empreendem entre 1 a 3 anos, e sua motivação para empreender foi a realização pessoal, seguida por independência financeira. Para compreensão de como essas mulheres empreendedoras conciliam a vida dos negócios com a vida família, notou-se que sempre elas precisam de ajuda nas atividades domésticas e que gostariam de ter mais ajuda da família nessas atividades. Quanto às interferências das demandas do trabalho na vida familiar e os deveres do trabalho levam a mudar os planos das atividades familiares, notou-se que às vezes isso ocorre na vida dessas empreendedoras enfatizando mais uma vez que a mulher possui uma sobrecarga de funções que acabam interferindo no trabalho-família.

**Palavras-chave:** Empreendedorismo feminino. Perfil das mulheres empreendedoras. Conflito trabalho-família.

**Abstract:** With a focus on reconciling work and family for entrepreneurs, this research is structured with the main objective of analyzing the profile of these women entrepreneurs and how they are reconciling the work-family conflict. Characterized as descriptive, using an online survey method, in a quantitative approach, the survey received feedback from 115 women entrepreneurs from São Luís, Maranhão, Brazil, from different segments of enterprises, from 12/22 to 12/29 / 2020. Of the 115 entrepreneurs surveyed, the majority are in the age group between 25 and 30 years old, are mothers and use the family as a support network in order to be able to undertake, they undertake between 1 and 3 years, and their motivation to undertake was personal fulfillment, followed by financial independence. To understand how these women entrepreneurs balance business and family life, it was noted that they always need help with domestic activities and that they would like more help from the family in these activities. As for the interference of work demands in family life and the duties of work lead to change the plans of family activities, it was noted that sometimes this occurs in the lives of these entrepreneurs, emphasizing once again that the woman has an overload of functions that end up interfering in work-family.

**Keywords:** Female entrepreneurship. Profile of women entrepreneurs. Work-family conflict.

## 1 INTRODUÇÃO

O crescimento gradativo do empreendedorismo com abertura de novos negócios por todo o país traz à tona um aumento significativo na discussão sobre o mesmo, assim como a possibilidade de novas teorias serem estudadas e findadas. Este enunciado remete-se inicialmente às diversas atividades de mulheres empreendedoras, que estão conquistando cada vez mais o mercado em múltiplos ramos de atuação, despertando interesse e servindo como exemplo para outras mulheres, que visam, posteriormente, iniciar novos negócios de maneira distinta (SOUSA, 2019).

Essas pessoas empreendedoras são diferenciadas, possuem motivação singular, não se contentam em ser mais um na multidão, querem se reconhecidas e admiradas, referenciadas e imitadas, querendo sempre deixar seu legado. Uma vez que os empreendedores estão revolucionando o mundo, seu comportamento é o próprio processo empreendedor, devem ser estudados e entendidos. Por trás dessas invenções, existem pessoas ou equipes com características especiais, visionários, que questionam, arriscam, querem algo diferente, fazem acontecer e empreendem” (DORNELAS, 2016).

\* Graduanda do Curso de Administração/UFMA. Artigo apresentado para a disciplina de TCC II, na data de 05/01/2021, na cidade de São Luís/MA. Endereço eletrônico: maylanemarques.adm@gmail.com;

† Professor Orientador. Dr. em Informática na Educação. Departamento de Ciências Contábeis, Imobiliárias e Administração/UFMA. Endereço eletrônico para contato: ademir.martins@ufma.br.

Surgem mais empreendedores no mercado e eles tentam, mesmo diante da crise, crescer em seus negócios. O empreendedorismo tem sido muito discutido no Brasil, seja, pelo elevado índice de criação de empresas, ou pelo alto número de empresas que vão à falência, e, mais recentemente, pelo alto índice de desemprego que afetou cerca de 70% de brasileiros. Ao arriscar-se em algo novo, além da abertura de uma empresa, onde se tem o estímulo da economia, tem-se também uma pessoa com características que designam a mesma como inovadora e realizadora, como um verdadeiro empreendedor (SOUSA, 2019).

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 adiante.

Nesse contexto, depara-se com a seguinte questão problema desta pesquisa: Qual o perfil das mulheres empreendedoras de São Luís que estão conciliando o trabalho com a família e como elas estão lidando com os conflitos trabalho e família?

A pesquisa é estruturada com o objetivo principal de analisar o perfil dessas mulheres empreendedoras e como estão conciliando o conflito trabalho-família. E têm-se como objetivos específicos:

- a) Conhecer o perfil dessas empreendedoras e o ramo de negócios;
- b) Identificar o comportamento familiar destas empreendedoras;
- c) Compreender como essas mulheres empreendedoras conciliam a vida dos negócios com a vida família.

Esta 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.

Esta pesquisa caracteriza-se como descritiva, tendo como método uma pesquisa *online*, numa abordagem qualitativa.

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 EMPREENDEDORISMO

Um empreendedor é aquele que assume riscos, ou seja, lança-se em um novo negócio sem ter garantias de que será bem-sucedido e que conseguirá sobreviver aos obstáculos que o mercado apresentará no decorrer da sua carreira.

A mulher empreendedora busca um negócio que lhe possibilite uma rotina flexível. Vencer os desafios de ser empreendedora é complexo, porém deve-se entender que não existem só pontos negativos na atividade, pontos positivos podem ser salientados: autossatisfação, construção do conhecimento por meio de erros e acertos, autonomia para tomar decisões e, outro fator relevante, é trabalhar com o que se gosta. Entretanto, as empreendedoras ainda enfrentam desafios que envolvem conflitos entre trabalho-família.

### 2.1 Conceituando o empreendedorismo

A palavra empreendedorismo é de origem francesa “*entrepreneur*”, criada por volta do século XII, foi inserida na língua portuguesa no século XV. Contudo, o termo empreendedorismo popularizou-se na língua inglesa, “*intrepreneurship*”, que por sua vez tem

uma conotação prática, onde implica atitudes e ideias. Designa uma área de grande abrangência e trata de outros temas além da criação de empresas (COUTO, 2013).

Uma das definições mais antigas é a de Joseph Schumpeter (1949) que conseguiu definir bem o espírito empreendedor, afirmando que o empreendedor é aquele que destrói a ordem econômica existente pela introdução de novos produtos e serviços, pela criação de novas formas de organização ou pela exploração de novos recursos e matérias.

Kirzner (1973) acredita que o empreendedor é aquele que cria um equilíbrio, encontrando uma posição clara e positiva em um ambiente de caos e turbulência, ou seja, identifica oportunidades, sendo um indivíduo curioso e atento a informações, pois sabe que suas chances melhoram quando seu conhecimento aumenta.

Ambos afirmam que o empreendedor é um exímio identificador de oportunidades, sendo um indivíduo curioso e atento às informações, pois sabe que suas chances melhoram quando seu conhecimento aumenta. Então, o empreendedor é aquele que detecta uma oportunidade e cria um negócio para capitalizar sobre ela, assumindo riscos calculados (COUTO, 2013).

O empreendedorismo é um fenômeno global decorrente de profundas mudanças nas relações internacionais, de produção e integração dos países e na relação das empresas com a sociedade. Dornelas (2003), apresenta o empreendedorismo como sendo um grande aliado do desenvolvimento econômico, pois tem dado suporte à maioria das inovações que têm provido para o desenvolvimento mundial. Apesar de muito conhecido atualmente, seu conceito geralmente é associado “a abrir um negócio novo”, mas pode-se ter a certeza que vai além disso, como bem colocou Drucker (1987, p. 28): “[...] nem todos os pequenos novos negócios são empreendedores ou representam empreendimento”.

Ainda segundo o economista austríaco Joseph Schumpeter, o empreendedorismo pode ser entendido como a busca de novas direções, do diferencial competitivo e de novas conquistas, associadas à inovação, na medida em que sua essência está na percepção e aproveitamento de oportunidades de negócios, no desejo de fundar empreendimentos, de utilizar recursos de uma nova forma, na alegria de criar, de fazer as coisas e de exercitar a energia e a engenhosidade. (SCHUMPETER, 1997, apud SOUZA, 2006).

O aproveitamento de oportunidade colocado por Schumpeter, também é defendido por Dornelas:

[...] quanto mais empreendedorismo de oportunidade estiver presente em um país, maior será o seu desenvolvimento econômico, o que, por conseguinte, permitirá esse país a criação de mecanismos que estimulem as iniciativas empreendedoras. Ou seja, trata-se de um processo cíclico que só tem a alimentar ainda mais a busca de inovação. (DORNELAS, 2003)

Muito mais que apenas criar uma empresa, empreender envolve uma série de fatores inovadores e estratégicos, estabelecendo laços estreitos entre empresa e desenvolvimento e o bom empreendedor deve estar atento a esses requisitos.

Segundo Drucker (1986, apud SOUZA, 2006) os empreendedores buscam, constantemente, a mudança, a inovação, concentram-se em explorar oportunidades, que nem sempre são vistas pelos demais. Preocupam-se em mensurar os riscos, lidar com as incertezas e exploram todo o seu conhecimento em prol da criação de novos produtos e novas maneiras de utilizar os recursos disponíveis, descobrindo assim, novas maneiras de gerar riquezas.

Dessa forma, Souza e Guimarães (2006, p. 8) explicam que:

O indivíduo empreendedor seria, portanto, um líder com competências especiais para: tratar a complexidade das atividades cotidianas, advindas da necessidade de atender a altos níveis de qualidade e de satisfação da sociedade; canalizar as atividades cotidianas em direção ao sucesso estratégico da empresa: aceitar e promover, dentro

do enfoque de responsabilidade social, a ética e os princípios morais e ecológicos para todos os membros da empresa, como fator de competitividade e sucesso.

O indivíduo empreendedor deve estar atento as mudanças de mercado, de políticas e de valores culturais. Além disso, deve ter características gerenciais proativas, disposto e aberto sempre a fazer algo novo, diferente, mudar a situação atual e buscar de forma incessante, novas oportunidades de negócio, tendo como foco a inovação e a criação de valor (DORNELAS, 2003, p.35).

Até hoje não foi possível estabelecer uma concordância entre os pensadores quanto à definição do que seja empreendedorismo. Em análise a inúmeras conceituações observamos que os estudiosos tratam o termo de uma mesma forma, aquele que criou e gerencia um novo negócio ou empresa, assumindo riscos calculados (COUTO, 2013).

Sendo os empreendimentos constantemente expostos a mudanças bruscas de mercados, a busca por meios adequados para mantê-los seguros é infundável e a inovação pode ser a ferramenta-chave para a continuidade de um negócio.

## 2.2 Empreendedorismo no Brasil

O empreendedorismo no Brasil iniciou sua forma da década de 1990, quando a empresa como SEBRAE e a Sociedade Brasileira para a Exportação de *Software* (*Softex*) foram criadas (DORNELAS, 2016, p. 15).

A partir desta época o conceito de empreendedorismo no país começou a se difundir no âmbito da sociedade globalizada, onde segundo o autor, “a ênfase do empreendedorismo surge como consequência das mudanças tecnológicas e sua rapidez”. O Brasil está passando por um turbilhão de mudanças nos aspectos políticos, econômicos e sociais, onde para Dornelas (2016, p. 10):

[...] o momento atual pode ser chamado de era do empreendedorismo, pois são os empreendedores que estão eliminando barreiras comerciais e culturais, encurtando distâncias, globalizando e renovando os conceitos econômicos, criando novas relações de trabalho e novos empregos, quebrando paradigmas e gerando riqueza para a sociedade (DORNELAS, 2016, p. 10).

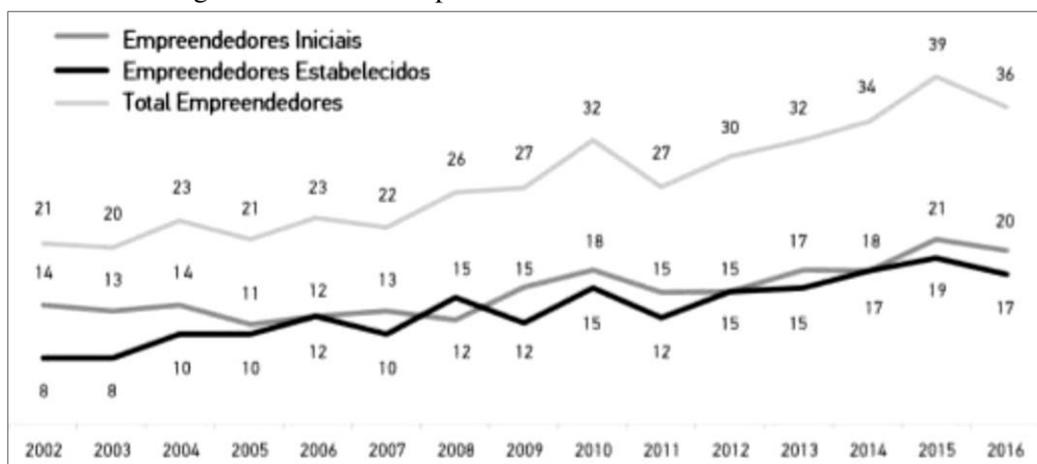
Ainda para Dornelas (2005), as altas taxas de desemprego e a necessidade de recursos fez com que os desempregados abrissem pequenos negócios com seus fundos de garantia e economias guardadas. Também há aqueles motivados pela a nova economia da internet que surgiu em meados dos anos de 1999 a 2000.

A partir da existência do SEBRAE, que tem como finalidade informar e dar suporte necessário para a abertura de uma empresa, foram criadas algumas empresas fazendo com que o movimento do empreendedorismo no Brasil começasse a tomar forma. Passados dez anos de investimentos em consultorias para o pequeno empresário brasileiro, formação de incubadoras de empresas, palestras em universidades e treinamentos, o tema empreendedorismo começou a despertar na sociedade brasileira (COUTO, 2013).

O papel de destaque da modalidade ganhou ainda mais força com a entrada em vigor da Lei Geral da Micro e Pequena Empresa, em 2007, e da Lei do Microempreendedor Individual, em 2008. Nos últimos cinco anos, em média, mais de 600 mil novos negócios, anualmente, foram registrados no Brasil. E os Microempreendedores Individuais (MEI), não computados naqueles números, já somam mais de 1,5 milhão de registros. Os números demonstram que o empreendedorismo está consolidado no país – e crescendo (GEM, 2012).

Estudos realizados no Brasil pela revista GEM 2016 (*Global Entrepreneurship Monitor*) mostra que desde os anos de 2002 a 2016 houve um crescimento na taxa de empreendedores, como ilustrado na Figura 1.

Figura 1 – Taxa de empreendimentos iniciais e estabelecidos



Fonte: Revista GEM, 2016.

Compreende-se que com o passar dos anos os brasileiros empreendem cada vez mais, no ano de 2002 o TEA (taxa de empreendimentos iniciais) era de 14% e no ano de 2016 essa taxa passou a 20% outro coeficiente a ser destacado e a TTE (taxa de empreendimentos totais) que no ano de 2002 era de 21% e no ano de 2016 passou a ser de 36% que sucede por vários fatores como por necessidade ou por oportunidade.

Observa-se também que no ano de 2016 houve uma queda na taxa de empreendimentos iniciais e empreendimentos estabelecidos devido a economia do país no ano em destaque.

Nota-se pela Figura 1 que taxa de empreendimentos estabelecidos em 2002 era de 8% e em 2016 chegou a 17%, identificando que o empreendedorismo tem grande ênfase para a economia do Brasil contribuindo para o PIB (produto interno bruto) brasileiro e o emprego formal (GEM, 2016).

Para Negrão e Pastana (2018), os empreendedores no Brasil encontram algumas dificuldades que pode levar a desistência daqueles que não estão preparados para lidar com problemas relacionados a empresa.

[...] O empreendedorismo tem alcançado no Brasil e não somente a participação em volume, mas também em termos de importância, já que ele tem alcançado áreas tão delicadas. Sendo assim, nota-se que as discussões sobre o assunto no Brasil, desde início no período de industrialização, até em tempos atuais que se discute sobre empreendedorismo feminino, intra-empreendedorismo, empreendedorismo social, entre outros, só faz crescer assim como a necessidade de estudos aprofundados sobre o assunto. (C. G. MACHADO, C. G *et al*, 2015 p. 255).

### 2.3 Empreendedorismo por gênero

Para falar de gênero é necessário investigar a conexão existente entre eles e discutir as diferentes formas de como o homem e a mulher são vistos na sociedade. O gênero tem como objetivo definir o ser, homem e mulher, que são distintos em sua biologia, todavia intelectualmente possuem as mesmas capacidades, pois seria apenas uma mera reprodução social de costumes e hábitos antigos, que atribuem à mulher atributos e competências próprias (RODRIGUES *et al.*, 2016).

Para Elsa Vieira (2016), em uma retrospectiva histórica as mulheres encontram vários obstáculos a qual tem que enfrentar em relação às segregações horizontais (em que homens e mulheres respondem pelo mesmo ofício, mas com salários desiguais, inferiores para as mulheres) e às segregações verticais (onde se verifica que a mulher dificilmente assume cargos

superiores, e que embora usufrua de mais qualificada academicamente, só uma minoria atinge os cargos social e economicamente mais importantes.

Nesse sentido, Gouvêa, Silveira e Machado (2013), se tratando do gênero feminino, enaltecem que os estudos de Schwartz de 1976, foi um dos pioneiros sobre mulheres empreendedoras, e apontava os obstáculos encontrados por elas, principalmente na concessão de crédito e discriminação em relação à lucratividade do seu negócio e logo a redução de rendas em relação ao gênero masculino.

A partir disso entendemos que a introdução da mão de obra feminina no mercado de trabalho, desperta uma série de discussões que relacionam a interação entre homens e mulheres no comportamento empresarial, bem como a trajetória da mulher em cargos de poder ou como empreendedora de seus próprios negócios (CRAMER *et al.*, 2012).

Com isso, Silva (2013) defende que o empreendedorismo feminino propiciou aumento na economia pelo posicionamento da mulher no mercado de trabalho e vários motivos influenciou-a como, escolaridade maior em relação ao gênero masculino, pelo número reduzido de filhos, e valorização da mulher na sociedade.

Mas apesar das diferenças em gêneros, os homens saem na frente perante as mulheres principalmente nos empreendimentos e como trabalhadores assalariados em base ao Sebrae (2014), esta diferença se explica nos Quadros 1 e 2, onde os homens em relação a ocupação, tiveram um aumento significativo na década 2002 a 2012, pelas oportunidades e segmentos no mercado. Esses dados mostram que o posicionamento da mulher em relação aos cargos se diferencia do homem, mas os dados mostram que está tendo um crescimento de mulheres inseridas em todos os cargos.

Quadro 1 – Ocupação por gênero feminino (2002 a 2012- em mil pessoas).

<b>Posição na ocupação</b>	<b>2002</b>	<b>2012</b>
Mulheres	32.933	40.708
Assalariadas	21.204	29.600
Com carteira	9.658	16.191
Sem carteira	8.703	9.303
Militares e funcionárias públicas	2.839	4.105
Conta-própria	5.334	6.208
Empregadoras	878	1.044
Trabalhadora na produção para próprio consumo	2.284	2.046
Trabalhadora na construção	16	9

Fonte: Adaptado de SEBRAE, 2014, p.49.

Pode-se perceber no Quadro 1, em destaque que as mulheres tiveram um aumento como empregadoras e por conta própria de 2002 para 2012. Mas as ocupações como assalariadas se destacam tanto em 2002 e 2012.

Quadro 2 – Ocupação por gênero masculino (2002 a 2012- em mil pessoas).

<b>Posição na ocupação</b>	<b>2002</b>	<b>2012</b>
Homens	46.773	55.393
Assalariados	28.201	36.314
Com carteira	15.299	23.516
Sem carteira	10.647	9.832
Militares e funcionários públicos	2.252	2.965
Conta própria	12.413	13.544
Empregadores	2.502	2.576
Trabalhadores na produção para próprio consumo	872	1.698
Trabalhadores na construção para o próprio uso	134	70
Não remunerado	2.651	1.191

Fonte: adaptado de SEBRAE, 2014, p.50.

Já em relação à distribuição de ocupados por ocupação por gênero, tanto no Quadro 1 e 2, é notável que tanto as mulheres ou quanto aos homens, se destacam mais nos cargos de assalariados. E no que diz respeito em trabalhar por conta própria e como empregadores, as mulheres possuem um nível mais baixo de participação ao mercado de trabalho em relação aos homens (SEBRAE, 2014).

Em 2018, a proporção total de mulheres adultas no Brasil envolvidas com o empreendedorismo (34,4%) foi menor em relação aos homens (41,7%). As brasileiras, apesar de possuírem uma proporção menor de “empreendedores estabelecidos” (17,2% contra 23,3% dos homens), obtiveram taxas mais próximas de “empreendedores iniciais”, com uma diferença de apenas 1,2 pontos percentuais a menos que o grupo masculino, conforme a Figura 2 (GEM, 2019).

Figura 2 – Taxas<sup>1</sup> específicas (em %) de empreendedorismo por gênero segundo o estágio do empreendimento - Brasil – 2018.

<b>Estágio</b>	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>	<b>Brasil</b>
Empreendedorismo total	41,7	34,4	38,0
Empreendedorismo Inicial	18,5	17,3	17,9
Novos	17,0	15,8	1,7
Nascentes	1,6	1,7	16,4
Empreendedorismo estabelecido	23,3	17,2	20,2

Fonte: GEM Brasil 2018.

<sup>1</sup>Percentual da população de 18 a 64 anos. A soma das taxas parciais pode ser diferente da taxa total, uma vez que empreendedores com mais de um empreendimento estarão sendo contabilizados mais de uma vez.

Percebe-se que a maior diferença está nas taxas de “Empreendedores Estabelecidos” (indivíduos que possuem um negócio com mais de 3,5 anos), os homens estão 6 pontos percentuais acima das mulheres. No caso de “Empreendedores Iniciais”<sup>1</sup>, que envolve tanto empreendedores “Nascentes”<sup>2</sup> como “Novos”<sup>3</sup>, as taxas estão mais próximas entre os gêneros (GEM, 2019). Apesar de diversos autores ressaltarem que as mulheres estão tendo crescimento na questão do empreendedorismo, os dados do SEBRAE (2014) e GEM (2018), nos retrata que as mulheres estão se superando como empreendedoras, mas ainda é um desafio ao comparar com os homens que ficam sempre acima da posição das mulheres em questão aos negócios, cargos e no estágio de empreendedorismo.

## 2.4 A evolução da mulher no mercado de trabalho

Historicamente, quando comparadas ao sexo oposto, as mulheres sempre atuaram em pé de desigualdade e desvantagem. No entanto, apesar do que se convencionou pensar durante muito tempo, as mulheres, principalmente as que ocupavam as camadas mais inferiores da sociedade, nunca foram alheias ao trabalho, pois se faziam presentes nas atividades de subsistência da família e na criação de riqueza social. As atividades desempenhadas por elas eram variadas: exerciam função importante no campo e na manufatura, atuavam no comércio, nas minas, teciam e fiavam, entre outras tarefas (SAFFIOTI, 1976).

Conforme tratado por Giddens (2001), as atividades realizadas no interior do lar ou em suas dependências eram levadas a cabo por todos os membros da família, sem exceção, seja nos tratos com a terra ou com o artesanato. No entanto, existia a noção de que a figura masculina e a feminina exerciam influência em diferentes ambientes da esfera social. Conforme relata, as mulheres possuíam certa representatividade quando se tratava da administração do lar, enquanto os homens, da política e da guerra. O peso relevante da atuação dos gêneros em qualquer um desses campos implicava em exclusão do outro.

Abordando uma perspectiva mais atual, Standing (1989) afirma que a década de 1980 pode ser classificada como o período em que se houve uma verdadeira desregulação do trabalho. Tal constatação, no ponto de vista do autor, decorre de uma verdadeira feminização do mercado de trabalho, da queda do número de empregos para os homens e da transformação de trabalhos onde antes predominava a mão-de-obra masculina.

Apoiadas pelo processo de urbanização e industrialização brasileira, observada entre os anos de 1920 e 1980, notou-se uma crescente participação feminina no mercado de trabalho. No entanto o período foi marcado por ausência de proteção social, baixas remunerações e condições precárias de trabalho para as mulheres (HASHIMOTO; SIMÕES, 2012).

Em relação a inserção da mulher no mercado de trabalho:

[...] A entrada da mulher no mercado de trabalho foi tardia e se constituiu em uma verdadeira batalha, sendo que esta conquista deve ser renovada quase que diariamente. Diversos são os relatos, em pleno século XXI, de dificuldades e diferenças entre gêneros, quanto às características, personalidade, perfil, modo de ser, de agir e de sentir, dentre tantos outros aspectos. (GOUVÊA, et al 2013, p. 9).

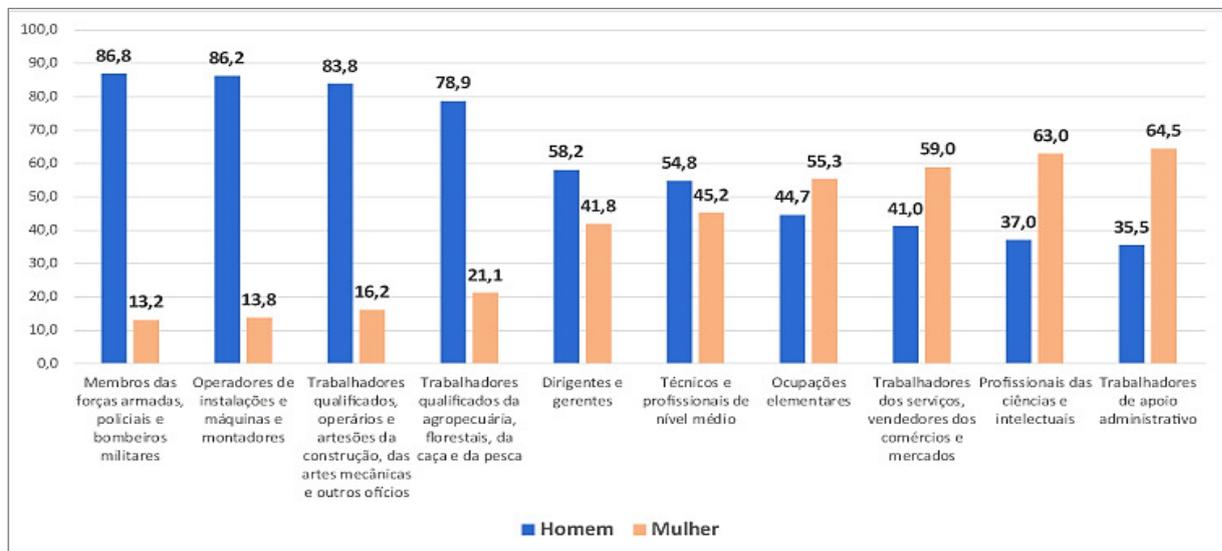
Costa, ressalta que:

[...] Como já vimos em muitas outras oportunidades, esta subalternidade, determinante na condição feminina, é fruto do seu papel de gênero. Sabemos que a sociedade através de suas instituições (aparelhos ideológicos), da cultura, das crenças e tradições, do sistema educacional, das leis civis, da divisão sexual e social do trabalho, constrói mulheres e homens como sujeitos bipolares, opostos e assimétricos: masculino e feminino envolvidos em uma relação de domínio e subjugação (COSTA, 2008. p. 3).

Segundo Baylão e Schettino (2014), é possível perceber que a inserção da mulher no mercado de trabalho desde a Revolução Industrial e ganhou destaque em época de guerras. A remuneração salarial era menor e era mais fácil disciplinar esse novo grupo trabalhador, representado por mulheres.

De acordo com os dados do IBGE (2018) percebe-se que ainda há diferença em relação ao salário recebido por homens e mulheres, tal como apresentada na Figura 3.

Figura 3 – Distribuição percentual (%) da população de 25 a 49 anos de idade ocupada na semana de referência, por grupamentos ocupacionais do trabalho principal, segundo o sexo - Brasil - 4º trimestre - 2018



Fonte: IBGE, 2018.

Os dados foram analisados, para cada grupo ocupacional, o rendimento médio habitual do trabalho principal, a participação percentual das mulheres na ocupação, o percentual de horas trabalhadas pelas mulheres em comparação a dos homens e a diferença do rendimento em 2018. Os maiores rendimentos médios ocorreram nos grupamentos dos Diretores e gerentes, no dos Profissionais das ciências e intelectuais e entre os Membros das forças armadas, policiais e bombeiros, tanto para os homens quanto para as mulheres. No primeiro grupo (*Dirigentes e gerentes*), o rendimento médio das mulheres (R\$ 4.435) correspondia a 71,3% do recebido pelos homens (R\$ 6.216). Já no grupamento dos *Profissionais das ciências e intelectuais*, no qual as mulheres tinham participação majoritária (63,0%), a razão dos rendimentos baixava para 64,8% (IBGE, 2018).

Ainda de acordo com o IBGE (2018) sem considerar os afazeres domésticos, a jornada de trabalho das mulheres é menor que a dos homens. Em média, sem considerarmos os afazeres domésticos e cuidados de pessoas, a jornada de trabalho semanal da mulher era 4,9 horas inferior à jornada dos homens.

Segundo Moraes (2015) cita a pesquisa de 2009 feito pelo *National Bureau Of Economic Research* que mostra que as mulheres ganham menos que os homens por trabalharem menos horas e por interromperem a carreira mais vezes por causa da família. Ainda segundo o autor, se a dedicação dela for maior ao trabalho do que com a família, ela se sente culpada por isso.

## 2.5 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 pelo auto realização no âmbito profissional.

Os padrões culturais femininos e de sua presença na sociedade vêm se modificando cada vez mais, pois até então eram conhecidas como “donas de casa”. A partir da década de setenta as mulheres começam a dar importância na sua qualificação, ou seja, começaram a perceber da importância da formação profissional. Atualmente vem ocupando diversos cargos e funções no mercado de trabalho e adiando a maternidade para investirem em suas carreiras (BARBOSA et al., 2011).

Em relação à inserção da mulher no mercado de trabalho, Neto et al (2016) afirma que:

[...] A entrada da mulher no mercado de trabalho foi tardia e se constituiu em uma verdadeira batalha, sendo que esta conquista deve ser renovada quase que diariamente. Diversos são os relatos, em pleno século XXI, de dificuldades e diferenças entre gêneros, quanto às características, personalidade, perfil, modo de ser, de agir e de sentir, dentre tantos outros aspectos (NETO et al, 2016, p. 1).

No entanto as mulheres sofrem dificuldades e são discriminadas no mundo dos negócios como, por exemplo, diferenças salariais, menor credibilidade pelo fato do mundo dos negócios ser considerado predominantemente masculino, dificuldades para conseguir empréstimos e financiamentos pelos bancos, preconceito de gênero, dupla jornada de trabalho, necessidade de cuidar da família e outros fatores (NETO et al, 2016, p. 1).

Para Jonathan (2011), a participação da mulher brasileira no empreendedorismo cresceu de forma considerável e vem indicando o grande potencial econômico da classe feminina e sua valiosa contribuição para o desenvolvimento do País através de suas estratégias empreendedoras. O aumento das mulheres que estão atuando no mercado de trabalho vem crescendo a cada dia e isto mostra que a classe feminina está buscando capacitação e reconhecimento pelos esforços de anos que não foram reconhecidos pela sociedade.

Estudos revelam que o número de mulheres empreendedoras vem crescendo no Brasil. Num período de 10 anos (2001 a 2011), o número de mulheres empreendedoras cresceu 21%, enquanto o de homens cresceu apenas 9%. Segundo dados da Serasa Experian, as mulheres comandam 43% de todos os negócios do país e 73% das mulheres são sócias de alguma pequena ou média empresa (SEBRAE, 2019).

Para muitas mulheres, o empreendedorismo representa uma única estratégia de sobrevivência, como no caso de mulheres que imigram de regiões subdesenvolvidas para economias desenvolvidas, buscando na ação empreendedora uma única forma de se sobressair (VITA; MARI; POGESSI, 2014).

Dados do consórcio internacional GEM (Global Entrepreneurship Monitor 2017), mostram que as mulheres foram responsáveis por 51,5% dos novos negócios criados em 2016, no Brasil. De acordo com o estudo, feito em parceria com o Sebrae, a principal atividade foi de serviços domésticos (17% do total); em segundo lugar ficou o ramo de beleza e estética com (14,3% - enquanto apenas 3,3% dos homens empreendem nessa área); na terceira posição o setor varejista de vestuário (12% das mulheres contra 3,1% dos homens).

Acerca dos atributos pessoais dessas mulheres, o trabalho de Martins et al (2010) aponta como características comuns a empreendedoras: a determinação para perseguir objetivos, alcançar metas e superar dificuldades; o perfil inovador; o foco na construção do futuro; e a autonomia. A pesquisa também mostra que as empreendedoras têm uma clara tendência à organização e à extroversão, autoconfiança e bom autocontrole, abertura para o diálogo e capacidade de administrar conflitos.

Com relação ao empreendedorismo feminino no Brasil, segundo Gomes (2014), o crescimento significativo da presença das mulheres na esfera econômica, apresenta um movimento diferente daquele tradicionalmente visto pela sociedade até então. Não se trata apenas de episódios de ingresso no mercado de trabalho para complementar a renda familiar, embora essa motivação também esteja presente, especialmente quando se consideram as sucessivas crises da economia brasileira e as altas taxas de emprego.

Segundo pesquisa realizada pelo Serasa Experian em 2017 existem, cerca de 8 milhões de empreendedoras no Brasil. Localizando-se na região sudeste com 53,2%, região sul 19,5%, região nordeste 15,9%, região centro-oeste 7,1% e região norte 4%. Em relação ao ramo atuam: 33% das mulheres empreendedoras investiram em negócios focados em comércio de produtos; 20% são empreendedoras do ramo alimentício; 12% investem na indústria de transformação.

Trata-se de uma mudança social de grandes proporções, pois envolve transformações nas expectativas de vida profissional, pessoas e nas relações familiares. Através da criação de um novo negócio e da atividade empreendedora, a mulher pode compatibilizar questões familiares e trabalho, além de procurar alterar as caracterizações histórica e social em torno de seu gênero.

## 2.6 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).

[...] as mulheres passaram a lutar por igualdade entre os sexos em busca da obtenção dos mesmos direitos masculinos. Com o passar do tempo, além da conquista pela igualdade em relação ao trabalho, as mulheres conseguiram também alguns benefícios, como, por exemplo, o divórcio, o direito a matrícula em cursos superiores, a ampliação da licença maternidade, entre outros (HERNANDES, 2009, p. 2).

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.

Nesse sentido, as escolhas realizadas pelos indivíduos na gestão entre funções familiares e laborais são marcadas por pressões, na maioria das vezes devido ao compartilhamento do tempo entre as atividades do trabalho e da família. Os longos horários de trabalho são apontados como fator de estresse e principal elemento para a explicação da existência desses conflitos entre o trabalho *versus* família (STROBINO; TEIXEIRA, 2014).

### 3 METODOLOGIA

Pesquisar significa buscar com diligência, investigar, procurar respostas para indagações propostas. E neste presente trabalho foi realizada uma pesquisa científica que englobou um conjunto de procedimentos sistemáticos, que tiveram por objetivo encontrar soluções para os problemas propostos mediante o emprego de métodos científicos.

Considerando o objetivo geral a ser investigado, a presente pesquisa se classifica como descritiva, uma vez que, orienta-se para a “descrição das características pertinentes à uma população ou fenômeno”, tendo como objetivo “estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, nível de renda, estado de saúde física e mental etc.” (GIL, 2008, p. 47).

Quanto à abordagem da pesquisa, pode-se classificá-la como quantitativa. Conforme Prodanov e Freitas (2013), estudos realizados com esse ponto de vista permitem ao pesquisador quantificar opiniões e informações, classificando-as e analisando-as posteriormente. Técnicas como porcentagem, média, moda, mediana, entre outros recursos estatísticos, são amplamente utilizados.

Quanto à coleta de dados foi elaborado um questionário (Apêndice A) estruturado com 15 questões fechadas com item que correspondiam a caracterização do perfil das empreendedoras, comportamento familiar e como conciliam os conflitos trabalho-família, neste

último foi aplicado uma escala no modelo Likert contendo as seguintes alternativas: *Nunca*, que significa que nem uma vez; *Raramente*, que significa de tempos a tempos; *Às vezes*, que significa algumas vezes de forma regular; *Frequentemente*, que significa muitas vezes; e *Sempre*, que significa todas as vezes.

O questionário foi criado na ferramenta Google Forms® e disponibilizado de forma *online*, com divulgação nas redes sociais, para mulheres empreendedoras de São Luís, Maranhão, Brasil. É um conjunto de questões que são submetidos para obter informações sobre um determinado conhecimento a qual irá proporcionar os dados requeridos para descrever as características da população pesquisada ou testar as hipóteses que foram construídas durante o planejamento da pesquisa (GIL 2008).

A amostra caracterizou-se por 115 mulheres empreendedoras de São Luís, Maranhão, Brasil, de diversos seguimentos de empreendimentos, que aceitaram responder o questionário *online*, disponibilizado no período de 22/12 a 29/12/2020.

Foi estabelecida uma amostra não probabilística por acessibilidade, na qual o pesquisador seleciona elementos a que tem acesso admitindo que esses representem o universo da pesquisa (GIL, 2008). Utilizamos como critérios na escolha dos sujeitos da pesquisa a atuação de fato das empreendedoras na atividade, de modo que não foram incluídos na pesquisa empreendimentos inativos ou que não tinham tempo mínimo de 1 ano.

Após a coleta dos dados, estes foram devidamente tabulados e organizados de forma sistemática. Daí se vem três passos importantes, que é a seleção dos dados. Onde o pesquisador deve fazer uma análise minuciosa, com o intuito de encontrar testes com falhas, erros, para evitar informações confusas. A partir da seleção, temos a codificação, que é a tradução dos dados em códigos, que facilitem o processo seguinte, que é a tabulação, onde todos estas informações colhidas nas pesquisas, são repassadas de forma organizada, a fim de serem interpretados de forma simples (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 166).

Para tanto, extraiu-se, sob a forma de planilha eletrônica, o conjunto de questionários respondidos na plataforma Google Forms®, a qual teve seu conteúdo tabulado em um editor de planilhas. Os dados quantitativos foram organizados e analisados por meio de planilhas disponíveis no software Microsoft Excel® e são apresentados sob forma de percentual simples, frequência e gráficos.

Além disso, para os itens que usaram a escala no modelo Likert foi aplicado o cálculo de média ponderada obtendo, assim, uma média geral dos valores. Foram usados os seguintes peso: Nunca: 0, Raramente: 1. Às vezes: 2, Frequentemente: 3, Sempre: 4. Em seguida, considerando cada um dos outros itens, como faixa etária, estado civil, escolaridade, etc., realizamos o cálculo da média desses itens e a diferença para a média geral, no intuito de identificar situações dignas de nota. O Apêndice B mostra um quadro com os dados calculados.

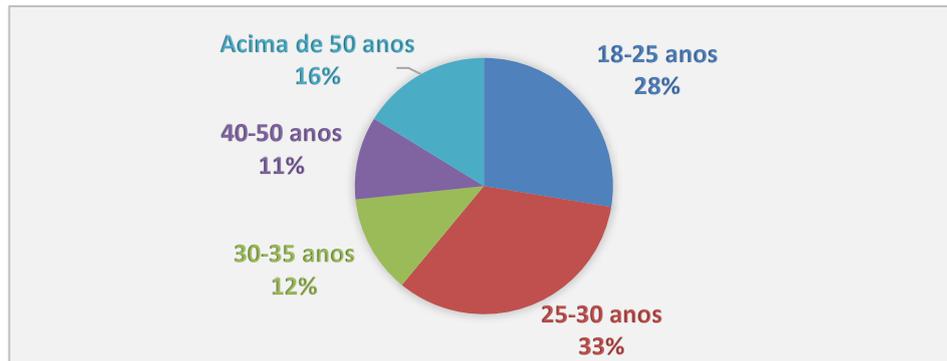
## 4 RESULTADO E DISCUSSÃO

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 nesta pesquisa.

### 4.1 Perfil das empreendedoras

A faixa etária das empreendedoras entrevistadas compreende a maior representação com 33% entre 25-30 anos, em seguida 28% entre 18-25, 16% acima de 50 anos, 12% entre 30-35 anos e 11% entre 40-50 anos (Gráfico 1). Segundo um relatório produzido pela MindMiners (2017), a faixa etária predominante é de 32% entre 18 e 24 anos e 30% de 25 a 30 anos, corroborando com os achados da pesquisa.

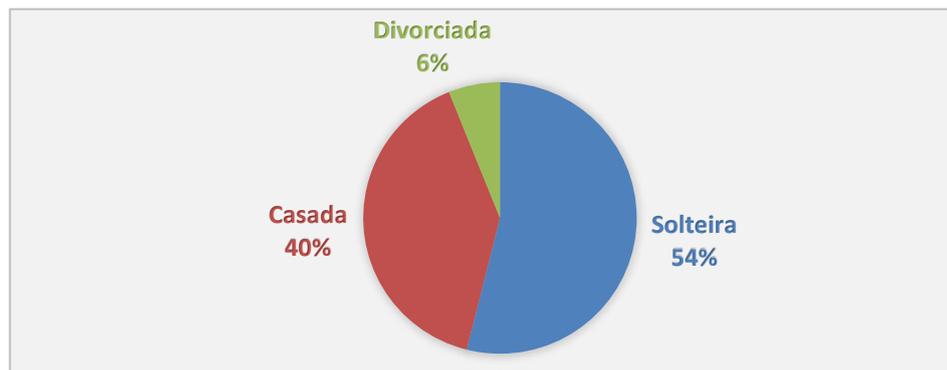
Gráfico 1 – Faixa etária



Fonte: Autora (2020). Dados da pesquisa.

De acordo com o estado civil das entrevistadas (Gráfico 2), 54% são solteiras, 40% casadas e 6% viúvas. Empreendedoras solteiras são mais ambiciosas e casadas mais persistentes, as solteiras, porém, tendem a dar mais importância comparativamente às casadas à característica da ousadia e que a metade das solteiras dedica a maior parte do tempo às tarefas profissionais segundo, a SPC Brasil (2014).

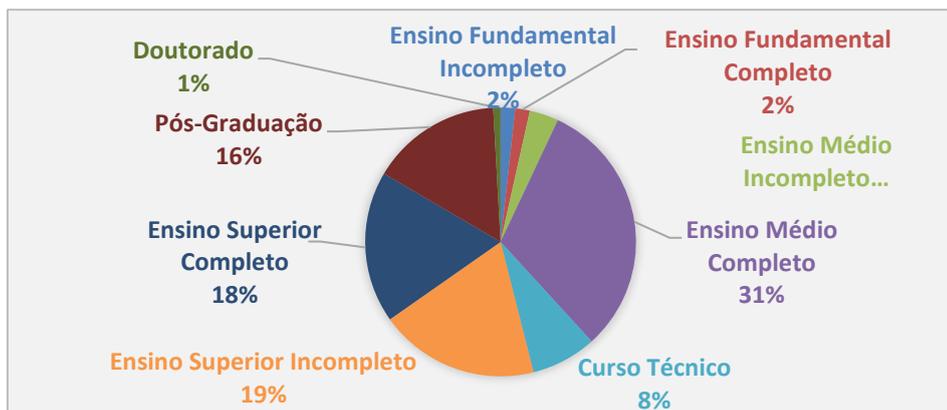
Gráfico 2 – Estado civil



Fonte: Autora (2020). Dados da pesquisa.

No que tange o grau de escolaridade (Gráfico 3), 31% possui ensino médio completo, 19% ensino superior incompleto e 18% ensino superior completo. Esse resultado indica que estas mulheres não deixaram de investir no grau de instrução, o que pode ser um indicador de coragem para investir num negócio próprio, convergindo com estudo de Azevedo (2019) onde 36% das mulheres empreendedoras afirmaram ter completado o ensino médio.

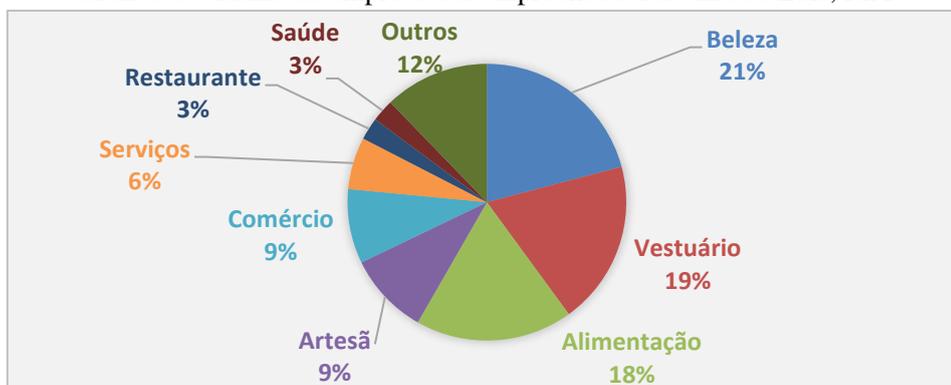
Gráfico 3 – Grau de escolaridade.



Fonte: Autora (2020). Dados da pesquisa.

De acordo com o ramo da empresa (Gráfico 4), 20,9% são de beleza, 19,1% vestuário, 18,3% alimentação, 9,6% artesanato e 8,7% comércio. Esses achados da pesquisa corroboram com o estudo de Oliveira (2018) em que os ramos de atividade das empreendedoras entrevistadas compreendem respectivamente o comércio alimentício, prestação de serviços de beleza, comércio de vestuário e acessórios, e; comércio de artesanato.

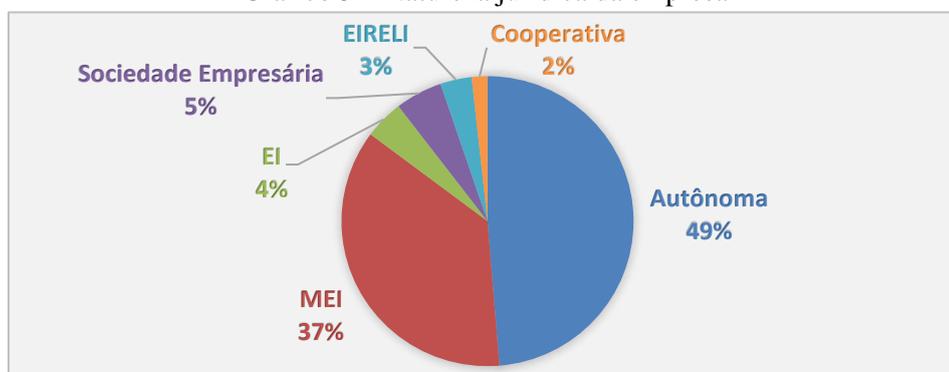
Gráfico 4 – Ramo da empresa das empreendedoras em São Luís, MA.



Fonte: Autora (2020). Dados da pesquisa.

Conforme a natureza jurídica (Gráfico 5), a maioria das empreendedoras são autônomas, 49%, e 37% Microempreendedoras individuais. Ser autônoma trata-se de uma alternativa de trabalho e geração de renda, estando relacionado ao desenvolvimento de atividades empreendedoras autônomas por necessidade de sobrevivência (VALE *et al.*, 2014).

Gráfico 5 – Natureza jurídica da empresa



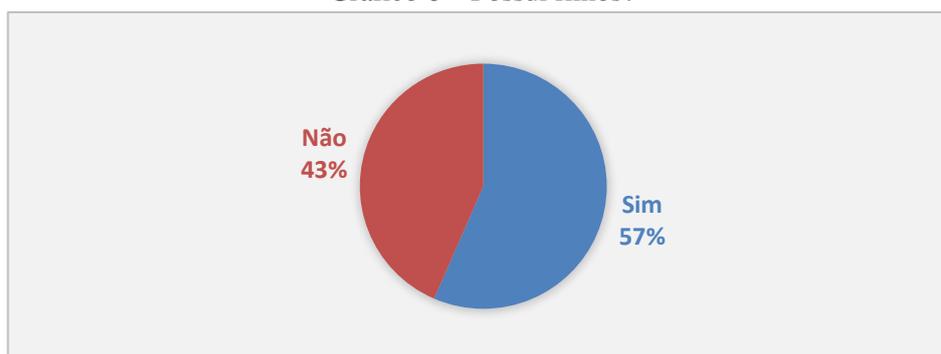
Fonte: Autora (2020). Dados da pesquisa.

## 4.2 Comportamento familiar

Outro aspecto de extrema relevância para análise das empreendedoras é identificarmos o comportamento familiar, este pode ter influência nos negócios tanto positivamente como negativamente.

Diante disso 57% das entrevistadas são mães evidenciando que elas precisam administrar seu tempo entre os filhos e o empreendimento, e 43% informaram que não possuem filhos, demonstrando que possuem mais disponibilidade de tempo para dedicar-se no empreendimento (Gráfico 6). Conforme atestam Hashimoto e Simões (2012), a prorrogação ou até mesmo a desistência do sonho da maternidade, bem como a diminuição do número de filhos, foram fatores positivos para a permanência das mulheres no mercado de trabalho por mais tempo.

Gráfico 6 – Possui filhos?



Fonte: Autora (2020). Dados da pesquisa.

Conforme a rede de apoio com os filhos (Gráfico 7) a maioria das empreendedoras definiu como sua principal rede de apoio sendo a família com 46% e a segunda maior resposta mostra que seus filhos são independentes com 35%. Jonathan (2011) ressalta que as mulheres em seus empreendimentos desejam manter uma relação saudável com a família *versus* ao negócio, por isso o apoio familiar é tão importante quanto à lucratividade do negócio.

Gráfico 7 – Rede de apoio com os filhos



Fonte: Autora (2020). Dados da pesquisa.

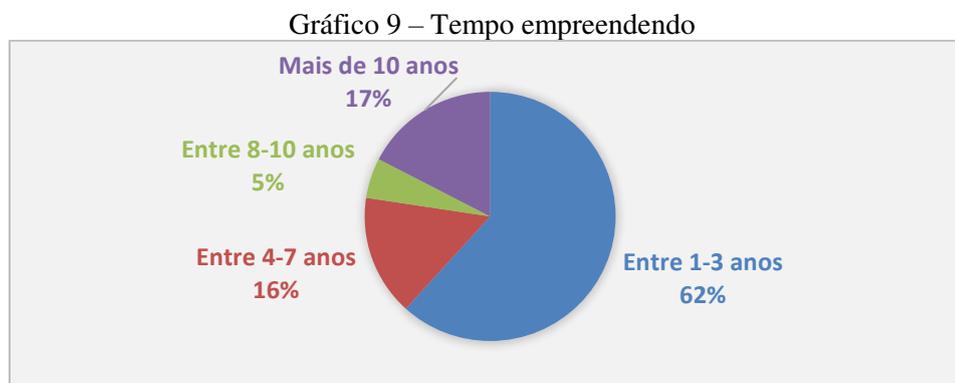
De acordo com a empresa sendo a principal fonte de renda (Gráfico 8) 65% responderam que a empresa não a era a principal fonte de renda da família e 35% afirmaram que sim. Os dados da pesquisa corroboram com Fernandes (2015) que percebeu que o apoio familiar e a necessidade de ampliar a renda da família para proporcionar uma melhor condição financeira, foram os fatores que influenciaram essas mulheres a abrir seus próprios negócios. Sendo que, têm buscado no empreendedorismo uma forma para complementar a renda familiar, tendo em vista, que cada vez mais elas vêm assumindo o sustento da família e ampliando desta forma, a sua participação na economia do país (CRAMER, *et al.*, 2012).

Gráfico 8 – A empresa é a principal fonte de renda da família?



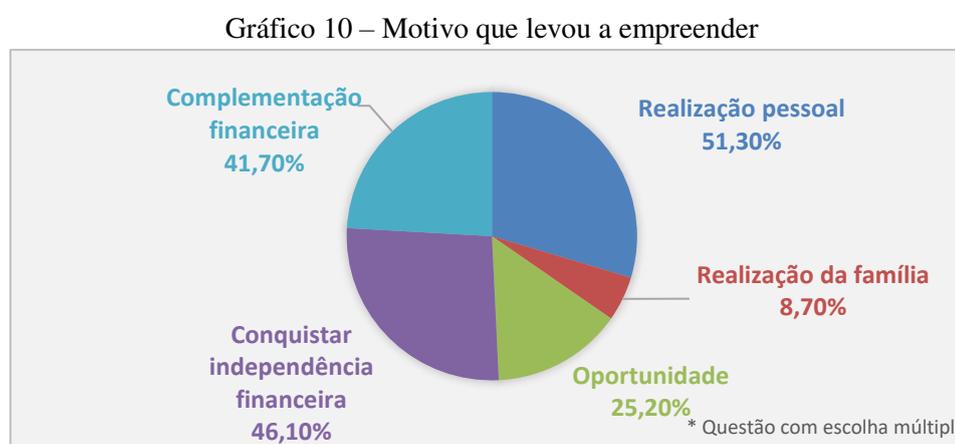
Fonte: Autora (2020). Dados da pesquisa.

Sobre o tempo empreendendo (Gráfico 9), 62% responderam que empreendem seu no período de um a três anos (1-3 anos). O achado da pesquisa pode ser compreendido segundo Dornelas (2013), que diz que as empresas administradas por mulheres sobrevivem mais tempo no mercado se comparadas a empresas que possuem apenas homens no corpo diretivo.



Fonte: Autora (2020). Dados da pesquisa.

De acordo com as entrevistas um dos motivos de empreender (Gráfico 10) foi trabalhar com o que se identificam, ou seja, elas decidiram empreender por realização pessoal com 51,30% e 46,10% empreenderam para conseguir sua independência financeira. Elas demonstraram que gostam de trabalhar como empreendedoras e que trabalham naquilo que gostam. Os dados encontrados convergem com estudo de Silva (2020) que 60% das pesquisadas afirmaram que a conquista financeira que fizeram com que elas empreendessem, já 50% foi a realização pessoal o fator predominante. Isso é dito por Hisrich (2004) quando destaca que as empreendedoras buscam realização pessoal e não apenas profissional.



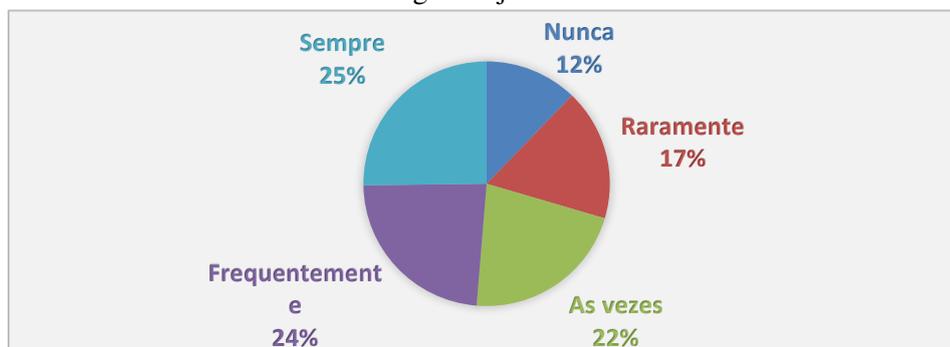
Fonte: Autora (2020). Dados da pesquisa.

### 4.3 Conciliação da vida dos negócios com a vida família

No que tange a ajuda nas atividades domésticas (Gráfico 11) conseguimos observar que as respostas estão com percentagem aproximadas, 25% responderam que recebe ajuda sempre nas atividades domésticas, 24% relatou que recebe ajudas frequentemente e 22% que as vezes recebe ajuda das atividades domésticas. De acordo com Coutinho (2016) uma mulher ao decidir tornar-se empreendedora tem a noção de que poderá enfrentar muitas dificuldades ao decorrer do processo de criação do seu negócio, não apenas com o mercado competitivo ou com as responsabilidades com as finanças. Vai muito além disso, uma das maiores dificuldades enfrentadas pelas mulheres tanto as empreendedoras ou as que trabalham fora na busca de

contribuir financeiramente no lar é a responsabilidade que possuem com os filhos e os afazeres domésticos.

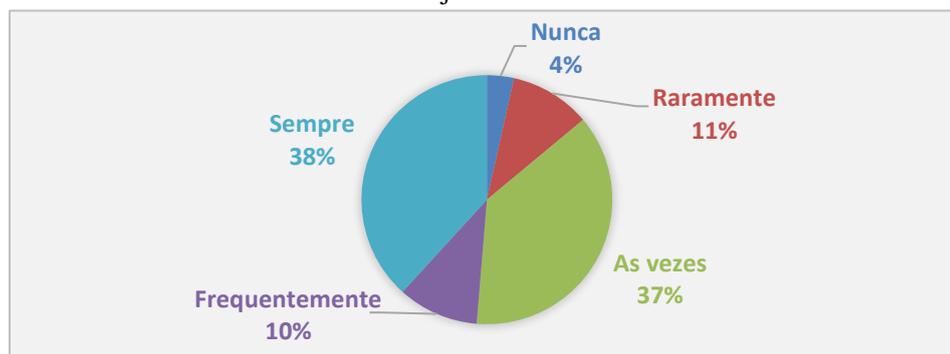
Gráfico 11 – Conta com alguma ajuda nas atividades domésticas?



Fonte: Autora (2020). Dados da pesquisa.

Quando questionadas se gostariam de ter mais ajuda da família nas atividades domésticas (Gráfico 12) as empreendedoras responderam que sempre gostariam de ter mais ajuda da família nas atividades domésticas com 38% e 37% responderam que as vezes gostariam de ter ajuda. Conforme Silva (2007) o estresse de lidar com trabalho empresarial e o cuidado da casa, é extremamente cansativo para mulher, pois quando chegam em casa ainda têm que lidar com as tarefas domésticas e a divisão desvantajosa dessas tarefas.

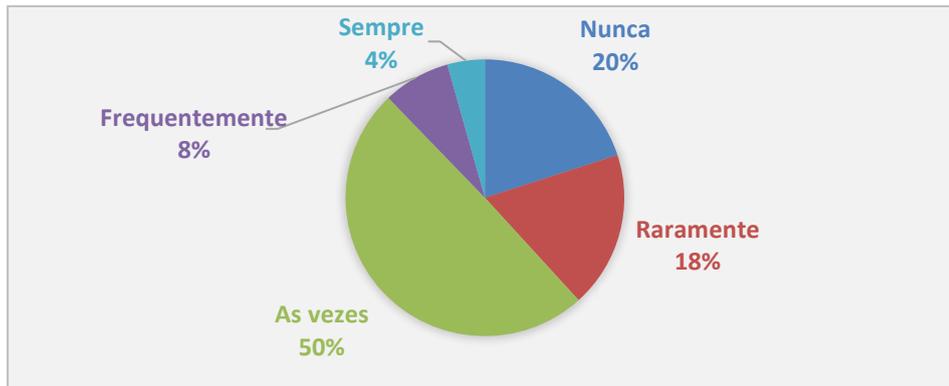
Gráfico 12 – Gostaria de ter mais ajuda da família nas atividades domésticas?



Fonte: Autora (2020). Dados da pesquisa.

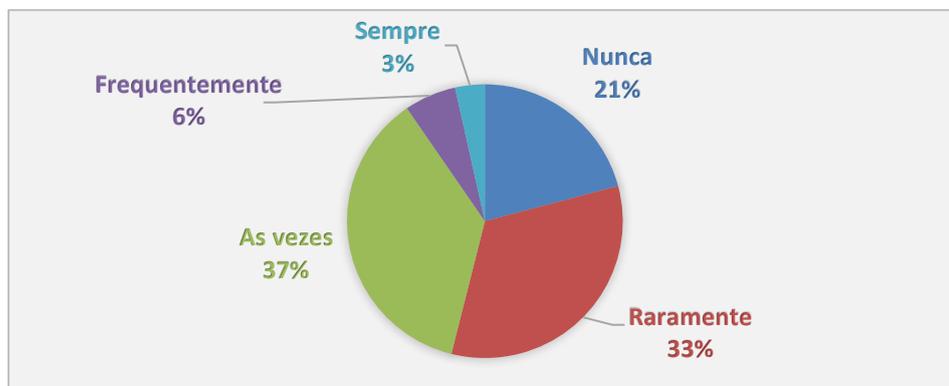
De acordo com a pergunta se as demandas do trabalho interferência na vida familiar (Gráfico 13), 50% das entrevistadas às vezes tem a interferência do trabalho vida familiar. Quanto se as demandas da família interferem nas atividades do trabalho (Gráfico 14), 37% afirmaram que às vezes e 33% raramente, configurando uma dualidade nessas questões, exigindo da mulher empreendedora um manejo e tomada de decisão pertinente para lidar com essas situações. Assim, as mulheres, de modo geral, são levadas a desempenhar múltiplas funções no ambiente familiar e profissional, além da habilidade para encontrar soluções criativas para as situações imprevistas, mesmo com a sobrecarga de atividade em família (QUEIROZ; RIBEIRO; ALVES, 2016).

Gráfico 13 – As demandas do trabalho interferem na sua vida familiar?



Fonte: Autora (2020). Dados da pesquisa.

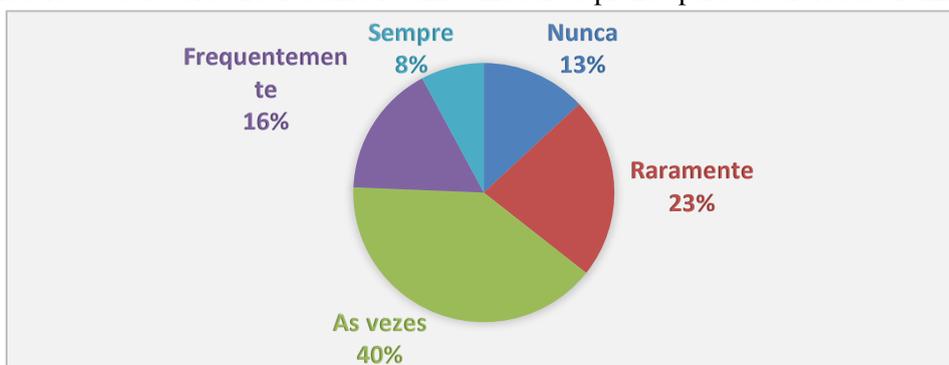
Gráfico 14 – As demandas da família interferem nas atividades de trabalho?



Fonte: Autora (2020). Dados da pesquisa.

Com relação ao questionamento se os deveres do trabalho levam a mudar os planos para as atividades familiares (Gráfico 15), 40% afirmaram que as vezes mudam esse planejamento. Segundo Couto (2013) em sua pesquisa identificou que as mulheres têm dificuldade em organizar sua vida pessoal com sua vida profissional. Esta dificuldade pode vir associada a sobrecarga de trabalho, onde elas se dedicam excessivamente a seus negócios, pois grande parte delas não possuem sócios com que possam dividir a sobrecarga do trabalho e acabam ficando pouco tempo com a família, podendo levá-las as vezes a mudar os planos para as atividades familiares como encontrado na pesquisa.

Gráfico 15 – Os deveres no trabalho levam a mudar os planos para as atividades familiares?



Fonte: Autora (2020). Dados da pesquisa.

### 4.3.1 Análise comparativa estratificada

De acordo com os resultados obtidos na pesquisa, foi aplicada um cálculo de média ponderada sobre os itens da seção anterior no geral e de acordo com as outras situações presentes no questionário (Apêndice B), realizando, assim, uma análise comparativa estratificada para melhor compreensão de como essas mulheres empreendedoras conciliam a vida dos negócios com a vida família.

Quanto à questão **“Você conta com alguma ajuda nas atividades domésticas?”**, obteve-se uma média ponderada geral de 2,32, indicando um “Às vezes” (peso 2) em direção ao “Frequentemente” (peso 3), indicando um quadro mediano de ajuda nas atividades familiares. Valores abaixo da média indicam que recebem menos ajuda nas atividades doméstica que a média geral: Divorciadas; ramo de Escola, Maquiadora, Modista, Sorveteria e Comércio; Cooperativa; Empreendedoras com filhos; Quem leva o filho consigo para o trabalho; Empresa Não é principal renda familiar. Valores acima da média indicam que recebem mais ajuda nas atividades domésticas que a média geral: Solteira, ramo de Franquias, Restaurante, Saúde, Eventos, Sex shop, Transporte e Venda de gelo; EIRELI; Empreendedoras sem filhos; Aquelas cujos filhos já são independentes ou pagam outra pessoa para cuidar; motivados a empreender por Oportunidade e Realização pessoal.

Na questão **“Você gostaria de ter mais ajuda da família nas atividades domésticas?”** obteve-se uma média ponderada geral de 2,70, indicando valor bem próximo de Frequentemente (peso 3), indicando um forte desejo de ter mais ajuda família nas atividades domésticas. Valores abaixo da média indicam uma menor intensidade (em relação à média) no desejo de receber ajuda da família nas atividades domésticas: EI e Sociedade Empresária; Com filhos; Empresa Não é Principal Renda Familiar; motivo por Oportunidade. Valores acima da média indicam uma maior intensidade (em relação à média) no desejo de receber ajuda da família nas atividades domésticas: faixa etária dos 30-35 e Acima de 50; Divorciadas; atividades de Arquitetura, Confeitaria, Decoração, Escola, Maquiagem, Sex shop, Restaurante e Serviços; de natureza jurídica Cooperativa; tempo de empreender na faixa de 4-7 e acima de 10 anos.

Já a questão **“As demandas do trabalho interferem na sua vida familiar?”** Apresenta uma média ponderada geral de 1,58, indicando um valor entre “Raramente” (peso 1) e “Às vezes” (peso 2), denotando baixa interferência do trabalho na vida família. Valores abaixo da média indicam uma intensidade menor nessa interferência (em relação à Média): faixa etária dos 40-50; Atividade de Franquia e de Sorveteria; de natureza jurídica EI e Autônoma; Empresa não é principal renda; motivação para empreender de Oportunidade ou Realização da família. Valores acima da média indicam uma intensidade maior nessa interferência (em relação à Média): atividade de Maquiagem; de natureza jurídica Cooperativa e Sociedade Empresária; quem leva o filho para o trabalho.

Na questão **“As demandas da família interferem nas atividades de trabalho?”** obteve-se uma média ponderada geral de 1,38, indicando baixa interferência das demandas da família nas atividades de trabalho (valor entre “Raramente”, peso 1, e “Às vezes”, peso 2). Valores abaixo da média geral indicam uma intensidade menor nessa interferência (em relação à Média): faixa etária de 40-50 anos; atividades de Franquia, Modista, Sorveteria, Venda de gelo; natureza jurídica EI e EIRELI; Com filhos; na rede de apoio as empreendedoras cujos filhos já são independentes ou as que levam o filho consigo para o trabalho; Empresa não é principal renda familiar. Valores acima da média indicam uma intensidade maior nessa interferência (em relação à Média): Divorciadas; atividade de Arquitetura e de Decoração; natureza jurídica Autônoma; motivação de empreender Realização da família;

Quanto à esta questão **“Os seus deveres no trabalho te levam a mudar os planos para as atividades familiares?”** apresenta-se uma média ponderada geral de 1,83, quase “Às vezes”

(peso 2) vindo de “Raramente” (peso 1), indicando quase um ponto intermediário nessa relação entre deveres do trabalho e planos de atividades familiares. Valores abaixo da média geral indicam uma intensidade menor nessa relação (comparada com a média geral): faixa etária do 40-50 anos; Solteiras; natureza jurídica EI e Sociedade Empresária; Com filhos; na rede de apoio as empreendedoras cujos filhos já são independentes ou pagam outra pessoa para cuidar; Empresa não é principal renda familiar; motivação de empreender Realização pessoal. Valores acima da média geral indicam uma intensidade maior nessa relação (comparada com a média geral): Casadas e Divorciadas; natureza jurídica Cooperativa; Empreendedoras que levam o filho consigo para o trabalho; motivação para empreender Realização da família.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o passar dos tempos, por meio de muitas lutas e reivindicações, as mulheres conquistaram o seu espaço na sociedade. Essa é uma característica que vem se consolidando. Contudo, se percebe algumas características enraizadas que subestimam o papel e a capacidade das mulheres. Tendo em vista que a luta das mulheres por emancipação financeira e reconhecimento, principalmente no mundo empreendedor, é árdua, devido a existência de uma sociedade sexista, a discussão sobre o processo empreendedorismo feminino é de grande importância não somente para a economia, mas, também para sociedade.

Esta pesquisa teve como finalidade analisar o perfil das mulheres empreendedoras em São Luís e como estão conciliando o conflito trabalho *versus* família. Das 115 empreendedoras entrevistadas compreendem a maioria entre 25-30 anos, porém a faixa etária de 18-25 anos apresentou uma significativa margem da pesquisa, evidenciando que as mulheres empreendedoras estão iniciando cada vez mais jovens. A maioria das empreendedoras são solteiras, com ensino médio completo, seguido por ensino superior incompleto, o ramo da empresa que mais predominou foi o de beleza, com empresa de natureza jurídica autônoma.

De acordo com a identificação do comportamento familiar, a maioria das empreendedoras são mães e utilizam a família como rede de apoio para, assim, conseguirem empreender simultaneamente com a maternidade. Sobre o tempo empreendendo, as empreendedoras responderam o período de 1-3 anos, já a motivação para empreender teve como principal indicação a realização pessoal, seguida por independência financeira. Percebemos, assim, que as empreendedoras estão buscando, além do pessoal, mas a autossuficiência financeira.

Para compreensão de como essas mulheres empreendedoras conciliam a vida dos negócios com a vida familiar, constatou-se que sempre elas precisam de ajuda nas atividades domésticas e que gostariam de ter mais ajuda da família nessas atividades. O que demonstra que a mulher em suas diversas atividades, como mãe, dona de casa, empreendedora, nem sempre consegue cuidar de tantas tarefas, necessitando de ajuda. Quanto às interferências das demandas do trabalho na vida familiar e os deveres do trabalho levam a mudar os planos das atividades familiares, notou-se que às vezes isso ocorre na vida dessas empreendedoras enfatizando mais uma vez que a mulher possui uma sobrecarga de funções que acabam interferindo no trabalho-família.

Quanto a análise estratificada realizamos uma síntese interpretativa sobre os resultados, de acordo com os questionamentos sobre conciliação da vida familiar. Na questão “Você conta com alguma ajuda nas atividades domésticas?” a média encontrada foi 2,32, que indica quadro mediano de ajuda nas atividades familiares, sendo que as solteiras recebem um pouco mais de ajuda que casadas /divorciadas. Na questão “Você gostaria de ter mais ajuda da família nas atividades domésticas?” a média foi 2,70, que indica forte desejo de ter mais ajuda família, destaca-se acima da média divorciadas e quem empreende há mais de 4 anos. Quanto a se “As demandas do trabalho interferem na sua vida familiar?” obteve-se média de 1,58, que indica

razoável interferência, sendo assim empresária individual e autônoma sentem um pouco menos a interferência e quem leva o filho para o trabalho sente mais. Na pergunta “As demandas da família interferem nas atividades de trabalho?” a média encontrada foi 1,38, indicando que existe uma razoável interferência, evidenciada com mais intensidade em divorciadas e as autônomas. Quanto a se “Os seus deveres no trabalho te levam a mudar os planos para as atividades familiares?” obteve-se média de 1,83, que indica quadro intermediário, sendo assim solteiras são um pouco mais independentes, casadas e divorciadas mais dependentes das atividades familiares, principalmente com filhos menores

Diante os achados desta pesquisa conseguimos analisar o perfil da mulher empreendedora em São Luís e como estão lidando com o conflito trabalho *versus* família. Foi possível compreender que gradativamente a mulher ocupa um espaço significativo no ramo dos negócios, rumo ao protagonismo, que é de fato um lugar merecido, devido a sua trajetória de luta durante anos, por reconhecimento em diversos campos da sociedade. Juntamente com esses desafios tentam conciliar o trabalho-família muitas das vezes exercendo a 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 visando dar suporte para essa empreendedora.

A pesquisa apresentou algumas dificuldades e limitações durante o seu desenvolvimento. Quanto ao período da coleta de dados, por se tratar do final do ano, muitas empreendedoras estavam atarefadas com diversas atividades que caracterizam esse período, diminuindo a disponibilidade para responder o questionário, o que inviabilizou o número maior de participantes. Outra limitação foi a utilização de uma amostragem não probabilística, o que não permite generalizar os resultados das análises realizadas aqui. Apesar disso, o estudo traz evidências que podem favorecer os estudos em empreendedorismo feminino no Brasil, algo ainda pouco investigado na realidade nacional.

Como sugestão para possíveis estudos posteriores, poderiam ser realizadas pesquisas a fim de comparar a percepção de conflitos trabalho *versus* família 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

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

ARAÚJO, C., & SCALON, C. Gênero, família e trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: Editora FGV. 2005.

AZEVEDO, Francisco Edson Coêlho. **A participação feminina no Programa Microempreendedor Individual** : uma análise em um posto de atendimento Sebrae. 2019. 80 f. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2019.

BARBOSA, F. C.; CARVALHO, C. F.; SIMÕES, C. F.; TEIXEIRA, R. M. Empreendedorismo feminino e estilo de gestão feminina: estudo de caso múltiplos com empreendedoras na cidade de Aracaju – Sergipe. **Revisa de Micro eneto Pequena Empresa, Campo Limpo Paulista**, v.5, n.2, p-124-141, 2011.

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

BAYLÃO, A. L. S.; SCHETTINO, E. M. O. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA SEGeT. 6., 2014. **Anais eletrônicos...: SEGeT**, 2014. Disponível em: < <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf> >. Acesso em: 21 dez. 2020.

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.

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.

COSTA, Ana Alice. **Gênero, poder e empoderamento das mulheres**. 2008. 9p. Disponível em: <https://pactoglobalcreapr.files.wordpress.com/2012/02/5empoderamentoanaalice.pdf> <https://pactoglobalcreapr.files.wordpress.com/2012/02/5-empoderamento-ana-alice.pdf>

COUTINHO Loiola, Camila. **Mulher empreendedora: Dificuldades e preconceitos**. Rio de Janeiro, 2016. 50p. Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

COUTO, G. G. **Mulheres empreendedoras: perfil das mulheres à frente de micro e pequenas empresas no setor terciário**. 2013. 50f. Monografia (Curso de Administração) - Universidade Federal de Ceará, Fortaleza. 2013.

CRAMER, L.; CAPPELLE, M. C. A. ANDRADE, A. L. S. BRITO, M. J. Representações femininas da ação empreendedora: uma análise da trajetória das mulheres no mundo dos negócios, **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas - REGEPE**, v.1, n.1, p.53-71, 2012.

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

DORNELAS, José Carlos de Assis. **Empreendedorismo: transformando ideias em negócios**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. 3. reimpressão.

DORNELAS, José. **Empreendedorismo corporativo: como ser empreendedor, inovar e se diferenciar em organizações estabelecidas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003. 9ª reimpressão.

DORNELAS, José. **Empreendedorismo: transformado ideias em negócios**. 6º ed. São Paulo: Atlas. 2016, p. 8-267.

DORNELAS, José. **Empresas iniciantes com mulheres na diretoria têm mais chance de sobreviver**. Economia UOL, São Paulo, out.2013. Disponível em: < <http://economia.uol.com.br/ultimas-noticias/colunistas/jose->

dornelas/2013/10/28/empresasiniciantes-com-mulheres-na-diretoria-tem-mais-chance-de-sobreviver.htm >. Acesso em: 19 set. 2015.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Desafios gerenciais para o século XXI**. São Paulo: Pioneira, 1989.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Inovação e espírito empreendedor (entrepreneurship): prática e princípios**. 2 ed. São Paulo: Pioneira, 1987.

FERNANDES, Taize dos Santos. **A influência do empreendedorismo no empoderamento das mulheres empresárias na região do extremo sul de santa catarina**. 2015, 92 Págs. Monografia do Curso de Administração - Linha específica em Empresas, da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

GEM. GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR – GEM. **GEM 2016 Global Report**. Disponível em: <[http://www.gemconsortium.org/about.aspx?page=pub\\_gem\\_global\\_reports](http://www.gemconsortium.org/about.aspx?page=pub_gem_global_reports)> Acesso em: 23 de dezembro de 2020.

GEM. GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR EMPREENDEDORISMO NO BRASIL: 2012\Coordenação de Simara Maria de Souza Silveira Greco; autores: Tales Andreassi, Mariano de Matos Macedo ... [et al] -Curitiba: IBQP, 2012 162 p.: il.

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

GIDDENS, A. **Sociologia**. Tradução de Alexandra Figueiredo, Ana Patrícia Duarte Baltazar, Carina Lorga da Silva, Patrícia Matos e Vasco Gil, 6 ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2001.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <<https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-depesquisa-social.pdf>>. Acesso em: 15 dez 2020.

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, A. F.; SANTANA, W. G. P.; ARAÚJO., U. P.; MARTINS, G. M. F. Empreendedorismo Feminino como Sujeito de Pesquisa, **Revista Brasileira. Gestão. Negócio**. v. 16, n. 51, p. 319-342, 2014.

GOUVÊA, Anna Beatriz Cautela Tvrzká; MACHADO, SILVEIRA, Amélia; MACHADO, Hilka Vier. Mulheres Empreendedoras: Compreensões do Empreendedorismo e do Exercício do Papel Desempenhado por Homens e Mulheres em organizações. **Revista de Empreendimentos e Gestão de Pequenas Empresas**, v.2, n.2, p. 32-54, 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., & 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.

HASHIMOTO, F.; SIMÕES, F. I. W. Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. **Revista Vozes dos Vales da UFJVM**, n. 2, ano 1, out. 2012. Disponível em: <[http://site.ufvjm.edu.br/revistamultidisciplinar/files/2011/09/Mulhermercado-de-trabalho-e-as-configura%C3%A7%C3%B5es-familiares-do-s%C3%A9culo-XX\\_fatima.pdf](http://site.ufvjm.edu.br/revistamultidisciplinar/files/2011/09/Mulhermercado-de-trabalho-e-as-configura%C3%A7%C3%B5es-familiares-do-s%C3%A9culo-XX_fatima.pdf)>. Acesso em: 02 jan. 2021.

HERNANDES, R. A. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**. 2009. Disponível em: [http://www.convibra.org/2009/artigos/140\\_0.pdf](http://www.convibra.org/2009/artigos/140_0.pdf). Acesso em: 10 dez. 2020.

HISRICH, R. D.; PETERS, M. P. **Empreendedorismo**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

HOLAHAN, C. K., & GILBERT, L. A. Conflito entre os principais papéis da vida: mulheres e homens em casais de dupla carreira. **Relações Humanas**, 32 (6), 451-467. doi: 10.1177 / 001872677903200602.1979a.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres do Brasil**, 2018. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf)>. Acesso em: 28 dez. 2020.

JONATHAN, E. G & SILVA, M. R. “**Empreendedorismo feminino: tecendo a trama de demandas conflitantes**”. *Psicologia & Sociedade*; 19 (1): 77-84. 2007.

JONATHAN, E. G. Mulheres empreendedoras: o desafio da escolha do empreendedorismo e o exercício do poder **Psicologia Clínica**: Rio de Janeiro, v. 1, n. 23, p. 4-25, 28 out. 2011. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, PUC-Rio. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-56652011000100005](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-56652011000100005). Acesso em: 15 dez. 2020.

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).

KIRZNER, I.M. **Competition and entrepreneurship** . Chicago: Chicago University Press, 1973.

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

LOPES, G. S. **Atitude Empreendedora em Proprietários-Gerentes de Pequenas Empresas de varejo**. Construção de um Instrumento de Medida. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Administração, Universidade de Brasília, 2005.

MACHADO, Cristiano Guimarães *et al.* **Empreendedorismo em cenários complexos: uma visão da realidade atual e futura no Brasil a partir de análise comparativa**. Revista de Administração IMED, v. 5, n. 2, p. 153-165, 2015.

MARTINS, Cibele Barsalini; CRNKOVIC, Luciana Helena; PIZZINATTO, Nadia Kassouf. MACCARI, Emerson Antônio. Empreendedorismo Feminino: características e perfil de gestão em pequenas e médias empresas. **Revista de Administração da UFSM**, Santa Maria, v. 3, n. 2, p. 288-302, mai/ago. 2010.

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

MORAIS, Simone de. **Mulheres empreendedoras no Brasil**: fatores que as levam a empreender. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/mobile/artigos/empreendedorismo/mulheres-empendedoras-no-brasil-fatores-que-as-levam-a-empreender/85498/>>. Acesso em 23 dez 2020.

NEGRÃO, C. D. L.; PASTANA, R. N. S. **Empreendedorismo Feminino**: o perfil sócio empresarial e as barreiras encontradas na conquista de um espaço no comércio capanemense/pa. 2018, p. 82. Trabalho de conclusão de Curso (Graduação) -Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA). 2018.

NETO, Nunes Artur. CORPA, Claudia. MIBACH, Suitberta. BARROS, Fernando. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**. v.7, n.7. Santa Cruz-Sul. 2016. Disponível em: <<http://ojs.santacruz.br/index.php/JICEX/article/view/1419/1382>>. Acesso em: 15, Set. 2018.

OLIVEIRA, Amanda Cristina. **Empreendedorismo feminino**: Perspectivas e Desafios do Empreendedorismo Feminino Informal no Interior de Minas Gerais. 2018. 48f. Trabalho de conclusão de curso. Universidade Federal de Ouro Preto. Mariana-MG. 2018.

PAJO, K. 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. 2001.

PLECK, J. H., STAINES, G. L., & LANG, L. **Conflitos entre trabalho e vida familiar. Revisão Mensal do Trabalho**, 103 (3), 29-32.1980.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: <<http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad-1538f3aef538/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>>. Acesso em: 14 dez 2020.

RODRIGUES, R. B; MELO, M. C. O. L; LOPES. A. L. M. Gênero Feminino no Empreendedorismo de Sucesso em Minas Gerais: Estudo de Casos. **Organizações em contexto**, São Bernardo do Campo, ISSN 1982-8756 • Vol. 12, n. 23, jan.-jun. 2016.

SAFFIOTI, H. I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis: Vozes, 1976.

SCHUMPETER, J. **The theory of economic development**. Harvard University Press, 1949.

SCHUMPETER, J.A. **A teoria do desenvolvimento econômico**. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

SEBRAE- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, **Empreendedorismo feminino: Anuário das mulheres empreendedoras e Trabalhadoras em Micro e Pequenas Empresas.** 2014.

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.

SILVA, Andrízia Lopes da. **O empreendedorismo feminino em goiânia-go e o conflito trabalho versus família.** 20p. Monografia (Graduação em Administração)- Pontifícia Universidade Católica de Goiás- PUC Goiás, Goiânia- Go, 2020.

SILVA, R. R. **Mulheres empreendedoras: das dificuldades as conquistas no mundo dos negócios,** 2007.

SILVA, Wankleber de Farias. **Empreendedorismo feminino no município de Picos Piauí.** 68 p. Monografia (Graduação de Administração) - Universidade Federal do Piauí- UFPI, Picos- PI, 2013.

SOUSA, F. E. M. **Empreendedorismo feminino: história de vida e perfil de mulheres gestoras de micro e pequenas empresas no município de Capanema-PA,** 2019.

SOUZA, E. C. L. **Empreendedorismo: da gênese à contemporaneidade.** In: Souza, Eda C. Lucas; GUIMARÃES, Tomás de Aquino. (Org.). Empreendedorismo além do plano de negócio. 1 ed.-2.reimpr- São Paulo: Atlas, 2006, p. 3-20.

SPC. SERVIÇO DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO. A que atribui suas conquistas profissionais? Casadas e Solteiras. **Relatório 2014.** Disponível em: <[https://www.spcbrasil.org.br/uploads/st\\_imprensa/analise\\_mulher\\_empreendedora\\_estado\\_civil\\_2014.pdf](https://www.spcbrasil.org.br/uploads/st_imprensa/analise_mulher_empreendedora_estado_civil_2014.pdf)>. Acesso em 01jan de 2021.

STANDING, G. Global feminization through flexible labor: a theme revisited. **World Development**, Great Britain, v. 27, n. 3, p. 583-602, 1999.

STROBINO M. R. C.; TEIXEIRA R. M. **Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicascos no setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba.** BrasilR.Adm., São Paulo, v.49, n.1, p.59-76, jan./fev./mar. 2014.

TEIXEIRA, R. M.; BOMFIM, L. C. S. Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: estudo de casos múltiplos em agências de viagens. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo: RBTur**, São Paulo, v. 1, n. 10, p. 44-64, jan./abr. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbtur/v10n1/1982-6125-rbtur-10-1-44.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2018.

VALE, G. M. V. et al. Motivações para o empreendedorismo: necessidade versus oportunidade?. **Revista adm. contemp.**, v.18, n.3, 2014.

VITA, L.; MARI, M.; POGGESI, S. Women entrepreneurs in and from developing countries: Evidences from the literature. **European Management Journal**, v. 32, n. 3, p. 451-460, 2014.

**APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO****1. Nome:****2. Faixa etária:**

- 18-25 anos
- 25-30 anos
- 30-35 anos
- 35-40 anos
- 40-50 anos
- Acima de 50 anos

**3. Qual seu estado civil?**

- Solteira  Casada  Divorciada

**4. Qual seu grau de escolaridade?**

- Ensino Fundamental Incompleto
- Ensino Fundamental Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Curso Técnico
- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior Completo
- Pós-Graduação
- Doutorado

**5. Você possui filhos?**

- Sim  Não

**6. Quais das opções abaixo melhor define sua rede de apoio com os filhos, para que possa empreender?**

- Família
- Escola/Creche
- Levo comigo para o trabalho
- Pago outra pessoa
- Já são independentes

**7. A sua empresa é a principal fonte de renda da sua família?**

- Sim  Não

**8. Qual natureza jurídica da empresa?**

- Autônoma
- Microempreendedor Individual- MEI
- Empresário Individual- EI
- Sociedade Empresária
- Empresário Individual Limitada -EIRELI
- Cooperativa

**9. Qual ramo da sua empresa?**

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Comércio     | <input type="checkbox"/> Beleza                  |
| <input type="checkbox"/> Atacadista   | <input type="checkbox"/> Alimentação             |
| <input type="checkbox"/> Distribuidor | <input type="checkbox"/> Restaurante             |
| <input type="checkbox"/> Supermercado | <input type="checkbox"/> Serviços                |
| <input type="checkbox"/> Armazém      | <input type="checkbox"/> Arquitetura e Urbanismo |
| <input type="checkbox"/> Escola       | <input type="checkbox"/> Saúde                   |
| <input type="checkbox"/> Hospital     | <input type="checkbox"/> Modista                 |
| <input type="checkbox"/> Vestuário    | <input type="checkbox"/> Artesã                  |

**10. Há quantos anos empreende?**

- Entre 1-3 anos
- Entre 4-7 anos
- Entre 8-10 anos
- Mais de 10 anos

**11. Qual motivo te levou a empreender? (Pode escolher mais de uma opção)**

- Realização pessoal
- Realização da família
- Oportunidade
- Conquistar independência financeira
- Complementação financeira

**12. Você conta com alguma ajuda nas atividades domésticas?**

- Sim  Não  Às vezes

**13. Você gostaria de ter mais ajuda da família nas atividades doméstica?**

- Sim  Não

**14. As demandas do trabalho interferem na sua vida familiar?**

- Sim  Não  Às vezes

**15. Os seus deveres no trabalho te levam a mudar os planos para as atividades familiares?**

- Sim  Não  Às vezes

**16. As demandas da família interferem nas atividades de trabalho?**

- Sim  Não  Às vezes

## APÊNDICE B – MÉDIAS e DIFERENÇAS

Itens	Quantidade	Questões				
		Você conta com alguma ajuda nas atividades domésticas?	Você gostaria de ter mais ajuda da família nas atividades domésticas?	As demandas do trabalho interferem na sua vida familiar?	As demandas da família interferem nas atividades de trabalho?	Os seus deveres no trabalho te levam a mudar os planos para as atividades familiares?
<b>Média Ponderada Geral</b>	<b>115</b>	<b>2,32</b>	<b>2,70</b>	<b>1,58</b>	<b>1,38</b>	<b>1,83</b>
18-25 anos	29	0,13	-0,07	0,00	0,13	0,13
25-30 anos	35	-0,01	-0,21	0,22	0,02	-0,03
30-35 anos	13	-0,24	0,38	0,03	0,08	0,01
40-50 anos	11	0,13	-0,24	-0,40	-0,47	-0,29
Acima de 50 anos	17	-0,20	0,36	-0,17	0,03	0,05
Casada	46	-0,17	-0,11	0,07	-0,06	0,23
Divorciada	7	-0,75	0,73	0,27	0,33	0,17
Solteira	62	0,21	0,00	-0,08	0,00	-0,19
Ensino Fundamental Incompleto	2	1,18	0,30	0,42	0,62	1,17
Ensino Fundamental Completo	2	-2,32	0,30	-0,58	-0,38	0,17
Ensino Médio Incompleto	4	0,68	0,30	-0,58	-0,88	-0,33
Ensino Médio Completo	36	-0,04	0,05	-0,30	-0,22	-0,11
Curso Técnico	9	-0,43	-0,25	0,08	-0,27	-0,72
Ensino Superior Incompleto	22	-0,19	0,17	0,37	0,16	0,44
Ensino Superior Completo	21	0,15	0,02	0,13	0,24	0,07
Pós-Graduação	18	0,29	-0,31	0,08	0,23	-0,11
Doutorado	1	0,68	-0,70	0,42	0,62	0,17
Alimentação	21	0,06	-0,08	-0,11	-0,19	0,07
Armarinho	1	0,68	-0,70	0,42	-0,38	0,17
Arquitetura e Urbanismo	1	-0,32	1,30	0,42	1,62	0,17
Artesã	11	0,13	0,21	0,05	-0,11	0,07
Beleza	24	0,05	-0,24	-0,17	0,16	0,00
Comércio	10	-0,52	0,30	-0,18	0,12	-0,43
Confeitaria	1	-0,32	1,30	0,42	0,62	0,17
Decoradora	1	0,68	1,30	0,42	1,62	1,17
Escola	1	-2,32	1,30	0,42	0,62	1,17
Fotografia	1	0,68	-0,70	-0,58	-0,38	-0,83
Franquias	1	1,68	-0,70	-1,58	-1,38	-0,83
Maquiadora	1	-1,32	1,30	1,42	0,62	1,17
Modista	1	-2,32	-2,70	-0,58	-1,38	-1,83
Restaurante	3	1,01	0,64	0,42	0,28	0,17
Saúde	3	1,01	-1,03	-0,58	-0,05	-0,50
Serviços	7	-0,04	0,59	0,27	0,47	0,02
Setor de eventos	1	0,68	-0,70	0,42	-0,38	0,17
Sex shop	1	0,68	1,30	-0,58	0,62	0,17
Sorveteria	1	-1,32	-0,70	-1,58	-1,38	-0,83
Transporte	1	1,68	0,30	0,42	0,62	1,17
Venda de gelo	1	1,68	-0,70	-0,58	-1,38	1,17
Vestuário	22	-0,23	-0,10	0,33	-0,16	0,03
Autônoma	56	0,05	-0,07	-0,21	-0,19	-0,01
Cooperativa	2	-1,82	1,30	0,42	1,62	0,67
Empresário Individual- EI	5	0,08	-0,30	-0,58	-0,38	-0,83
Empresário Individual Limitada -	4	0,43	0,05	-0,08	-0,38	0,17
Microempreendedor Individual- MEI	42	-0,01	0,14	0,25	0,26	0,12
Sociedade Empresária	6	-0,16	-0,53	0,58	-0,05	-0,33
Sem filhos	50	0,18	-0,20	-0,10	0,02	-0,13
Com filhos	65	-0,40	-0,77	-0,44	-0,31	-0,53
Escola/Creche	5	0,08	0,30	0,22	1,02	0,17
Família	30	0,01	-0,03	0,42	0,08	0,33
Já são independentes	23	-0,28	0,30	-0,32	-0,30	-0,14
Levo comigo para o trabalho	1	0,68	0,30	2,42	-0,38	2,17
Pago outra pessoa	6	-0,32	0,47	-0,25	0,12	-0,17
N/A	50	0,14	-0,22	-0,14	-0,02	-0,17
Empresa é principal renda familiar	40	0,00	0,28	0,04	0,02	0,09
Empresa não é principal renda	75	-1,08	-1,11	-0,72	-0,64	-0,81
Entre 1-3 anos	71	0,00	-0,16	0,04	0,08	-0,16
Entre 4-7 anos	18	-0,04	0,42	-0,14	-0,10	0,17
Entre 8-10 anos	6	0,01	-0,03	0,08	-0,22	0,17
Mais de 10 anos	20	0,03	0,20	-0,03	-0,13	0,37
Complementação financeira	48	-0,20	0,10	0,06	0,12	0,04
Conquistar independência	53	-0,27	0,13	0,02	0,11	-0,04
Oportunidade	29	0,13	-0,18	0,31	0,10	0,17
Realização da família	10	-0,32	0,10	0,32	0,32	0,37
Realização pessoal	59	0,12	0,03	-0,09	-0,13	-0,11