

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Ciências Administrativas

Letícia Vieira Romão

**EMPREENDEDORISMO FEMININO E A INTERFACE DA RELAÇÃO
TRABALHO-FAMÍLIA**

Mariana

2021

Letícia Vieira Romão

**EMPREENDEDORISMO FEMININO E A INTERFACE DA RELAÇÃO
TRABALHO-FAMÍLIA**

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito para obtenção do título Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. DSc. Simone Aparecida Simões Rocha

Mariana

2021

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

R758e Romao, Leticia Vieira .
Empreendedorismo feminino e a interface da relação trabalho-
família. [manuscrito] / Leticia Vieira Romao. Letícia Vieira Romão. - 2021.
44 f.: il.: gráf., tab..

Orientadora: Profa. Dra. Simone Aparecida Simões Rocha.
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Administração .

1. Conflito trabalho e família. 2. Empreendedorismo. 3. Trabalho
feminino. I. Romão, Letícia Vieira. II. Rocha, Simone Aparecida Simões. III.
Universidade Federal de Ouro Preto. IV. Título.

CDU 331



FOLHA DE APROVAÇÃO

Letícia Vieira Romão

EMPREENDEDORISMO FEMININO E A INTERFACE DA RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração

Aprovada em 30 de abril de 2021

Membros da banca

Doutora - Simone Aparecida Simões Rocha - Orientadora - Universidade Federal de Ouro Preto
Doutorando - Felipe Gouvêa Pena - Centro Universitário de Belo Horizonte
Mestranda - Itaiane de Paula - Universidade Federal de Ouro Preto

Simone Aparecida Simões Rocha, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 11/05/2021



Documento assinado eletronicamente por **Simone Aparecida Simoes Rocha, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 11/05/2021, às 21:51, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0170031** e o código CRC **A131203B**.

RESUMO

O empreendedorismo feminino está em crescente expansão em todo o mundo, mas algumas circunstâncias resultam em desafios e dificuldades às empreendedoras, podendo se tornar prejudiciais ao empreendimento. Esta pesquisa teve como objetivo investigar o perfil das mulheres empreendedoras e a interface da relação trabalho-família, bem como os possíveis conflitos vivenciados por assumirem múltiplos papéis. O conflito trabalho-família pode influenciar no sucesso do empreendimento e a participação da família pode influenciar positivamente ou negativamente nos negócios. A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário no “Google Forms”, utilizando a escala Likert, permitindo analisar o grau de concordância das respondentes de acordo com os questionamentos apresentados. Analisando os resultados obtidos de 96 mulheres empreendedoras, foi identificado que as mulheres possuíam um bom convívio familiar e confirmaram que os filhos e o cônjuge não são fatores prejudiciais ao empreendimento, mas a vida familiar e o papel da vida profissional provocam conflitos entre si. Ademais, a busca pelo equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional é algo que as mulheres, em sua maioria, estão sempre buscando e concordaram que o sucesso do empreendimento está interligado nesta busca. As experiências comprovaram que as mulheres vivenciam diferentes situações em níveis diferentes.

Palavras-chave: Conflito trabalho e família; Empreendedorismo; Trabalho feminino.

ABSTRACT

Female entrepreneurship is growing all over the world, but some circumstances result in challenges and difficulties for women entrepreneurs, which can become harmful to the enterprise. The aim of this research is to investigate the profile of women entrepreneurs and the interface of the work-family relationship, as well as the possible conflicts experienced by assuming multiple roles. The work-family conflict can influence on the success of the enterprise and the participation of the family can influence positively or negatively in business. Data collection was carried out through a questionnaire in “Google Forms”, using the Likert scale, allowing to analyze the degree of agreement of the respondents according to the questions presented. Analyzing the results obtained from 96 entrepreneurial women, it was identified that women had a good family life and confirmed that children and spouse are not harmful factors to the enterprise, but family life and the role of professional life cause conflicts among themselves. Furthermore, the search for a balance between personal and professional life is something that most women are always looking for and have agreed that the success of the enterprise is related to this search. Experiences proved that women experience different situations at different levels.

Keywords: Work and family conflict; Entrepreneurship; Female work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Escolaridade (maior grau de instrução).	24
Figura 2. Renda mensal	24
Figura 3. Você tem um bom convívio familiar?	27
Figura 4. Você considera que filhos é um fator prejudicial ao seu empreendimento?.....	28
Figura 5. Você considera que o cônjuge é um fator prejudicial ao seu empreendimento?	28
Figura 6. Você considera que o convívio familiar é prejudicial ao seu empreendimento?.....	29
Figura 7. Você considera que as responsabilidades de casa (cuidar dos filhos, dar atenção ao marido, tarefas domésticas etc.) atrapalha o seu próprio negócio?	29
Figura 8. Você considera que a flexibilidade de horários ajuda no desenvolvimento do seu próprio negócio?.....	30
Figura 9. Você considera que tem dificuldade no acesso ao crédito (financiamentos, empréstimos etc.) por ser do sexo feminino?	31
Figura 10. Você considera que a sociedade ainda impõe um estereótipo de que as mulheres devem cuidar da casa e dos filhos, em vez de empreender?.....	31
Figura 11. Você considera que as mulheres têm mais dificuldade do que os homens em empreender?.....	32
Figura 12. Você considera que o papel familiar e o papel da vida profissional provocam conflitos entre si?.....	32
Figura 13. Você considera que o papel familiar que exerce te atrapalha a ter um empreendimento de sucesso?.....	33
Figura 14. Você considera que a busca pelo equilíbrio entre e a família e o trabalho é um fator que pode resultar no sucesso do seu empreendimento?	34

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Controle de envio do link do questionário	21
Tabela 2. Perfil das Empreendedoras	22
Tabela 3. Dados do Empreendimento	25
Tabela 4. Setor de Atividade/Negócio	26

LISTA DE SIGLAS

GEM *Global Entrepreneurship Monitor*

SUMÁRIO

1	Introdução.....	11
2	Revisão de literatura	14
2.1	Empreendedorismo feminino	14
2.2	Interface trabalho-família	16
3	Descrição do método	19
4	Análise e discussão dos resultados	22
4.1	Bloco 1: Perfil da respondente	22
4.2	Bloco 2: Informações sobre o empreendimento	25
4.3	Bloco 3: Relação trabalho-família	27
5	Considerações finais.....	35
	Referências	37

1 Introdução

De acordo com Acs, Bardasi, Estrin e Svejnar (2011), a atividade empreendedora pode ser um meio imprescindível para que as mulheres ingressem e se envolvam no mercado de trabalho. Esses autores argumentam que o empreendedorismo pode gerar emprego mesmo em situações desfavoráveis, tais como discriminação de gênero e desemprego. Nesse sentido, a inserção de mulheres empresárias na economia global está em crescente expansão em países emergentes e desenvolvidos (Kaciak & Welsh, 2019). Esse fato revela a importância das mulheres, especialmente para aspectos econômicos, como emprego, renda e riqueza (Poggesi, Mari, & Vita, 2015).

No contexto socioeconômico, o empreendedorismo feminino se difere de cada país, entre os desenvolvidos e os que estão em desenvolvimento (Poggesi, Mari, & Vita, 2015). A consideração para a motivação do empreendedorismo feminino nas economias que são desenvolvidas e em desenvolvimento decorre da crescente percepção da importância do papel da mulher na criação, administração e crescimento de empresas como uma fonte fundamental para o desenvolvimento e crescimento econômico (Acs, Bardasi, Estrin, & Svejnar, 2011), mas para atingir um desenvolvimento econômico sustentável, é essencial a capacitação das mulheres na efetiva participação e conseqüentemente o sucesso no empreendedorismo (Neneh, 2018).

Um importante desafio para as mulheres no empreendedorismo é a obtenção de recursos financeiros para criar e administrar o próprio negócio (Ughetto, Rossi, Audrestsch, & Lehmann, 2019). Bardasi, Sabarwal e Terrell (2011) argumentam que para adquirir empréstimos em instituições financeiras, as mulheres são tão favoráveis quanto os homens, mas o retorno das empreendedoras sobre os empréstimos é menor por elas terem empresas significativamente menores do que as pertencentes aos homens. Poggesi, Mari e Vita (2015) consideram que as mulheres empreendedoras enfrentam mais dificuldades que os homens no acesso ao crédito, no desenvolvimento da empresa e no equilíbrio entre a vida e o trabalho.

Há décadas persiste uma tendência dos homens a administrarem as empresas, existindo uma lacuna acentuada no mercado de trabalho, favorecendo-os e persistindo na desigualdade de gênero (Ughetto, Rossi, Audrestsch, & Lehmann, 2019). As possibilidades incluem que as mulheres empreendedoras enfrentam maiores restrições do que as contrapartes do sexo masculino pelas barreiras culturais. Os fundamentos para isso se concentram nas preferências que por diversas vezes são modeladas pelas questões sociais que são atribuídas ao papel da mulher, na sua colocação na estrutura familiar e nas restrições, como por exemplo, no acesso ao financiamento (Acs, Bardasi, Estrin, & Svejnar, 2011).

A partir deste viés, para administrar o próprio negócio e conquistar os elevados níveis hierárquicos das empresas, as mulheres lutam para abolir os paradigmas relacionados a elas (Ughetto, Rossi, Audrestsch, & Lehmann, 2019). É preciso trabalhar fortemente para ultrapassar os estereótipos convencionais relacionados ao papel da mulher que a sociedade influencia, na criação social efetiva dos papéis do gênero (Poggesi, Mari, & Vita, 2015), onde os papéis da vida profissional e a vida familiar da mulher por diversas vezes provocam possíveis conflitos (Neneh, 2018). Em vista disso, as diversas funções que as mulheres possuem podem preencher o próprio tempo e sobrecarregar de forma significativa, resultando em um menor tempo de dedicação para ter um empreendimento de sucesso (Neneh, 2018).

Para Ughetto, Rossi, Audrestsch e Lehmann (2019), diversos são os motivos que fazem com que as mulheres iniciem um empreendimento, alguns exemplos são as insatisfações como colaboradora de alguma empresa, devido às frustrações pela falta de reconhecimento e a necessidade da família que exige mais flexibilidade. A partir disso, acredita-se que uma forte motivação para as mulheres iniciarem e administrarem o próprio negócio é a busca pelo equilíbrio entre a família e o meio laboral (Poggesi, Mari, & Vita, 2015). Ao iniciar o próprio negócio, o desejo das mulheres por horários flexíveis ajuda na conciliação efetiva das funções

familiares e do trabalho (Bardasi, Sabarwal, & Terrell, 2011), mas podem ter seus negócios afetados devido à influência da família (Akehurst, Simarro, & Mas-Tur, 2012).

Visando contribuir, definiu-se como objetivo, investigar a relação trabalho-família das mulheres empreendedoras a partir da identificação e análise do perfil empreendedor. Conforme Acs, Bardasi, Estrin e Svejnar (2011), o papel potencialmente importante das mulheres empreendedoras permanece sub-pesquisado no processo de desenvolvimento. Poggesi, Mari e Vita (2015) sugere que é necessário fazer análises longitudinais para observar como as mulheres empreendedoras, nas diferentes fases do ciclo da vida, resolvem as questões familiares. Estabelecer estratégias no meio familiar com precisão e incorporar para que sejam utilizadas para alavancar o desenvolvimento das empreendedoras nas regiões que estão em desenvolvimento (Neneh, 2018).

O desenvolvimento dessa pesquisa torna-se importante para um melhor entendimento dos profissionais em lidar com as situações da relação do meio laboral e familiar, estimulando uma reflexão do comportamento humano, das emoções e reações pessoais. Uma mulher que é mãe e empresária atribui múltiplos papéis nos negócios e na família (tarefas domésticas e responsabilidade com as crianças), onde a multiplicidade de papéis pode tornar um empecilho na administração dos negócios (Neneh, 2018). A influência do contexto sociocultural onde as mulheres empresárias estão inseridas é fundamental para ter relevância, favorecendo-as nas dificuldades e responsabilidades que possuem, pois podem intensificar ou reduzir essas dificuldades, ou criar e limitar as novas possíveis oportunidades (Pogessi, Mari, & Vita, 2015). Identifica-se, portanto, que o assunto proposto na presente pesquisa é de interesse das pessoas empreendedoras, mas também dos familiares e sociedade como todo.

2 Revisão de literatura

2.1 Empreendedorismo feminino

Nos últimos anos, os estudos na literatura econômica associado ao empreendedorismo centralizou nas escolhas de emprego e no incentivo que levam as pessoas a se tornarem empreendedores (Arenius & Minniti, 2005). A maior parte dos empreendedores inicia um novo negócio para atingir uma maior satisfação profissional e tem como um dos objetivos obter independência econômica (Mari, Poggesi, & De Vita, 2016). Estudos empíricos sobre economia relataram que o empreendedorismo pode ser uma forma de opção de emprego, mas para chegar ao resultado foram estabelecidos os fatores econômicos e demográficos, como classe social, idade, educação e situação de trabalho como fontes motivadoras do comportamento empreendedor (Arenius & Minniti, 2005).

O estudo de Da Silva e Silva (2019), aponta que o empreendedorismo no Brasil nos anos de 2002 a 2016 atingiu um crescimento considerável, com o avanço na economia pelo empreendedorismo feminino e aumento do índice do empreendedorismo por oportunidade. Evidenciou também que as micro e pequenas empresas, na maior parte, desenvolveu a economia brasileira contribuindo para a geração de empregos. Os resultados do *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2017) do Brasil indicam que a taxa total de empreendedorismo alcançou 36,4%, significando que a cada 100 pessoas brasileiras, 36 estavam administrando algum novo negócio. Nos Estados Unidos, as empresas pertencentes às mulheres se mostraram como uma peça significativa na evolução da economia nos últimos tempos, com um potencial importante em termos de valores e receitas (Welsh & Dragusin, 2006).

A probabilidade das mulheres de se envolverem nas mais variadas formas de atividade empreendedora é bem menor em relação aos homens e essa afirmativa é relacionada a todo o mundo (Jennings e Brush, 2013). De acordo com o estudo de Oggero, Rossi e Ughetto (2019), as mulheres possuem menor tendência de se tornar uma empreendedora mesmo quando já controlam algumas características como idade, educação, estado civil, área geográfica, filhos e renda.

Welsh e Dragusin (2006) avaliam o empreendedorismo como campo de trabalho que está sendo experimentado por todo o mundo como uma revolução de forma que as mulheres estão desempenhando um papel importante no desenvolvimento de inovações, geração de riquezas e crescimento econômico dos países. Para Mari, Poggesi e De Vita (2016), as mulheres empreendedoras que foram motivadas por oportunidade são mais focadas no trabalho, possuem um maior desejo de alcançar realizações pessoais e são propícias a alcançar uma performance melhor. Além disso, as pesquisas apontam que tais empreendedores por oportunidade obtêm lucros consideravelmente maiores, boas práticas de gerenciamento e habilidades pessoais importantes (Calderon, Iacovone, & Juarez, 2016). Várias pesquisas se concentram nas peculiaridades pessoais como, experiência, motivação e particularidades do empreendimento como tamanho e setor (Welsh & Dragusin, 2006).

As empresas que as mulheres representam possuem a tendência de ser menores, apesar do crescimento da quantidade de empresas pertencentes por mulheres seja motivador, as dimensões das empresas continuam menores em termos de receita e quantidade de funcionários, e em sua maioria se concentram principalmente em setores de serviços e varejo, obtendo um retorno menor (Welsh & Dragusin, 2006). Diante disso, alguns motivos fazem com que as mulheres se limitam nas decisões de expandir seus negócios como, a falta convicção nas próprias habilidades e a vontade de ter um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho (Rey-Martí, Tur Porcar, & Mas-Tur, 2015).

De acordo com a pesquisa de Mari, Poggese e De Vita (2016), a maior parte das mulheres empreendedoras afirmam que enfrentam problemas para equilibrar a vida familiar e profissional, causando impacto no desempenho das empresas, e relatam que 66% das mulheres empreendedoras entrevistadas estão felizes com a condição de flexibilidade em relação ao horário de trabalho em seu empreendimento. Tal flexibilidade é ocasionalmente exigida para conseguir gerenciar o trabalho e a vida familiar, como levar familiares ao médico, visitar a escola do filho ou até mesmo tirar uma folga em caso de emergência (Carnicer, Sánchez, Pérez, & Jiménez, 2004), dessa forma, a ausência disso pode ser um fator gerador de conflitos entre trabalho e família (Erdamar & Demirel, 2014).

O empreendedorismo pode ser uma solução mais eficaz para atingir um melhor equilíbrio na interface trabalho e família em relação a um emprego formal, mas a vida familiar com seus valores, recursos, atitudes e normas tem a capacidade de influenciar as metodologias do empreendimento, manipulando os resultados (Mari, Poggese, & De Vita, 2016). Apesar disso, estudos de Welsh e Dragusin (2006) afirmam que as mulheres empreendedoras estão mais dispostas a responsabilizarem-se aos riscos financeiros para garantir o sucesso do próprio negócio. As mulheres dão mais importância quanto aos homens ao risco de aumentar o próprio negócio de forma mais rápida, adotando um modelo de melhoria a longo prazo (Rey-Martí, Tur Porcar, & Mas-Tur, 2015).

2.2 Interface trabalho-família

A origem de como se inicia o conflito trabalho-família surge nas demandas do trabalho e no papel familiar que são impostas para a própria pessoa ou para outra pessoa (Greenhaus, Allen, & Spector, 2015). Uma das causas para acontecer o conflito trabalho-família é quando o comportamento é inibido, atrapalhando o desempenho no papel do trabalho por falta de tempo

ou energia, tensão ou condutas incorretas realizadas por demandas e experiências no papel familiar (Greenhaus, Allen, & Spector, 2015). Diante disso, os processos de tensão e acumulação da combinação dos papéis da interface trabalho-família fornecem dados para exemplificar que a família pode influenciar negativamente o trabalho por meio de conflitos, positivamente pelo sentimento de enriquecimento ou ambos pelos processos de combinação (Boz, Martínez, & Munduate, 2015).

Esse contexto demonstra que a decisão de trabalhar por conta própria é considerada complexa para as mulheres por diversos motivos, pois elas possuem maior propensão em assumir as responsabilidades relacionadas à família, em especial aquelas que têm filhos mais novos, existindo uma necessidade de ter mais flexibilidade de horários através dos motivos da família para se tornarem mais independentes (Welsh & Dragusin, 2006). O comportamento convencional e conservador no qual inferem que as mulheres devem ficar em casa, criando os filhos e fortalecendo os valores familiares convencionais até esse momento é muito difundida (Welsh & Dragusin, 2006).

Há tempos em que a conciliação das obrigações familiares e profissionais é uma dificuldade para muitas pessoas que são autônomas ou empregadas (Annink, den Dulk, & Steijn, 2015). A vida familiar pode atrapalhar o trabalho, da mesma forma que a família pode dificultar a vida profissional, onde ambos podem resultar em conflitos divergentes. Tais conflitos são decorrentes do fato de que os profissionais possuem papéis como cônjuge e pais, e para assumir esses papéis resultam em conflitos entre si (Erdamar & Demirel, 2014) que estão desfavoravelmente ligados ao equilíbrio no convívio entre o trabalho e a vida familiar (Annink, den Dulk, & Steijn, 2015).

Os estudos sobre conflitos reforçam uma imagem pejorativa da interface trabalho-família, contendo uma compreensão reduzida da desigualdade quanto ao gênero e pelos efeitos a saúde, necessitando de uma investigação mais aprofundada (Boz, Martínez, & Munduate, 2015). A

maior parte das pesquisas relacionadas ao arranjo dos papéis trabalho-família enfatizam estresse, conflitos e qualidade de vida prejudicada, onde os indivíduos que assumem múltiplos papéis inevitavelmente passam por esses problemas (Greenhaus & Powell, 2006).

As pesquisas de Boz, Martínez, & Munduate (2015), comprovaram que dedicar mais tempo aos filhos podem desenvolver sentimentos positivos para as mulheres, usando o tempo com eficiência, favorecendo-as a ter um melhor desempenho no trabalho. Em síntese, essas afirmações fazem com que as mulheres fiquem divididas entre as exigências da vida profissional e as atividades familiares. De acordo com a visão tradicional, construir uma carreira profissional ou ter uma profissão deve ser considerado como uma importância secundária para as mulheres onde a prioridade é se casar, cuidar dos filhos e fazer o marido feliz (Erdamar & Demirel, 2014).

Os estudos apontam que o estereótipo do gênero feminino como principal morador da família se demonstra muito forte (Welsh & Dragusin, 2006). Para Boz, Martínez e Munduate (2015), as mulheres têm uma maior exposição a pressões no papel do domínio familiar em relação aos homens e é constantemente reconhecido que elas enfrentam por mais conflitos e situações negativas. Uma explicação para entender a causa na qual as mulheres têm dificuldade de equilibrar a relação do trabalho e da família é que os homens possuem a habilidade de segmentar mentalmente as responsabilidades dos papéis melhor do que as mulheres (Carnicer, Sánchez, Pérez, & Jiménez, 2004).

Erdamar e Demirel (2014) consideram que as mulheres que pretendem criar uma carreira ao mesmo tempo em que cuidam dos filhos, passam por conflitos entre a família e o trabalho. Entretanto, existe uma falta de compreensão familiar que é prejudicial em particular às mulheres, pelo fato de que as responsabilidades familiares atrapalham a performance no trabalho, por dedicarem a maior parte do seu tempo ao papel familiar (Boz, Martínez, & Munduate, 2015).

Greenhaus, Allen e Spector (2015) ponderam que normalmente as demandas existenciais de um papel específico são responsáveis por dificultar o outro papel, sendo mais provável que os compromissos familiares produzem maior interferência na vida profissional. Para Erdamar e Demirel (2014) o conflito trabalho-família intensifica o estresse e a falta de prazer no trabalho, diminuindo o compromisso organizacional, além de levar tais problemas para a família. Dessa forma, é essencial reduzir os conflitos vivenciados entre a família e o trabalho, pois as interfaces dos conflitos certamente estão relacionadas a problemas como ansiedade, depressão, tensão emocional e sintomas físicos/emocionais combinados (Greenhaus, Allen, & Spector, 2015).

As variáveis relevantes para entender o equilíbrio trabalho-família de mulheres e homens são dadas pela importância da família, a compreensão dos papéis de gênero, flexibilidade no trabalho, requisitos mentais e o controle dos serviços (Carnicer, Sánchez, Pérez, & Jiménez, 2004). Quando surge algum problema referente ao trabalho, pode afetar negativamente a vida da família e conseqüentemente a qualidade de vida (Erdamar & Demirel, 2014), e os resultados apontam que quanto mais prioridade é dada à família, menor será o equilíbrio trabalho-família (Carnicer, Sánchez, Pérez, & Jiménez, 2004).

Os elevados níveis de controle e demandas do trabalho geram conflitos entre a família e estão desfavoravelmente ligados ao equilíbrio no convívio de ambos (Annink, den Dulk, & Steijn, 2015). Um longo conflito trabalho-família está interligado a uma diversidade de problemas de insatisfação com a vida e saúde física. Portanto, o conflito trabalho-família espelha o desempenho inibido do papel, onde a interferência do trabalho na vida familiar desempenha uma frustração devido às demandas conseqüentes do trabalho e a interferência da família na vida profissional representa uma performance restrita no trabalho decorrente as demandas da vida familiar (Greenhaus, Allen, & Spector, 2015).

3 Descrição do método

A presente pesquisa pode ser classificada como descritiva, com o objetivo de analisar a relação trabalho-família e o empreendedorismo feminino, bem como as suas especificidades no quesito da busca do equilíbrio entre a família, analisando as condições sob as quais elas vivem, entendendo a multiplicidade de papéis exercida e se influenciam ou não o sucesso do empreendimento. As pesquisas descritivas têm como objetivo fazer um levantamento de opiniões, comportamentos e crenças de uma parte da população, estudando as características de um determinado grupo (Gil, 2008). Neste tipo de pesquisa, pode-se traçar o perfil que deseja, expondo o fenômeno em estudo, elaborando as análises sobre as causas dos fatos analisados e descritos (Mattar, 2014).

A natureza da pesquisa é qualitativa, pois os dados obtidos serão passados por um processo de refinamento e simplificação para selecionar, focalizar e transformar os resultados em sumários estruturados de acordo com o tema e padrões definidos no objetivo da pesquisa (Gil, 2008). A pesquisa qualitativa tem como objetivo o registro dos dados como também a divulgação dos resultados, estabelecendo estratégias e métodos que permita considerar as experiências do ponto de vista dos respondentes (Bogdan & Biklen, 1994).

O objeto de estudo da pesquisa são amostragens não-probabilísticas intencional e por acessibilidade, não apresentam estatísticas matemáticas, dependem dos critérios da pesquisa (Gil, 2008). A amostragem não-probabilística, em certa parte, precisa do julgamento do pesquisador pois toda a população não está disponível para ser escolhida (Mattar, 2014). A opção de responder o questionário pertence exclusivamente aos respondentes, que irão decidir se fará parte ou não da amostra (Mattar, 2014).

A técnica para a coleta de dados foi a aplicação de um questionário caracterizado pelo objetivo da pesquisa através da escala Likert, permitindo analisar o grau de concordância das respondentes de acordo com os questionamentos apresentados. O questionário deve conter

objetivos específicos para que a interpretação da informação desejada esteja em questões específicas, para que as pessoas entrevistadas tenham chances de responder sem apresentar divergências (Malhotra, 2001).

Na Tabela 1 tem-se a relação e o controle de envio do link do questionário, para que se tenha informação sobre o número das respondentes. Essa informação orienta a pesquisadora em suas análises, sem identificar as participantes da pesquisa. Para a seleção da amostra, selecionou-se mulheres empreendedoras por meio de redes sociais (Instagram, Facebook e WhatsApp). Utilizou-se do Formulário do “Google Forms” para a elaboração do questionário e posteriormente o envio do link para o universo das amostras participantes da pesquisa, conforme descrito anteriormente. O questionário ficou disponível para coleta de dados por 19 dias, a contar da primeira data de envio.

Tabela 1

Controle de envio do link do questionário

Data	Agrupamento (Redes Sociais)	Número de pessoas neste agrupamento	Envio do link do questionário para quantas pessoas?	Número de respondentes
21/03/2021	Facebook	950	25	15
22/03/2021	Instagram	1100	53	63
23/03/2021	WhatsApp	75	12	10
24/03/2021	Instagram	1100	6	3
26/03/2021	Instagram	1100	4	2
27/03/2021	Facebook	950	4	2
30/03/2021	WhatsApp	75	2	1

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Para análise dos dados, utilizou-se a estatística descritiva, onde a análise realizada pela pesquisadora entra nos detalhes mais importantes dos dados decorrentes a partir dos resultados obtidos, com o intuito de obter as respostas de sua investigação, procurando estabelecer relações importantes entre os resultados obtidos (Lakatos & Marconi, 2004). Os resultados de qualidade

dependerão dos cuidados feitos na preparação dos dados (Malhotra, 2001). Portanto, se os dados estiverem válidos, a eficácia da análise e a interpretação irão definir o valor da pesquisa (Lakatos & Marconi, 2004).

4 Análise e discussão dos resultados

4.1 Bloco 1: Perfil da respondente

A amostra final da pesquisa contou com 96 respondentes empresárias. Na Tabela 2 consta o relatório do perfil das empreendedoras que participaram da pesquisa, bem como os resultados da pesquisa onde as respondentes expressaram suas características e opiniões.

Tabela 2

Perfil das Empreendedoras

	PERFIL	%
Idade	Acima de 36 anos	41%
	Entre 31 e 35 anos	26%
	Entre 26 e 30 anos	20%
	Entre 21 e 25 anos	12%
	Menos de 20 anos	1%
Estado Civil	Casada	58%
	Solteira	31%
	União Estável	6%
	Divorciada/Separada	4%
	Viúva	1%

“conclusão”

	PERFIL	%
Número de Filhos	0	46%
	1	22%
	2	25%
	3	7%
Me considero (Raça)	Branca	55%
	Parda	34%
	Amarela	3%
	Preta	6%
	Não sei informar	2%

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Ao analisar o perfil das empreendedoras, no momento da coleta de dados, identificamos que a maioria das mulheres possuíam idade acima dos 36 anos, favorecendo com 41% da amostra, 26% com idade entre 31 e 35 anos, 20% entre 26 e 30 anos, 12% entre 21 e 25 anos e 1% com menos de 20 anos. O estado civil das mulheres constituído por 58% casadas, 31% solteiras, 6% em união estável, 4% divorciadas e 1% viúvas.

Em relação ao número de filhos, 46% não possuíam filhos, 22% possuíam apenas 1 filho, 25% possuíam 2 filhos e 7% possuíam 3 filhos. Ao perguntar a cor da pele, 55% se consideram brancas, 34% se consideram pardas, 6% se consideram pretas, 4% se consideram amarelas e 2% não sabem informar.

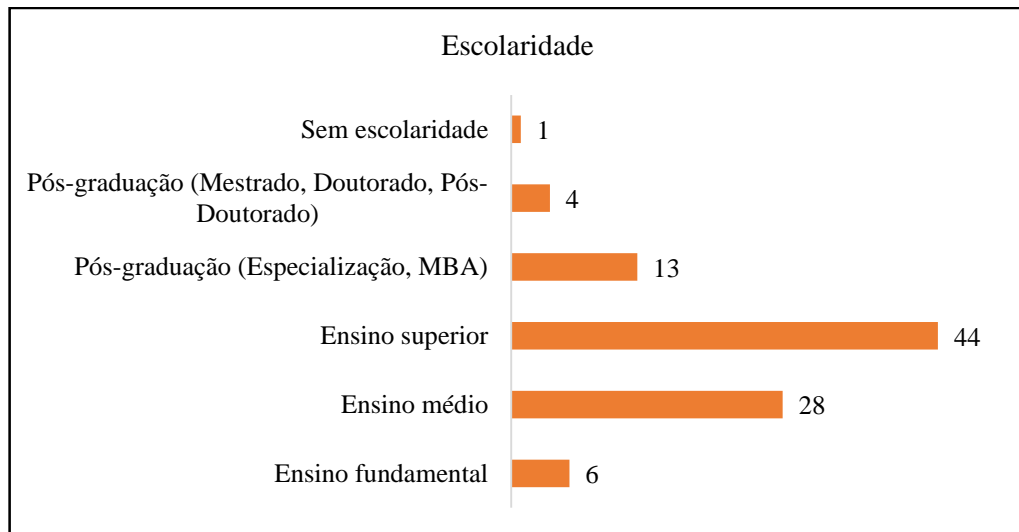


Figura 1. Escolaridade (maior grau de instrução).

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

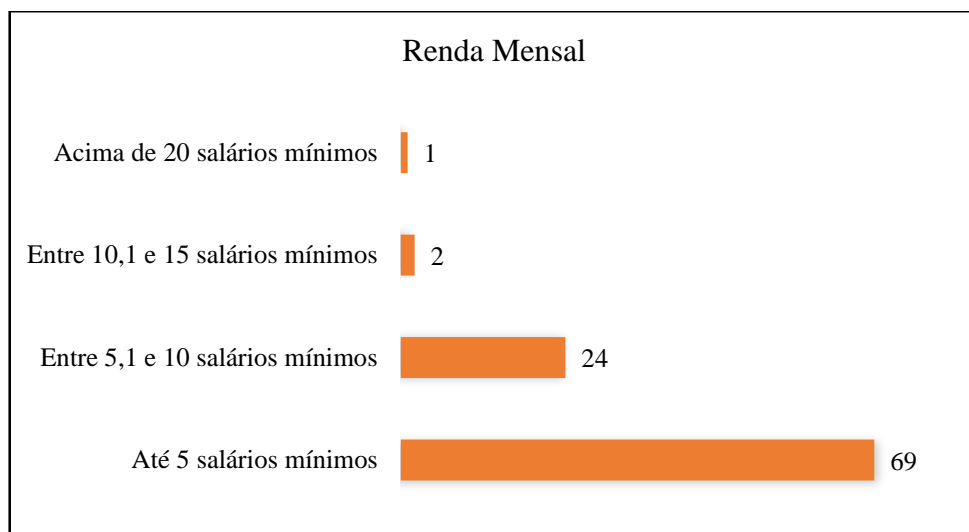


Figura 2. Renda mensal

Base: Salário Mínimo Mensal – R\$1.100,00 – Medida Provisória nº 1.021. Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Ao que se refere ao grau de instrução, 44 mulheres possuíam ensino superior completo, 28 mulheres com ensino médio completo, 13 mulheres com pós-graduação (especializações e MBA), 6 mulheres com ensino fundamental, 4 mulheres com pós-graduação (Mestrado, Doutorado, Pós-Doutorado) e 1 mulher sem escolaridade. A renda mensal das respondentes, no momento da coleta de dados, com até 5 salários-mínimos obteve 69 mulheres, entre 5,1 e 10 salários-mínimos obteve 24 mulheres, entre 10,1 e 15 salários-mínimos obteve 2 mulheres e acima de 20 salários obteve 1 mulher.

4.2 Bloco 2: Informações sobre o empreendimento

Tabela 3

Dados do Empreendimento

	DADOS	%
Localização do empreendimento	No interior do Estado	92%
	Na capital do Estado	5%
	Em ambos	3%
Sócios	Nenhum	58%
	1	21%
	2	4%
	3	3%
Porte da empresa	Micro	76%
	Pequeno	18%
	Média	6%

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Ao analisar as informações sobre o empreendimento, 92% se concentram no interior do Estado, 5% na capital do Estado e 3% em ambos os lugares. Em relação a quantidade de sócios, 58% não possuíam sócios, 21% apenas 1 sócio, 4% possuíam 2 sócios e 3% possuíam 3 sócios. O porte da empresa das empreendedoras são 76% micro, 18% pequena e 6% médio. Na Tabela 4 consta os setores das atividades das empreendedoras e quantidade de mulheres respondentes do setor informado.

Tabela 4

Setor de Atividade/Negócio

Setor de atividade / negócio:	Quantidade
Acabamentos	1
Acessórios	2
Agricultura	1
Alimentação	5
Beleza e estética	13
Artesanato	3
Atacado de doces, embalagens e bebidas	1
Bar/lanchonete/restaurante/mercearia	7
Clínica de saúde: fisioterapia, fonoaudiologia e nutricionista	3
Comercial/Vendas Administrativo/Liderança	1
Comércio	6
Confeitaria	2
Contabilidade	2
Cosméticos	2
Designer de sobrancelhas e manicure	1
Distribuidora de bebidas	2
Empreendedorismo e beleza	1
Healthtech / Plataforma de Marketplace	1
Joalheria/Joias/Semijóias/Bijuterias	7
Loja de Artigos para Festas	1
Loja de roupa, brinquedo e utilidades.	1
Moda feminina/íntima/íntima feminina/fitness femininas/vestuário/ pijamas	20
Salão de beleza/cabelereira	6

“conclusão”

Setor de atividade / negócio:	Quantidade
Supermercado	2
Terapia Holística	2
Treinamentos	1
Venda on-line de cílios postiços	1
Vendas no atacado e varejo de produtos de segurança, descartáveis e papelaria	1

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

4.3 Bloco 3: Relação trabalho-família

Na pesquisa de campo foram analisadas 12 variáveis sobre a relação trabalho-família e se as situações do convívio familiar manifestam algum impedimento no sucesso do empreendimento das mulheres. As empreendedoras emitiram seu grau de concordância de acordo com a escala Likert em: Discordo totalmente, discordo, indiferente, concordo e concordo totalmente. Os resultados se encontram nos gráficos abaixo:

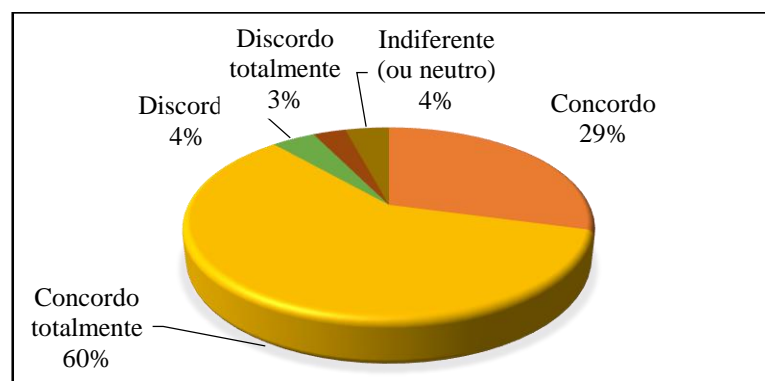


Figura 3. Você tem um bom convívio familiar?

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

A estatística sobre a pergunta ficou definida com um alto percentual de 60% concordando totalmente e 29% concordando que possuíam um bom convívio familiar, seguido de 7% não

possuíam um bom convívio e 4% indiferente. Nesta etapa da análise, acredita-se que as diferentes empreendedoras vivenciam diversas formas de obrigações familiares e compromissos do trabalho, de acordo com sua estrutura familiar (Neneh, 2018).

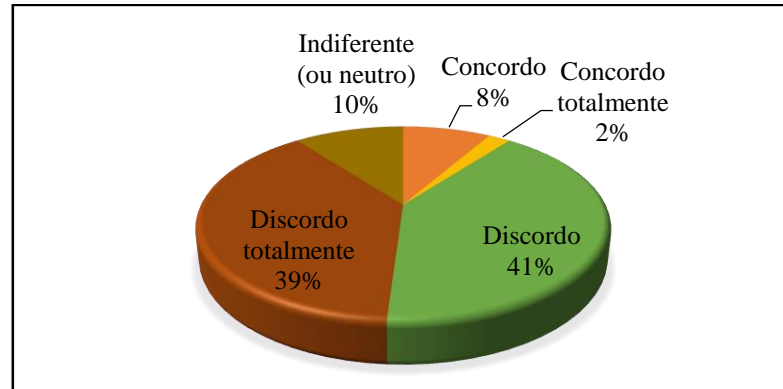


Figura 4. Você considera que filhos é um fator prejudicial ao seu empreendimento?

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

A estatística sobre a questão se filho é um fator prejudicial ao empreendimento, a maior parte das mulheres com 80% discordam. As mulheres que concordam totalmente e concordam somam em 10% e as que opinaram como indiferente são 10%.

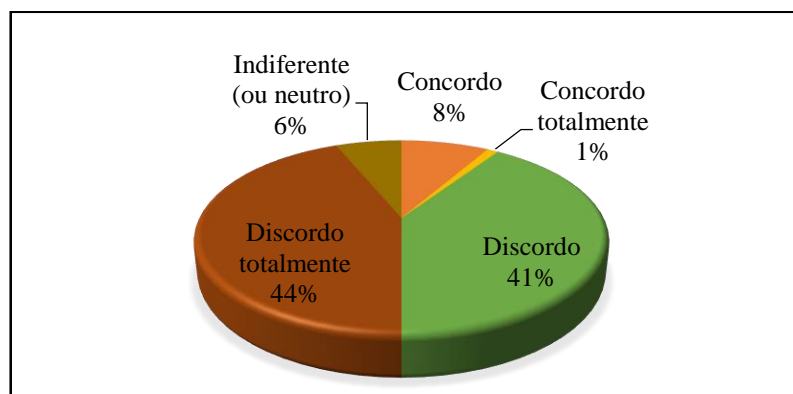


Figura 5. Você considera que o cônjuge é um fator prejudicial ao seu empreendimento?

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

O resultado da estatística se o cônjuge é um fator prejudicial ao empreendimento tem domínio em discordo somando em 85% da amostra, 9% concordam e 6% consideram indiferente. Observa-se que tanto para filhos como para cônjuges as mulheres empresárias em

sua grande maioria discordam que os familiares prejudicam o empreendimento. Cabe acrescentar que no estudo de Neneh (2018) foi descoberto que as mulheres casadas possuíam um desempenho melhor nas empresas do que as mulheres solteiras.

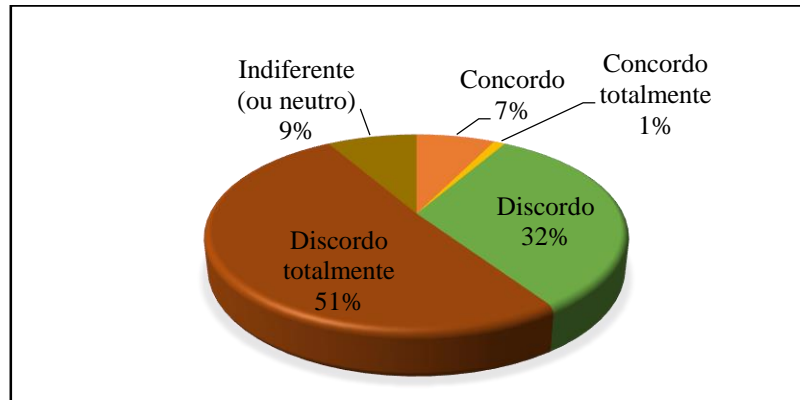


Figura 6. Você considera que o convívio familiar é prejudicial ao seu empreendimento?
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

O convívio familiar das participantes resultou em sua maioria bom, e a estatística se o convívio familiar prejudica o seu empreendimento demonstrou que 84% da amostra discordam. As mulheres que concordam resultaram em 8% e as que consideraram indiferente são 9%. Mari, Poggesi, & De Vita (2016) explicam que, o papel da família é relevante para complementar dando suporte emocional e estratégico para a administração do negócio.

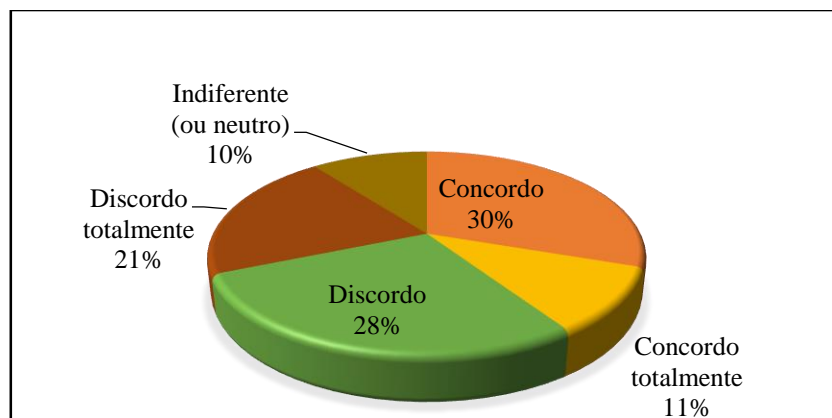


Figura 7. Você considera que as responsabilidades de casa (cuidar dos filhos, dar atenção ao marido, tarefas domésticas etc.) atrapalha o seu próprio negócio?
Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

As empresárias em sua maioria afirmaram que os filhos e os cônjuges não prejudicam o empreendimento, mas a questão acima que pergunta sobre as responsabilidades de casa é importante pois obteve 41% das respondentes concordando que atrapalham o seu próprio negócio. As mulheres que discordam deste questionamento somam 49% e 10% consideram indiferente, dividindo as opiniões sobre a pergunta. Nesse contexto, o estudo de Mari, Poggesi, & De Vita (2016), relata que o apoio dado pelo cônjuge se limita a certas atividades, as vezes inexistentes no manuseio da casa, não sendo suficiente, isso faz com que as mulheres não consigam se dedicar ao máximo ao seu próprio negócio, alcançando um desempenho menor no empreendimento.

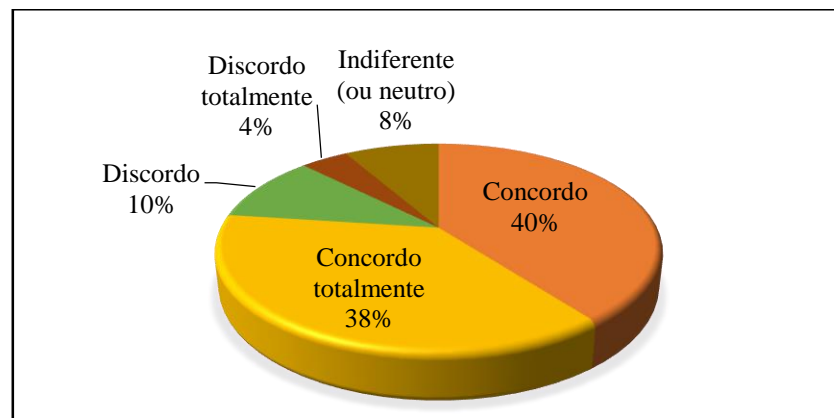


Figura 8. Você considera que a flexibilidade de horários ajuda no desenvolvimento do seu próprio negócio?

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

A flexibilidade de horários para desenvolvimento do próprio negócio para as mulheres é representada por 78% concordando que ajudam, 14% discordam e 8% consideram indiferente. As mulheres que possuem filhos (principalmente mais novos) alegam que a flexibilidade de horários e as causas familiares são os principais motivos para se tornarem empreendedoras (Welsh & Dragusin, 2006).

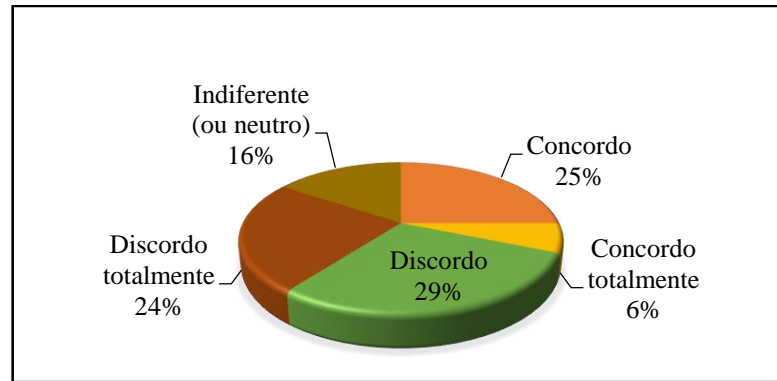


Figura 9. Você considera que tem dificuldade no acesso ao crédito (financiamentos, empréstimos etc.) por ser do sexo feminino?
 Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

O resultado da pesquisa ao acesso ao crédito para as mulheres está dividido por 53% que discordam que têm dificuldade, 31% concordam que têm dificuldade ao acesso e para 16% das mulheres é indiferente. As mulheres empreendedoras geralmente utilizavam ativos ou poupanças pessoais, infelizmente os bancos por muitas vezes não concediam empréstimos para as empresárias (Welsh & Dragusin, 2006). Os mesmos autores afirmam que isso está mudando e as instituições financeiras estão vendo as mulheres empreendedoras como uma oportunidade de mercado, cortejando seus negócios.

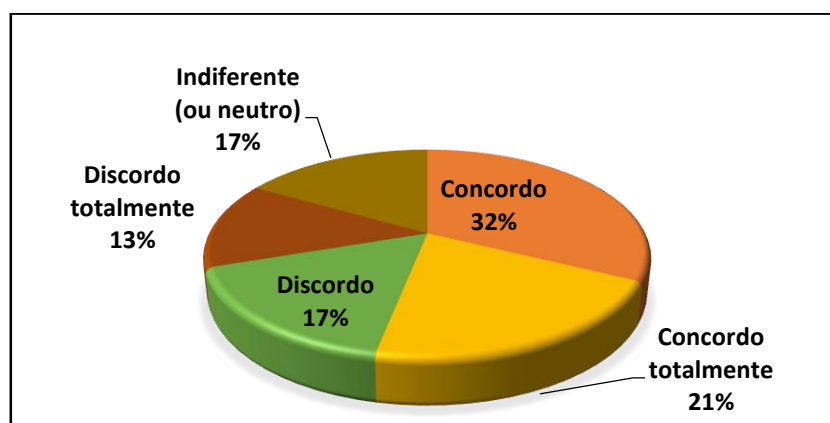


Figura 10. Você considera que a sociedade ainda impõe um estereótipo de que as mulheres devem cuidar da casa e dos filhos, em vez de empreender?
 Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

O resultado sobre como a sociedade ainda lida com os estereótipos relacionados a mulher estão bem divididos, onde 53% das mulheres concordam que ainda existe esses estereótipos,

30% discordam e 17% consideram indiferente. A pesquisa de Welsh & Dragusin (2006), revelaram que o estereótipo de gênero quanto as mulheres como principal membro da família ainda é muito visto.

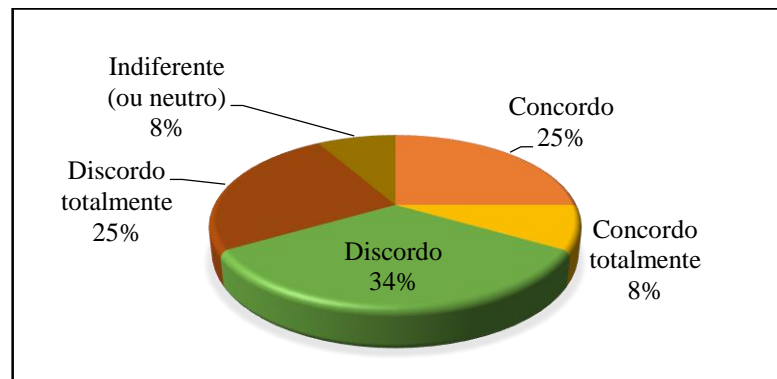


Figura 11. Você considera que as mulheres têm mais dificuldade do que os homens em empreender?

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Analisando a estatística sobre as mulheres possuírem mais dificuldade em empreender em relação aos homens, 59% das mulheres discordam desta afirmativa, 33% concordam que possuem essa dificuldade e 8% consideram indiferente. O empreendedorismo por muitas vezes ainda é visto como mais adequado para os homens do que para as mulheres (Welsh & Dragusin, 2006).

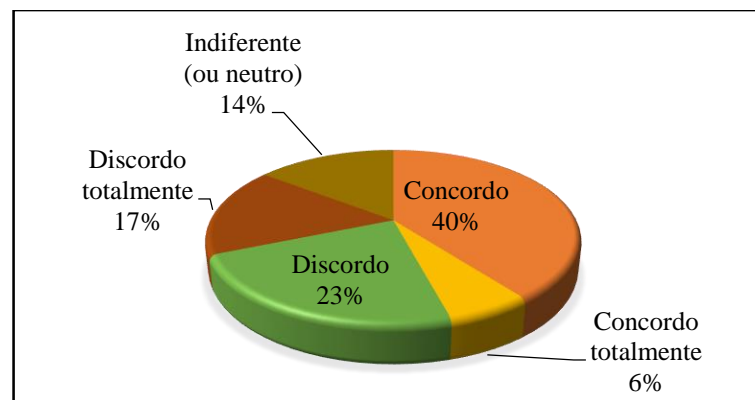


Figura 12. Você considera que o papel familiar e o papel da vida profissional provocam conflitos entre si?

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

O papel familiar e o papel da vida profissional das mulheres provocam conflitos entre si por 46% da amostra da pesquisa, 40% discordam afirmando não vivenciar conflitos e 14% apontam como indiferente. A pesquisa de Neneh (2018) constatou que as responsabilidades familiares elevadas e os compromissos do trabalho aumentados, tem um impacto prejudicial no desempenho do empreendimento.

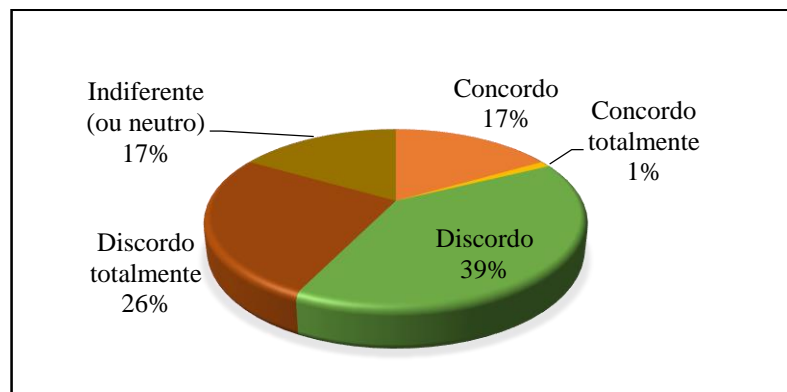


Figura 13. Você considera que o papel familiar que exerce te atrapalha a ter um empreendimento de sucesso?

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Ao perguntar se o papel familiar exercido pelas mulheres atrapalha no sucesso do empreendimento a grande parte das respondentes discordaram com um percentual de 65%, as mulheres que concordaram são 18% e 17% declarou que é indiferente. Mesmo quando as mulheres vivenciam algum conflito familiar, elas consideram a experiência mais natural pelo papel de dona de casa (Boz, Martínez, & Munduate, 2015).

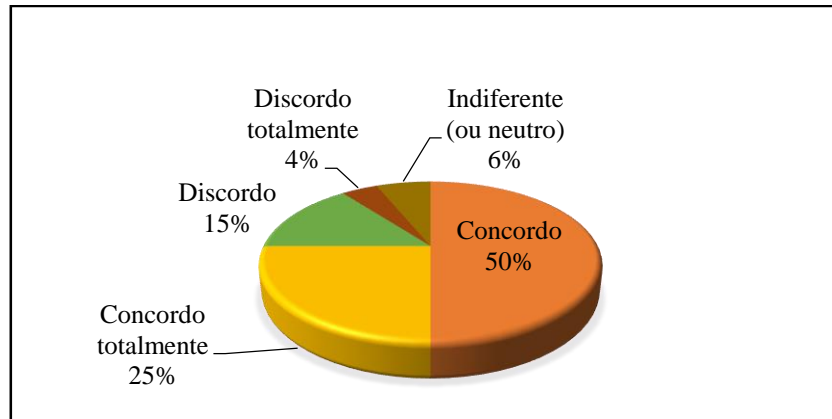


Figura 14. Você considera que a busca pelo equilíbrio entre a família e o trabalho é um fator que pode resultar no sucesso do seu empreendimento?

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

No que se refere a busca pelo equilíbrio entre a família e o trabalho, 75% das mulheres concordam que esse fator pode resultar em sucesso ao empreendimento, 19% discordam e 6% consideram indiferente. Tais resultados mostram que as mulheres empresárias buscam equilibrar a vida familiar e o trabalho, resultando em como essa relação é relevante para o ambiente familiar e para o desempenho da empresa das empreendedoras (Mari, Poggesi, & De Vita, 2016).

Analisando os resultados obtidos a partir da coleta dos dados da pesquisa, confirmou-se que as empreendedoras no geral têm um bom convívio com a família, influenciando positivamente em seu empreendimento. As respondentes afirmaram que os filhos e cônjuge não impedem de terem um negócio de sucesso, mas, em contrapartida, 41% das mulheres afirmam que as responsabilidades da casa (cuidar dos filhos, dar atenção ao marido, tarefas domésticas, etc.) podem atrapalhar o próprio negócio.

Na variável sobre a flexibilidade de horários, as mulheres em sua maioria (78%) concordaram que auxiliam no desenvolvimento do próprio negócio. O percentual sobre a dificuldade ao acesso ao crédito foi representado por 31% das mulheres que concordavam de tal dificuldade e 53% afirmaram que não possuíam dificuldade. Ao examinar os resultados

sobre a sociedade que ainda impõe um estereótipo nas mulheres, grande parte das empreendedoras (53%) sentem que isso é uma realidade que vivem.

Ainda analisando os resultados obtidos, as mulheres em sua maioria (59%) não sentem que têm mais dificuldade que os homens em empreender. Os resultados sobre a conciliação do papel familiar e da vida profissional ficou bem dividido, onde 46% concordam que provocam conflitos entre si e 40% discordam desta variável. No que se refere ao papel familiar que as mulheres exercem, foi afirmado pela maioria (65%) que tal papel não as impedem de ter um empreendimento de sucesso.

A busca pelo equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional é algo que as mulheres sempre estão buscando, representada por 75% das mulheres que concordam que o sucesso do empreendimento está interligado nesta busca. Por mais que as evidências demonstram um forte vínculo entre os negócios e vida familiar das mulheres empreendedoras, surpreendentemente as consequências dos fatores relacionados à família e conseqüentemente no desempenho do negócio das mulheres ainda é pouco pesquisado e difícil de ser mensurado por elas.

5 Considerações finais

A participação efetiva das mulheres no empreendedorismo está cada vez mais ganhando espaço na literatura e nas pesquisas acadêmicas, contribuindo com o avanço sobre o tema e representando os benefícios para a independência pessoal e econômica das mulheres. Os resultados oferecem uma estrutura considerável para a suposição de que as mulheres empreendedoras são atraídas para o próprio negócio, com vínculos com a família, equilibrando a relação trabalho-família e os possíveis conflitos, contribuindo assim para expressar o quanto é importante essa interface para o desempenho das mulheres no meio empresarial.

Nesse contexto, definiu-se como objetivo da pesquisa a investigação da relação trabalho-família das mulheres empreendedoras a partir da identificação e análise do perfil empreendedor. Ao examinar os resultados obtidos na pesquisa, as mulheres empreendedoras apresentam um bom convívio familiar, mas buscam equilibrar esse convívio para conseguir alcançar o sucesso no seu empreendimento. No geral, as empresárias afirmaram que o cônjuge e os filhos não as impedem de ter sucesso no próprio negócio, mas as responsabilidades de casa para muitas ainda atrapalham.

Partindo dessa constatação, o desenvolvimento desta pesquisa tornou-se importante para que as mulheres empreendedoras tenham um entendimento melhor sobre os múltiplos papéis que lhes são atribuídos, estimulando uma reflexão do comportamento humano e em lidar com as situações da relação entre o meio profissional e o familiar. A combinação dos papéis da interface trabalho-família e a busca do equilíbrio entre ambos é fundamental para que as mulheres sintam que tem apoio da família e isso se torna estratégico no negócio.

Algumas barreiras culturais ainda são impostas como os estereótipos relacionados as mulheres, que devem cuidar da casa e dos filhos em vez de empreender, muitas respondentes afirmaram que ainda sentem que isso acontece. Ao falar de empreendedorismo, algumas mulheres ainda sentem dificuldade em empreender em relação aos homens. A decisão de empreender para as mulheres ainda é considerada difícil, pois elas assumem as responsabilidades da família necessitando de mais flexibilidade no trabalho. A pesquisa confirmou que a maioria das empresárias precisam da flexibilidade de horários por concordarem que auxiliam no desenvolvimento do empreendimento.

Quanto às dificuldades desse estudo, foram identificadas algumas limitações ao longo do desenvolvimento da pesquisa. Algumas empreendedoras não possuíam cônjuge ou filhos, fazendo com que algumas respostas ficassem neutras, impossibilitando uma pesquisa aprofundada. O acesso a empresas de grande porte foi considerado uma dificuldade, por não

conseguir o contato com as empresárias. O cenário atual do Brasil pela pandemia, dificultou o acesso a alguns empreendimentos por não poder ter o contato presencial para busca de uma maior quantidade de empresárias. Ademais, destaca-se inviabilidade de generalizar os resultados para as empreendedoras da região em decorrência da amostra pesquisada.

Para as pesquisas futuras, sugere-se dedicar mais atenção a esta abordagem, no contexto em crescimento do empreendedorismo feminino, para que se possa entender e aprofundar sobre a estrutura familiar, se podem ou não afetar o sucesso do empreendimento e como as mulheres podem conciliar a vida profissional e a vida familiar. Além disso, recomenda-se que sejam levantados outros temas relacionados ao empreendedorismo feminino, sobre as motivações em empreender e as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no próprio negócio.

Referências

- Acs, Z. J., Bardasi, E., Estrin, S., & Svejnar, J. (2011). Introduction to special issue of Small Business Economics on female entrepreneurship in developed and developing economies. *Small Business Economics*, 37, 393-396.
- Akehurst, G., Simarro, E., & Mas-tur, A. (2012). Women entrepreneurship in small service firms: motivations, barriers and performance. *The Service Industries Journal*, 2489–2505.
- Annink, A., den Dulk, L., & Steijn, B. (2015). Work–family conflict among employees and the self-employed across Europe. *Social Indicators Research*, 126(2), 571–593.
- Arenius, P., & Minniti, M. (2005). Perceptual variables and nascent entrepreneurship. *Small Business Economics*, 24, 233-247.
- Bardasi, E., Sabarwal, S., & Terrell, K. (2011). How do female entrepreneurs perform? Evidence from three developing regions. *Small Business Economics*, 37(4), 417-441.
- Bogdan, R. C., & Biken, S. K. (1994). *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. Portugal: Porto.
- Boz, M., Martínez-Corts, I., & Munduate, L. (2015). Types of combined family-to-work conflict and enrichment and subjective health in Spain: a gender perspective. *Sex Roles*, 74(3-4), 136–153.
- Calderon, G., Iacovone, L., & Juarez, L. (2016). Opportunity versus necessity: understanding the heterogeneity of female micro-entrepreneurs. *The World Bank Economic Review*.

- Carnicer, M. P. L., Sánchez, A. M., Pérez, M. P., & Jiménez, M. J. V. (2004). Work-family conflict in a southern European country. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5), 466–489.
- Da Silva, J. A. B., & Silva, M. S. V. (2019). Análise da evolução do empreendedorismo no Brasil no período de 2002 a 2016. *Revista Estudos e Pesquisas em Administração*, 3(2).
- Erdamar, G., & Demirel, H. (2014). Investigation of work-family, family-work conflict of the teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4919–4924.
- GEM - *Global Entrepreneurship Monitor*. Empreendedorismo no Brasil: relatório executivo 2017.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2015). health consequences of work–family conflict: The dark side of the work–family interface. *Research in Occupational Stress and Well-Being*, 61–98.
- Jennings, J. E., & Brush, C. G. (2013). Research on women entrepreneurs: challenges to (and from) the broader entrepreneurship literature? *Academy of Management Annals*, 7(1), 661–713.
- Kaciak, E., & Welsh, D. H.B. (2019). Women entrepreneurs and work–life interface: The impact of sustainable economies on success. *Journal of Business Research*.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. Metodologia científica. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- Malhotra, N. K. (2001). *Pesquisa de marketing* (3ª ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Mari, M., Poggesi, S., & De Vita, L. (2016). Family embeddedness and business performance: evidences from women-owned firms. *Management Decision*, 54(2), 476–500.
- Mattar, N. M. (2014). *Pesquisa de marketing metodologia* (7ª ed.). Rio de Janeiro: Elsevier.
- Neneh, N. B. (2018). Family-work conflict and performance of womenowned enterprises: the role of social capital in developing countries--implications for South Africa and beyond. *Journal of International Women's Studies*, 19(6).
- Oggero, N., Rossi, M. C., & Ughetto, E. (2019). Entrepreneurial spirits in women and men. The role of financial literacy and digital skills. *Small Business Economics*.
- Poggesi, S., Mari, M., & Vita, L. (2015). What's new in female entrepreneurship research? Answers from the literature. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12(3), 735-764.

- Rey-Martí, A., Tur Porcar, A., & Mas-Tur, A. (2015). Linking female entrepreneurs' motivation to business survival. *Journal of Business Research*, 68(4), 810–814.
- Ughetto, E., Rossi, M., Audretsch, D., & Lehmann, E. (2019). Female entrepreneurship in the digital era. *Small Business Economics*.
- Welsh, D., & Dragusin, M. (2006). Women-entrepreneurs: a dynamic force of small business sector. *Economic Amphitheatre Journal*.

Apêndice A - Questionário sobre Empreendedorismo Feminino e a Relação Trabalho-Família

Este questionário tem como objetivo analisar como a relação trabalho-família interfere no empreendimento das mulheres empresárias, analisando as condições sob as quais elas vivem, entendendo a multiplicidade de papéis exercida e se influenciam ou não o sucesso do empreendimento.

Esta pesquisa será utilizada na elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) da discente Letícia Vieira Romão e, posteriormente em um ou mais artigos a serem publicados em congressos, periódicos validados pela academia nacional e internacional. O TCC estará disponível na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP (<https://www.monografias.ufop.br/>) a partir do segundo semestre de 2021.

Para tanto, gentileza responder todas as questões com o máximo de atenção e sinceridade possíveis. Os dados serão utilizados, exclusivamente, para fins acadêmicos e nenhuma informação pessoal será divulgada sem prévia autorização.

BLOCO 1 - PERFIL DA RESPONDENTE

1.1. Idade

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Menos de 20 anos | <input type="checkbox"/> Entre 31 e 35 anos |
| <input type="checkbox"/> Entre 21 e 25 anos | <input type="checkbox"/> Acima de 36 anos |
| <input type="checkbox"/> Entre 26 e 30 anos | |

1.2. Estado civil

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Solteira | <input type="checkbox"/> Viúva |
| <input type="checkbox"/> Casada | <input type="checkbox"/> União Estável |
| <input type="checkbox"/> Separada / Divorciada | <input type="checkbox"/> Outro |

1.3. Escolaridade (maior grau de instrução)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Sem escolaridade | <input type="checkbox"/> Ensino superior |
|---|--|

- Ensino fundamental
- Ensino médio

- Pós-graduação (Especialização, MBA)
- Pós-graduação (Mestrado, Doutorado, Pós-Doutorado)

1.4. Número de filhos

- 0
- 1
- 2

- 3
- Acima de 3

1.5. Me considero (Raça)

- Branca
- Preta
- Parda

- Amarela
- Não sei informar

1.6. Renda mensal (Base – Salário Mínimo Mensal – R\$ 1.100,00 – Medida Provisória nº 1021)

- Até 5 salários mínimos
- Entre 5,1 e 10 salários mínimos
- Entre 10,1 e 15 salários mínimos

- Entre 15,1 e 20 salários mínimos
- Acima de 20 salários mínimos

BLOCO 2 – INFORMAÇÕES SOBRE O EMPREENDIMENTO

2.1. Seu empreendimento está localizado

- No interior do Estado
- Na capital do Estado
- Em ambos

2.2. Quantidade de sócias/sócios que possui

- Nenhum
- 1
- 2

- 3
- Acima de 3

2.3. Porte da sua empresa

- Micro.
- Pequeno.
- Médio.
- Grande.

2.4. Setor de atividade / negócio: _____

BLOCO 3 – RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA

3.1. Aponte o grau de concordância das seguintes perguntas:

ESCALA:

- 1). Discordo totalmente
- 2). Discordo
- 3). Indiferente (ou neutro)
- 4). Concordo
- 5). Concordo totalmente

Você tem um bom convívio familiar?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Você considera que filhos é um fator prejudicial ao seu empreendimento?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Você considera que o cônjuge é um fator prejudicial ao seu empreendimento?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Você considera que o convívio familiar é prejudicial ao seu empreendimento?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Você considera que as responsabilidades de casa (cuidar dos filhos, dar atenção ao marido, tarefas domésticas etc.) atrapalha o seu próprio negócio?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Você considera que a flexibilidade de horários ajuda no desenvolvimento do seu próprio negócio?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Você considera que tem dificuldade no acesso ao crédito (financiamentos, empréstimos etc.) por ser do sexo feminino?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Você considera que a sociedade ainda impõe um estereótipo de que as mulheres devem cuidar da casa e dos filhos, em vez de empreender?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Você considera que as mulheres têm mais dificuldade do que os homens em empreender?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Você considera que o papel familiar e o papel da vida profissional provocam conflitos entre si?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Você considera que o papel familiar que exerce te atrapalha a ter um empreendimento de sucesso?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Você considera que a busca pelo equilíbrio entre a família e o trabalho é um fator que pode resultar no sucesso no seu empreendimento?

- 1
- 2

- 3
- 4
- 5

Muito obrigada por responder este questionário!