

**FUNDAÇÃO INSTITUTO CAPIXABA DE PESQUISAS EM
CONTABILIDADE, ECONOMIA E FINANÇAS – FUCAPE**

GISÉLIA FREITAS FERREIRA CURRY

**ESTÍMULOS DA TRANSIÇÃO DA MULHER EXECUTIVA PARA O
AUTOEMPREGO: empreendedorismo, oportunidade ou imposição?**

**VITÓRIA
2016**

GISÉLIA FREITAS FERREIRA CURRY

**ESTÍMULOS DA TRANSIÇÃO DA MULHER EXECUTIVA PARA O
AUTOEMPREGO: empreendedorismo, oportunidade ou imposição?**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas, na área de concentração Gestão de Pessoas.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio A. P. Bastos

VITÓRIA

2016

GISÉLIA FREITAS FERREIRA CURRY

**ESTÍMULOS DA TRANSIÇÃO DA MULHER EXECUTIVA PARA O
AUTOEMPREGO: empreendedorismo, oportunidade ou imposição?**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas, na área de concentração Governança Pública.

Aprovada em 20 de Setembro de 2016.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. SÉRGIO A. P. BASTOS

Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em
Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE)
Orientador

Prof. Dra. MÁRCIA JULIANA d'ANGELO

Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em
Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE)

Prof. Dra. ARILDA TEIXEIRA

Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em
Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE)

À minha família pelo carinho,
paciência e apoio nesse
período de ausência e
aprendizado.

AGRADECIMENTOS

Agradecer é mais do que um ato formal, ou simples ação de documentar nomes, pessoas que fizeram parte de um momento importante das nossas vidas. Agradecer para mim é agradecer o ser! Agradar a alma, com um gesto de reconhecimento por aqueles que de alguma forma, contribuíram para a realização de um projeto.

Por isso, minha alma agradece a minha família, pela presença carinhosa e alicerce dos meus passos. Em especial ao meu marido André pela paciência, minha filha Ana Clara pela ausência nas horas de estudo e minha prima Lorena pelo apoio nas minhas rotinas pessoais e profissionais.

Também agradeço aos meus amigos, que são a família que eu escolhi. Por toda vez que troquei os aniversários pelas aulas e passeios por estudos. Essa foi uma fase importante para minha carreira e evolução profissional e sei que são nesses momentos que os laços de amizades são reforçados e selados.

Agraço aos meus professores pelo conhecimento doado, dedicação e inspiração que se farão presentes em toda minha trajetória de vida. Em especial ao meu orientador Sergio Bastos, que acolheu meu projeto, dando apoio e sustentação na execução e finalização dessa etapa da minha vida.

E finalmente à Deus, que através de sua luz, me deu forças para permanecer firme na minha caminhada em busca do saber.

“Assim como os pássaros, precisamos aprender a superar os desafios que nos são apresentados, para alçar voos mais altos.”

(Dirk Wolter)

RESUMO

O presente trabalho teve por objetivo analisar os estímulos que levam mulheres a deixarem cargos corporativos formais para tornarem-se empresárias no contexto capixaba. Foi utilizada a metodologia qualitativa de análise de narrativas, adequado ao exame do fenômeno. Foram realizadas 12 entrevistas com mulheres empresárias, tendo já ocupado anteriormente cargos formais de liderança no mercado de trabalho. Os resultados apontaram pontos de divergência da literatura existente. Embora a narrativa da dificuldade em conciliar trabalho e casa exista, as profissionais objeto do estudo não perceberam ou não passaram por: algum tipo de limitação no trabalho como apresentado pelo fenômeno teto de vidro, dificuldades de trabalhar no modelo de liderança masculinizada, pressões familiares e medo do uso indevido da sexualidade. A “culpa materna”, também identificado na contextualização teórica, não apareceram espontaneamente, sendo algo citado de forma sutil. Os resultados mostraram o empreendedorismo como opção de carreira, como uma forma de auto realização pessoal e não por imposição advinda de dificuldades sociais, familiares ou trabalhistas e também da necessidade de maior flexibilidade no trabalho para poderem gerir atividades familiares. É certo que o contexto é diferenciado para cada mulher, em função das suas características pessoais e histórias de vida e que essas mulheres empreendedoras buscam em suas escolhas o equilíbrio e uma forma de minimizar seus conflitos entre carreira e lar.

Palavras-chave: Empreendedorismo Feminino. Auto emprego. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the stimuli that lead women to leave formal corporate jobs to become entrepreneurs in the Capixaba context. It used the qualitative methodology of analysis of narratives, appropriate to examine the phenomenon. 12 interviews with women entrepreneurs, having previously held formal positions of leadership in the labor market were carried out. The results showed the existing literature points of divergence. Although the narrative of the difficulty in reconciling work and home there, professional study of the object did not realize or did not go through: some sort of limitation on the job as shown by the glass ceiling phenomenon, difficulties of working in masculinized leadership model, family pressures and fear of misuse of sexuality. The "maternal guilt", also identified in the theoretical context, did not appear spontaneously, something being quoted in a subtle way. The results showed entrepreneurship as a career option, as a form of self-fulfillment, and not by imposition arising from social problems, family or labor and also the need for greater flexibility at work to be able to manage family activities. It is true that the context is different for each woman, depending on their personal characteristics and life histories and that these women entrepreneurs seek in their choices balance and a way to minimize their conflicts between career and home.

Keywords: Self Employment. Women Entrepreneurship. Job Market. Talents Retaining.

SUMÁRIO

Capítulo 1	10
1 INTRODUÇÃO	10
Capítulo 2.....	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 MERCADO DE TRABALHO E A MÃO DE OBRA FEMININA.....	14
2.2 DESAFIOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL	17
2.2.1 Dificuldades de Crescimento e Desenvolvimento da Carreira	17
2.2.2 Conciliação entre Trabalho, Família e Vida Pessoal.....	19
2.2.3 A Chegada dos Filhos	22
2.3 A BUSCA PELO EMPREENDEDORISMO, SEUS ESTÍMULOS E MOTIVADORES	24
Capítulo 3.....	31
3 METODOLOGIA	31
Capítulo 4.....	34
4 RESULTADOS.....	34
Capítulo 5.....	43
5 CONCLUSÕES	43
REFERÊNCIAS.....	47
ANEXO – QUESTIONÁRIO DE ENTREVISTA.....	52

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

As constantes mudanças no cenário mundial, em especial aos novos padrões sociais e estilo de vida da população, têm feito com que pesquisas direcionadas à carreira e ao gênero ganhem forças (STEFANOVIĆ, 2012). A entrada cada vez maior de mulheres no mercado de trabalho formal tem sido uma dessas mudanças sociais ocorridas ao longo das últimas décadas. Em paralelo a esse contínuo crescimento da mão de obra feminina no mercado de trabalho formal, outro dado que chama a atenção é o aumento significativo de mulheres que migraram para auto emprego.

Estudos revelam que essa transição do emprego formal para o auto emprego pode ser estimulado por barreiras que as mulheres encontram no mercado de trabalho, levando-as a repensarem suas carreiras dentro das organizações (MCGOWAN, 2012). Pesquisadores concordam que as mulheres têm maior dificuldades em alcançar níveis altos na carreira em relação aos homens, apesar de terem níveis educacionais semelhantes (KUMRA; VINNICOBRE, 2008). Além das exigências de adaptação a um cenário corporativo culturalmente masculino (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010), ainda existe o sentimento de culpa de mulheres executivas em relação aos filhos, devido às frequentes ausências.

Mesmo sendo tema recorrente entre estudiosos organizacionais, a maioria dos estudos relacionados a gênero e carreira, foram realizadas com mulheres empregadas formalmente no setor privado ou público. Existe uma carência em

pesquisas sobre mulheres que tenham deixado suas organizações e suas principais causas (METZ, 2005). Estudos antigos já apontavam um volume significativo de mulheres tornando-se empreendedoras, o perfil dessas mulheres e as dificuldades enfrentadas (HISRICH, 1986), mas pouco se evoluiu em pesquisas que mostrassem as motivações para essa transição na carreira e as principais influências nessa nova escolha. Percebe-se uma maior profundidade em estudos que mostram quais os principais estímulos que levaram essas mulheres ao empreendedorismo, se a base dessa escolha é algo opcional ou imposta por necessidades encontradas no mercado de trabalho formal e em sua estrutura familiar.

Os estudos de Gomes et al. (2014) também detectaram que existe um predomínio literário, até então, na busca de diferenças entre homens e mulheres empreendedoras. A revisão de literatura realizada em sua pesquisa revela uma primazia de metodologias com abordagem quantitativa. Após 1990, houve um aumento significativo de estudos sobre o empreendedorismo feminino, assim como começou a ganhar espaço o tema na produção brasileira. No entanto, tais estudos ficaram presos a uma abordagem de análise de competências e nas características presentes no modo de gerenciar de mulheres, limitando-se, muitas vezes, em apenas apresentar um perfil da mulher empreendedora (GOMES et al., 2014).

Observa-se que um aumento no interesse acadêmico sobre a temática proposta, corrigiria a “desatenção histórica à atividade empresarial das mulheres” (HUGHES, 2012, p.430). Mediante o crescimento do empreendedorismo feminino, Terjesen (2005) também apontou em seus estudos que a literatura acadêmica tem dado pouca atenção a esse fenômeno. Além de contribuir com novos olhares para a literatura acadêmica, a relevância do estudo não se sustenta apenas na narrativa de estruturar um mapeamento do perfil da mulher empreendedora ou qualquer

comparativo com o perfil masculino. Indo além de apenas conhecer as implicações na busca do empreendedorismo feminino e melhores práticas de gestão de carreira, o estudo se propôs a aprofundar as histórias de vida dessas mulheres e entender com maior clareza as principais motivações na busca pelo auto emprego. É sabido que cada profissional possui seu próprio processo de transição de carreira e que a evolução para práticas empreendedoras leva à necessidade de conhecer seus desafios e perfis (VINNICOMBE; BANK, 2003).

Portanto, a questão que esse estudo se propôs a responder é: Quais são os reais estímulos que levam mulheres a optarem por deixar um emprego formal e uma carreira executiva em ascensão e migrar para o auto emprego? Buscando uma maior pluralização das esferas de vidas das respondentes (FLICK, 2009), o estudo foi de natureza qualitativa, por meio da análise de narrativas.

O estudo está dividido em 5 partes, além desta introdução: Referencial Teórico, Metodologia de Pesquisa, Resultados e Considerações Finais e Conclusões. Em vista da representatividade da mão de obra feminina no cenário brasileiro e seu impacto na força de trabalho, conforme já ponderado por Davis et al. (2004), o estudo espera apresentar uma visão mais focada nos estímulos que essas profissionais tiveram para empreender. Os resultados desse estudo podem proporcionar às organizações, oportunidade de entender e criar um ambiente de trabalho que vai atrair e reter mulheres talentosas, que possuem ambições profissionais. Conhecer as motivações que movimentam a carreira dessas mulheres, torna-se estratégico para que empresas consigam efetivar um modelo de gestão que atenda a realidade atual, fazendo escolhas mais assertivas e reduzindo custos operacionais.

Capítulo 2

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 MERCADO DE TRABALHO E A MÃO DE OBRA FEMININA

Por muito tempo, a sociedade usou o argumento da diferença biológica para explicar a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, onde elas eram consideradas inicialmente como incapazes (AMORIM, 2012). Estudos mais recentes sobre o desenvolvimento de homens e mulheres mostram exatamente o contrário: meninas possuem desenvolvimento mais lento e estão ficando para trás. É o que diz a neurocientista Lise Eliote em seu livro *Pink Brain, Blue Brain* (2009). Esse quadro de desigualdade começou a ser mudado com a Revolução Industrial, onde a mulher começou a ganhar mais oportunidades (JONATHAN, 2005).

Segundo dados do IBGE (2012), as mulheres no Brasil representam em torno 44,4% da população economicamente ativa e cerca de 63,9% das mulheres ocupadas possuem idade entre 25 e 49 anos. Esses dados vão ao encontro do que Davis et al. (2004) apontaram: a maturidade profissional concorda com o período de fertilidade e criação dos filhos. O crescimento da escolaridade feminina é outro fator que tem se consolidado nos últimos anos. Dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) de 2013 também mostram maior escolarização das mulheres, apontando que 9 milhões de mulheres possuem mais de 15 anos de instrução, contra 6,5 milhões de homens. Também chamam a atenção os dados de que as mulheres são responsáveis pelo sustento de 37,3% das famílias (IBGE, 2013).

Se olharmos atentamente para a situação das mulheres nas empresas, verificamos um registro na feminilização de funções de gestão, com um aumento

considerável nos últimos 15 anos (GUILLAUME; POCHIC, 2009). Nesse cenário, as mulheres encontram-se no desafio de conciliar casa-trabalho, tendo ainda que administrarem suas carreiras de forma ascendente. O auto emprego aparece então como uma alternativa de carreira, destacando-se pelo aparente benefício de possibilitar maior controle sobre o tempo e futuro profissional (LINDO et al., 2007).

A busca pelo auto emprego tem aumento de forma significativa na população feminina. Estatísticas de 10 anos atrás, apontadas por Lindo et al. (2007), já indicavam que no Brasil as mulheres representavam cerca de 42% de um total de 14 milhões de empreendedores brasileiros, fazendo com que o Brasil se colocasse em 4º lugar entre os países com maior número de empreendedoras mulheres no mundo.

Outros dados relevantes foram apresentados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em relatório divulgado em 2015, dando conta que a participação das mulheres em cargos de chefia de empresas no mundo aumentou consideravelmente em 20 anos. Essa pesquisa foi realizada em 108 países, mostrando que houve crescimento da liderança feminina em 80 destes, principalmente nas posições intermediárias. No entanto, ainda é baixa a participação de mulheres em cargos de chefia e CEO de empresas, representando apenas 5% do total. No Brasil, o índice de ocupação feminina nesses cargos fica entre 5% e 10%. A OIT (2015) indica que a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho tem sido a principal a força por trás do crescimento e da competitividade globais. Ainda foi enfatizado que há muito a ser feito nos locais de trabalho, para que a igualdade de gêneros seja atingida, em especial em altos cargos corporativos (OIT, 2015).

As mudanças no mercado de trabalho, em específico sobre a migração crescente de mulheres que deixam empresas privadas e buscam o auto emprego, tornaram-se alvo de vários estudiosos (STEFANOVIĆ, 2012; AMORIM, 2012; VALE, 2011; OKAFOR; AMALUR, 2010; HUGHES, 2010; MINNITI, 2010; JONATHAN, 2005). Destaque-se que:

Estudar essa transição de carreira das mulheres contribui para a nossa compreensão do empreendedorismo e do comportamento humano em geral, e permite aos pesquisadores fazerem perguntas que lançam luz não só sobre o porquê de as mulheres se comportam da maneira que eles fazem (...), mas também sobre a dinâmica do mercado de trabalho (MINNITI, 2010, p. 278).

Todas essas mudanças contemporâneas sociais têm trazido um novo olhar sobre o mercado de trabalho, em especial para o papel da mulher nesse contexto, além de uma nova discussão sobre a identidade feminina. Em uma visão mais subjetiva, Vieira (2005) aponta que as narrativas das mulheres são colocados em diferentes ordens, sendo responsáveis pela mudança do sujeito e constituindo a identidade feminina. Essas narrativas, ou conteúdos narrados, por estarem submissos a momentos específicos em sua história, “abrigam experiências particulares, emoções e vivências culturais que permitem a construção social da subjetividade da mulher” (VIEIRA, 2005, p. 2010).

Se levarmos esse contexto para uma narrativa sobre subjetividade organizacional, quando falamos da representação dessas mulheres no mercado de trabalho, nos remetemos aos estudos de Vasconcelos *et. al.* (2006), em que as percepções subjetivas dos atores sociais nas condições de mudança fazem com que aconteça uma reconstrução do sentido de suas experiências, a partir das mutações que vivenciam na sucessão de seus dias.

As constantes mudanças do mercado de trabalho, assim como mudanças econômicas e políticas, fazem com que os sujeitos passem por transformações

significativas. Não é diferente com as mulheres em transição de carreira que, ao passo das transformações externas, conforme Vieira (2005), têm aspectos de sua intimidade influenciados, modificando suas vidas e modos de ser. Em decorrência desse cenário, as relações sociais transformam-se em sua essência, trazendo enigmas para a definição de sua identidade de forma geral e, em particular, para o gênero feminino (VIEIRA, 2005).

2.2 DESAFIOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL

2.2.1 Dificuldades de Crescimento e Desenvolvimento da Carreira

Estudos sobre carreira, gênero e família, apontam evidências consideráveis, de que homens e mulheres experimentam de forma diferente cargos de liderança, de tal forma que as carreiras dos homens tendem a ser lineares, enquanto as das mulheres são caracterizadas por interrupções e saídas (EZZEEDEN; RITCHEY, 2009).

Marques e Moreira (2011) apontam que no mercado de trabalho é visível o aumento significativo da mão de obra feminina, ao longo da última década. No entanto, os mesmos autores afirmam que:

O mercado de trabalho apresenta-se segregado em termos horizontais e verticais e a participação econômica das mulheres apresenta um conjunto de vulnerabilidades, tais como, por exemplo, maiores índices de desemprego e de contratos de trabalho de duração limitada, níveis salariais inferiores, reduzida ocupação de cargos de chefia intermédia e de topo menores possibilidades de progressão na carreira (MARQUES; MOREIRA, 2011, p. 435).

Pode-se afirmar que as mulheres estão ganhando um volume maior de negócios, melhor qualificação profissional, formação acadêmica e inserindo-se na força de trabalho de forma significativa, no entanto não estão alcançando o topo gestão empresarial (KUMRA; VINNICOMBE, 2008).

Com relação ao mercado de trabalho, pesquisadores concordam que as mulheres têm maiores dificuldades em alcançar níveis altos na carreira em relação aos homens, apesar de terem níveis educacionais semelhantes – lembrando o fenômeno "teto de vidro". Tal dificuldade pode levá-las a repensar sua carreira dentro de organizações formais (KUMRA; VINNICOMBE, 2008). Os mesmos autores ainda falam de um modelo de liderança mais competitiva e agressiva, que é mais presente no perfil masculino, em contraponto ao modelo feminino, que destaca a parceria como principal característica.

Outra dificuldade encontrada pela mulher no mercado de trabalho, fortemente presente no ambiente organizacional, diz respeito à sexualidade e o temor do seu uso indevido (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010). Segundo Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010), há um preconceito quanto a mulheres que atingem cargos elevados por supostamente terem usado da sua sexualidade, assim como a percepção de que elas se comportem como os homens. Vieira (2005) ainda afirma que o aumento significativo da mão de obra feminina em cargos até então ocupados apenas por homens, deve cooperar para que exista uma maior atenção com os valores femininos no campo profissional, havendo maior compreensão e solidariedade por parte da sociedade com sua identidade, papéis e valores.

O progresso na carreira também está associado, de forma cronológica, em um modelo padrão de plano de carreira tradicional fomentado pelas empresas. Essa afirmativa é reforçada por Guillaume e Pochic (2009), quando apontam que a evolução na carreira envolve idade e etapas a serem seguidas, e que profissionais de alto potencial geralmente são detectados antes da idade de 35 anos, potencialmente candidatando-se a cargos mais sêniores.

Nesse mercado competitivo, os que buscam ascensão profissional e almejam construir carreira em cargos de alta-gestão, se veem na necessidade de “aumentarem consideravelmente sua carga de trabalho, bem como suas responsabilidades” (OUTRAMARI; GRISCI, 2014, p. 18). Cargos em altos níveis de senioridades também exigem um alto grau de mobilidade funcional e geográfica (GUILLAUME; POCHIC, 2009). A mulher que gerencia sua carreira para um crescimento acedente, depara-se com esse cenário e geralmente encontra dificuldades em combinar trabalho remunerado e não remunerado nos modelos atuais de promoção horizontal (GUILLAUME; POHIC, 2009).

Quando lançamos um olhar mais subjetivo nas organizações contemporâneas, verificamos que na gestão das constantes mudanças as pessoas começam a “realizar tentativas de explorar novas oportunidades e estabelecer um novo equilíbrio, de redefinir a si mesmo por um processo de autoexame” (SILVA e VERGARA, 2003, p. 14). Em resumo, o que Silva e Vergara colocam em seus estudos sobre subjetividade organizacional e mudanças é que a adaptação do indivíduo às circunstâncias de transformação requer a construção de uma nova visão sobre si mesmo, assim como novas identidades, e uma nova relação com o mundo. Os mesmos autores ainda argumentam:

E essas construções não se tornam possíveis se o indivíduo não tiver a oportunidade de compreender e manifestar seus sentimentos, de elaborar os medos e angústias gerados pela mudança, de passar, necessariamente, por um processo de subjetivação (SILVA e VERGARA, 2003, p.14)

2.2.2 Conciliação entre Trabalho, Família e Vida Pessoal

No período da segunda guerra, um número considerável de esposas e mães, deixaram suas casas para ingressarem no mercado produtivo, fazendo emergir os primeiros conflitos trabalho e família. As mulheres começaram a dividir seu papel de

mãe e dona de casa com as atividades do mercado de trabalho (PARASURAMAN; GREENHAUS, 1997). Dessa forma, o conflito entre trabalho e família é definido como conflito entre papéis, em que as pressões do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis em alguns aspectos (PARASURAMAN; GREENHAUS, 1997).

Estudos apontam para o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, em particular para as mulheres em idade fértil, o que tem sido um desafio crescente no que se refere à gestão do tempo, papéis e responsabilidades (DAVIS et al., 2004). Lindo et al. (2007) também ratificaram esse aumento, nos últimos 20 anos, da mão de obra feminina no Brasil, em especial das profissionais casadas e com filhos.

A força de trabalho de hoje é caracterizada pelo aumento significativo de mulheres e casais de dois salários, como apontado nos estudos de Piszczek e Berg (2014). Com essas mudanças na força de trabalho e as necessidades relacionadas a tempo, configuração do trabalho e papéis na família, trabalhadores enfrentam desafios em todos os setores e profissões (PISZCZEK; BERG, 2014). Vieira (2005), em seus estudos sobre a identidade feminina, destaca que várias mulheres em diferentes áreas, discursam que ao final de um dia cansativo de trabalho, chegam em seus lares e ainda possuem responsabilidades domésticas, outros trabalhos para executarem, enquanto seus parceiros ficam lendo jornal ou vendo seu programa de TV favorito.

Tais dificuldades não são apenas sentidas pelas mulheres, embora sejam intensificadas nestas, em função das variáveis sociais e de responsabilidades que as mesmas ocupam (FERREIRA; NOGUEIRA, 2013). Estudos sobre carreiras sem fronteiras são baseados na suposição de que as organizações não são mais

capazes de oferecer aos trabalhadores estabilidade no emprego e carreiras progressivas, evoluindo para o fim das carreiras tradicionais (RODRIGUES; GUEST, 2010). A busca por carreiras sem fronteiras são as possibilidades de maior flexibilidade, o suposto desaparecimento das estruturas de trabalho rígidos e os planos de carreira hierárquicos (BRISCOE; HALL, 2006 *apud* RODRIGUES; GUEST, 2010). O conceito é, no entanto, maior e mais rico. Arthur (1994) originalmente descreveu a carreira sem fronteiras como seis fluxos de significado que descrevem diferentes aspectos da permeabilidade e circulação através das fronteiras organizacionais.

Os estudos de Grady e McCarthy (2008) realizada com mães trabalhadoras, destacava também que mães trabalhadoras buscavam uma ocupação que tivesse mais tempo para o equilíbrio da equação “trabalho, família e bem-estar pessoal”. Ainda, nos estudos de Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010), destaca-se a possibilidade de o fracasso profissional feminino ter um peso menor do que o masculino.

Para que as organizações levassem em conta as necessidades das mulheres, provavelmente seriam adotados novos modelos de gestão e políticas internas, caracterizando o fim das organizações como existem hoje (PISZCZEK; BERG, 2014). Nesse caso, Piszczek e Berg (2014), apontam que o trabalho seria adaptado para essas mulheres, e atividades de assistência seriam tão importantes e bem recompensadas como qualquer outra. Ou seja, ter um bebê ou cuidar de parentes doentes seria tão valorizado como construir um automóvel ou desenvolver um software de computador.

Dentro de um contexto mais subjetivo, Vieira (2005) acredita que o trabalho pode ser uma forma do gênero feminino resistir aos ataques masculinos à sua

identidade, uma vez que o prestígio dentro desse mercado capitalista, está em quem detém a superioridade econômica. Isso pode levar essas mulheres a tentarem conciliar sua profissão com os trabalhos domésticos, uma vez que a mulher que não trabalha está destinada ao papel de mantida, de subjugação ao poder do marido ou parceiro (VIEIRA, 2005).

Ainda sobre os estudos de Vieira (2005), a luta das mulheres pela equiparação ao trabalho dos homens não as está beneficiando. Ao contrário, está masculinizando-as. O fato das mulheres trabalharem em igual número de horas e com as mesmas funções e responsabilidades que os homens não estão necessariamente libertando-as, mas as estão mantendo em dupla escravidão (VIEIRA, 2005).

2.2.3 A Chegada dos Filhos

Mediante as dificuldades presentes no mercado de trabalho, somadas as exigências de adaptação a um cenário corporativo culturalmente masculino, ainda existe o sentimento de culpa de mulheres executivas em relação aos filhos, devido às frequentes ausências. Essas evidências aparecem na pesquisa realizada por Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010), onde é destacada a pressão das suas próprias mães. A estrutura das organizações, nos dias atuais, são muitas vezes consequência de um modelo em que gestores e líderes se esquecem ou ignoram a vida dos empregados fora do trabalho (KREINER et al., 2009). Desse ponto de vista, as mulheres que trabalham e assumem outros papéis como mãe e esposa, precisam encontrar um modo de gerir de forma equilibrada as atividades da interface trabalho-lar.

Algumas mães trabalhadoras adotam táticas individuais na construção de um melhor equilíbrio entre trabalho e casa, em vista da dificuldade que se evidencia em conseguir conciliar as atividades familiares com sua carreira (ARAUJO et al., 2015). As mulheres além das atividades inerentes ao cargo que ocupa em uma empresa, ainda possuem grandes responsabilidades domésticas e elas precisam “buscar estratégias para amenizar os conflitos existentes entre estas duas importantes instâncias de suas vidas” (LINDO et al., 2007).

Grady e McCarthy (2008) apontam em pesquisa realizada com mães trabalhadoras, a evidência de um forte sentimento de maternidade em que seus filhos eram sua prioridade número um, sem deixar de lado a carreira e a busca por estímulos, desafios, conquistas e enriquecimento. A crença de que a ambição da mulher desaparece como mágica quando as crianças chegam, foi negada conforme os estudos de Dikkers et al. (2010).

Os estudos de Dikkers et al. (2010) que procurou conceituar e operacionalizar a ambição relacionada com a carreira de homens e mulheres holandeses em ambientes mais flexíveis de trabalho, desafiou a suposição popular de que a ambição das mulheres holandesas desaparecia uma vez que elas se tornassem mães. As associações positivas entre ambição e trabalho flexível para as mães eram mais fortes do que para os pais. “Curiosamente, enquanto mães trabalhavam menos horas do que os pais, como é típico entre casais holandeses, não houve diferenças de gênero na ambição” (DIKKERS et al., 2010, p. 557). Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010) destacaram que a possibilidade de fracasso profissional feminino tem um peso menor do que o masculino. O fracasso na mulher está ligado ao medo de deixar de cumprir um papel que é o de mãe e esposa.

A chegada dos filhos é mais do que uma nova etapa na vida dessas mulheres, uma vez que se caracteriza como uma transformação significativa em seu modo de vida. Essa transformação pode ser definida como uma nova fase dessas profissionais, resultando em dificuldades para o sexo feminino em estabelecer uma nova identidade (VIEIRA, 2005). Repensar a carreira é uma forma de se posicionar diante das mudanças, onde mulheres contemporâneas precisam então definir seu novo papel social e sua identidade (VIEIRA, 2005).

O fracasso na mulher está ligado ao medo de deixar de cumprir um papel que é o de mãe e esposa. A busca pelo empreendedorismo não foi apontada como maior desafio ou medo, mas pode ser uma tentativa também de construção de uma nova identidade diante dessas mudanças externas e também como sujeito social de transformação (VASCONCELOS *et. al.*, 2006; VIEIRA, 2005).

O empreendedorismo pode ser então uma alternativa para essas mulheres, que se tornam mães e buscam conciliar maternidade e carreira, sendo “uma das vias possíveis ao mercado de trabalho” (MARQUES; MOREIRA, 2011, p. 433), ou seja, uma alternativa de transição de carreira para essas profissionais. A maternidade pode ter influência tanto na percepção transição de carreira do mundo corporativo para o auto emprego (LEWIS, 2015).

2.3 A BUSCA PELO EMPREENDEDORISMO, SEUS ESTÍMULOS E MOTIVADORES

Empreendedorismo e auto emprego, muitas vezes, são relacionados e citados como complementares (ROBALO, 2015) ou como sendo dois conceitos interligados, tratados no imaginário da população como sinônimos, não se fazendo distinção clara entre os dois termos (SILVA; VERGARA, 2008). A palavra *entrepreneurship* deriva-

se do francês *entreprendre*, conceituando empreendedorismo como se comprometer a começar algo (SILVA, 2008), ou simplesmente a força de fazer acontecer, de gerar algo novo (DORNELAS, 2008). No entanto, percebe-se que a palavra empreendedorismo tem significado mais abrangente e está relacionado com diversas temáticas além da criação de empresas, sendo muitas vezes usado para conceituar características pessoais (FERREIRA et al., 2010). O empreendedor também pode ser o empregado que desenvolve práticas inovações em uma determinada empresa, também chamado de intraempreendedor (DRUCKER, 1994). Para fim deste estudo, utilizaremos o termo auto emprego, descrito por Robalo (2015), como referente àquelas pessoas que trabalham por conta própria, que não necessariamente gerem empresas inovadoras. Nesse caso, considerando Singh e DeNoble (2003), o auto emprego se caracteriza como uma forma mais simples de empreendedorismo.

A pesquisa da *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) realizada em 2015, mostra que, em geral, “os brasileiros são favoráveis à atividade empreendedora e têm uma visão positiva a respeito dos indivíduos envolvidos com negócios próprios” (GEM, 2015). Isso pode ser constatado pelo fato de que, em 2015, entre 70% e 80% dos brasileiros concordavam que abrir um negócio era uma opção desejável de carreira, valorizando o sucesso dos empreendedores e acompanhando na mídia histórias sobre empreendedores bem-sucedidos.

Nos últimos 30 anos aconteceram mudanças significativas, políticas e sociais, com relação às mulheres empresárias, bem como um rápido aumento de interesse e pesquisa sobre o tema (MINNITI, 2010). Em estudos anteriores publicados pela *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2013), foi revelado que, no Brasil, a proporção de mulheres empreendedoras superava a proporção de homens: 52,2% e

47,8%, respectivamente. A GEM desde 2002 já assinalava uma aproximação entre as taxas de empreendedorismo dos gêneros feminino e masculino na sociedade brasileira (GEM, 2013).

Estímulos e motivações dessas mulheres para o auto emprego pode variar de forma significativa. É o que aponta o estudo de Okafor e Amalur (2010), que listaram fatores como frustração, insatisfação no trabalho, divórcio, tédio busca pela independência, autonomia, educação e segurança familiar.

Moniero e Sullivan (2005) apontaram em seus estudos que mulheres qualificadas, com alto potencial para cargos de gestão, têm deixado o âmbito corporativo, causando alarme e ao mesmo tempo gerando controvérsias. São mulheres bem treinadas, que optam por não seguirem carreira formal corporativa. Nesse ponto, as carreiras dessas mulheres são comparadas a um caleidoscópio, que “produz a mudança de padrões quando o tubo é girado e seus chips de vidro caem em novos arranjos” (MONIERO; SULLIVAN, 2005). Esse conceito de caleidoscópio pode servir como uma das bases para analisar as motivações das mulheres em começarem seus próprios negócios, mudando os padrões de suas carreiras e em diferentes aspectos de suas vidas, para organizar seus papéis e relacionamentos.

Estudos mais antigos sobre empreendedorismo feminino, apontavam que as principais motivações para as mulheres ao abrirem seu próprio negócio eram a mesma que para os homens: sucesso, independência, recompensa econômica e satisfação no trabalho (SCHWARTZ,1976). Com relação às barreiras, Akehurst, Simarro e Mas-Turb (2012) apresentam, em sua pesquisa realizada com mulheres da região de Valência, que não ter um companheiro no momento da criação da firma parece ter uma influência positiva sobre a ambição de iniciar seu próprio negócio.

Para essas mulheres, a segurança de um parceiro era motivadora de transição para o auto emprego. Ainda com relação à influência da família, estímulos empreendedores são mais manifestos quando existe o apoio da família, assim como quando o cônjuge ou algum membro familiar próximo já é proprietário de uma empresa (AKEHURST et al. 2012). A influência de membros da família também surgiu na pesquisa de Vale (2011) sobre os estímulos e motivos na abertura de um negócio próprio, mostrando que entre as mulheres, o motivo mais citado foi a influência de outra pessoa: 21% contra 7% nos respondentes masculinos.

Uma pesquisa em profundidade realizada por Terjesen (2005), feita com dez mulheres empresárias que recentemente saíram de posições de gerência em grandes empresas do Reino Unido para iniciar seus próprios empreendimentos, também revela a ansiedade que possuíam para avançar suas carreiras como empresárias, mesmo tendo empresas interessados em manter estas mulheres em seus quadros. Esse estudo é coerente com a pesquisa de Dikkers et al. (2010), que mostra que as mulheres possuem ambições e buscam crescimento na carreira.

Nos estudos de Vinnicombe e Bank (2003), fala-se das principais motivações para o crescimento de empresárias que deixam o ambiente corporativo: desigualdades salariais, frustração na carreira devido a “tetos de vidro” e promessa de flexibilidade no empreendedorismo. Os resultados das pesquisas de Leung (2011), realizadas com mulheres japonesas e empresárias, destaca a importância da "maternidade" e como elas levam esse papel família-mãe para o caminho empresarial.

Quanto à motivação para a atividade empreendedora, há diferenças em função do sexo (MARQUES; MOREIRA, 2011). Para as mulheres, a dificuldade em conseguir emprego e uma melhor conciliação entre família e carreira aparecem

como motivos mais fortes para se iniciar uma empresa, enquanto para os homens, a motivação consiste na oportunidade de novos desafios e na perspectiva de ganhar mais dinheiro (MARQUES; MOREIRA, 2011). Esses dados também são apontados na pesquisa de Vale (2011), que mostra que, no caso dos homens, o motivo oportunidade foi relativamente maior: 50% contra 34% para as mulheres.

Lewis (2015) realizou uma pesquisa longitudinal qualitativa, operacionalizada ao longo de quatro anos em quatro estudos de caso na Nova Zelândia. Os resultados destacaram como a maternidade pode ter acentuada influência tanto na transição de carreira do corporativo para o auto emprego. Seu objetivo era a utilização da definição de “carreira sem fronteira” como perspectiva para explorar o entendimento relacionado ao estágio de vida da maternidade com a transição para o auto emprego.

Segundo Lewis (2015), as mulheres tinham a percepção de que ter sua própria empresa iria fornecer total autonomia no cenário de trabalho, com uma renda e uma identidade profissional contínuas. Esta ambição de combinar a maternidade com um trabalho significativo estimulou as mulheres a procurarem uma maneira de juntar suas experiências profissionais passadas e competências para criar um ambiente flexível o suficiente para acomodar suas novas identidades como mães.

Segundo Mckie et al. (2013), ao optarem pelo auto emprego, as mulheres estão tentando criar uma carreira que possua um alicerce das relações de gênero e permitir “o cultivo de um cenário mais agradável através do qual elas possam atravessar para uma próxima fase de sua carreira”. Entender estímulos e motivações sobre o empreendedorismo feminino é importante na compreensão da significância do papel das mulheres, não apenas na criação, como na execução e crescimento de

negócios enquanto fator impactante no crescimento econômico de uma sociedade (ACS et al., 2011).

Mulheres em economias desenvolvidas são mais propensas a começar empresas pelo fator oportunidade, enquanto aquelas que vivem em países menos desenvolvidos economicamente, são motivados pela necessidade (MCGOWAN, 2012; BRUSH; COOPER, 2012). Estudos globais relacionados ao empreendedorismo feminino, também apontam que as motivações e estímulos na busca pelo auto emprego podem variar em países com diferentes estágios de crescimento econômico. Minniti (2010), em seu estudo sobre os padrões e determinantes do empreendedorismo feminino nos países, mostra que taxas de prevalência de empreendedorismo feminino tendem a ser relativamente mais elevada em países em desenvolvimento do que nos países desenvolvidos. A explicação apresentada é que nas economias em desenvolvimento as mulheres enfrentam maiores obstáculos à entrada no mercado de trabalho formal e precisam recorrer ao empreendedorismo como uma saída frente às diversas barreiras.

Por fim, Ferreira e Nogueira (2013) em seu estudo sobre empreendedorismo feminino, afirmam que não existem motivos específicos e universais que justifiquem a busca por abrir seu próprio negócio. Ou seja:

Não há como se falar em abertura de empresas por necessidade ou por oportunidade e delimitar tais conceitos. Cada necessidade, apesar de ser constituída no social, é subjetivada individualmente, resultando em motivos que se organizam de forma única no contexto do empreendedorismo, fazendo parte de um processo de produção de sentido (FERREIRA; NOGUEIRA, 2013).

Os motivos para essa busca podem ser também uma alternativa de posicionamento diante das mudanças externas acarretadas por questões políticas, sociais e econômicas. As mulheres, enquanto atores sociais, veem suas vidas

acometidas de mudanças também internas, na busca de sua identidade feminina como profissional (VIEIRA, 2005). A transição para o empreendedorismo pode ser uma forma de construção dessa nova identidade. A percepção de tempo e espaço dessas mulheres, a partir das mudanças de suas condições de trabalho, de alguma forma afeta os sentidos que essas profissionais atribuem à experiência vivida (VASCONCELOS *et. al.*, 2006).

Capítulo 3

3 METODOLOGIA

O trabalho foi exploratório, já que realizado em uma área de pouco conhecimento acumulado e sistematizado, que é o caso da transição de carreiras de mulheres executivas para o auto emprego, considerando a variedade de estímulos possíveis nesse processo. Pesquisas desse tipo têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições (GIL, 1989).

A pesquisa também teve caráter descritivo, já que expôs características do fenômeno atual com complexas variáveis do ambiente social, econômico e empresarial. O método utilizado foi qualitativo, utilizando a análise de narrativas, com interpretação dos dados. A pesquisa contou com 12 empresárias no contexto capixaba, com idade entre 28 e 47 anos, encerrando as entrevistas mediante saturação dos dados, onde o que era narrado repetia-se pelas respondentes. As entrevistadas todas possuíam emprego formal em empresas privadas em cargos diversos antes de se tornarem empresárias. As entrevistas realizadas foram gravadas e transcritas, com a devida autorização das entrevistadas. Para o processo de gestão e análise das narrativas coletadas, foi utilizado o software NVivo. A análise do material coletado em pesquisa qualitativa, “constitui-se num método de tratamento de comunicações, que pode ser bastante amplo conforme os objetivos e delineamento metodológicos de uma pesquisa” (MOZZATO, 2011, p. 743). Nesse caso, emerge a necessidade do emprego de técnicas computacionais que facilitam e qualificam o processo de análise.

O enfoque qualitativo se apresenta como uma alternativa adequada e relevante quando se busca uma maior pluralidade das esferas de vida das respondentes (FLICK, 2009). Segundo Godoy (1995), nessa abordagem valoriza-se o contato direto e prolongado do pesquisador com o ambiente e a situação que está sendo estudada. Considerando o fato de que o fenômeno em estudo é ainda pouco explorado, a abordagem qualitativa é “extremamente rica e fértil, permitindo identificar com razoável profundidade perfis característicos deste universo” (LINDO et al., 2007). Pensar narrativamente torna-se condição para o intento de se compreender as vidas e experiências narradas (GODOI, 2010). Tanto a narrativa quanto as histórias relatam sequências (cronologias) de eventos, mas com a narrativa há maior atenção com relação à ordem e à importação de eventos, adicionando coerência à narrativa. Ou seja, a narração faz com que os eventos passem a existir de forma discursiva (BOJE, 2001).

Objetivando uma escuta a partir da perspectiva do entrevistado, aqui a pesquisa qualitativa busca investigar as particularidades dos respondentes, o como e o porquê dos fatos (SYMON; CASSELL, 2004). A narrativa é caracterizada por uma sequência de acontecimentos e uma valorização implícita dos acontecimentos relatados. Nesse caso, a narrativa não é apenas o simples ato de contar histórias mas tem o objetivo de efetivação sobre o que foi narrado (DELORY, 2012). Assim, a narrativa constitui-se no ato de contar e de revelar o modo pelo qual os sujeitos concebem e vivenciam o mundo.

Para auxiliar na parte técnica das entrevistas narradas, usou-se também o que Schutze (2010) coloca como partes importantes do processo. Primeiramente, deixar falar, quando o entrevistado expõe suas percepções iniciais acerca da temática colocada. Em seguida, atar os fios perdidos, quando o pesquisador busca

esclarecer algumas dúvidas. Há ainda a fase dos por quês, caracterizada quando o pesquisador realiza breves descrições de situações que possam ter passado despercebido, repetidas na narrativa do respondente.

As entrevistas foram realizadas a partir de um questionário semiestruturado, apresentado em anexo, que foi previamente testado. As perguntas foram direcionadas para a questão de pesquisa e direcionadas para coletar dados em três momentos distintos da carreira das entrevistadas: antes da saída da empresa, a decisão e após a saída. Foi dada ênfase nas motivações a migração de carreira, se por uma opção pessoal em seu planejamento de carreira ou se o movimento lhes foi imposto por questões externas, como dificuldade de ascensão no mercado de trabalho formal e/ou a necessidade de conciliar um trabalho mais flexível devido à dupla jornada, reforçada pela maternidade.

TABELA 1: CARACTERIZAÇÃO DAS RESPONDENTES

Respondente	Idade	Formação	Nº de filhos	Estado Civil	Setor da empresa	Tempo da empresa
A	36	Pós-Graduação	2	Casada	Serviço	2 anos
B	39	Pós-Graduação	3	Casada	Serviço	6 anos
C	35	Pós-graduação	2	Casada	Serviço	5 meses
D	47	Superior Completo	3	Casada	Indústria	8 anos
E	38	Pós-graduação	1	Divorciada	Serviço	5 anos
F	30	Superior Completo	1	Casada	Comércio	2 anos
G	45	Pós-graduação	3	Divorciada	Serviço	7 anos
H	38	Superior Completo	Não possui	Casada	Serviço	3 anos
I	43	Superior Completo	2	Casada	Comércio	1 ano
J	28	Superior Completo	Não possui	Casada	Comércio	7 meses
L	37	Pós-graduação	1	Casada	Serviço	2 anos
M	34	Pós-graduação	Não possui	Casada	Serviço	3 anos

Fonte: Dados da pesquisa.

Capítulo 4

4 RESULTADOS

A análise da fala das respondentes deu-se em três momentos: durante a entrevista, na transcrição e na escuta do áudio, onde esse último foi acionado por várias vezes, no intuito de coletar uma narrativa mais subjetiva e para se fazer entender o significado dos fatos narrados mais claramente. A maioria das entrevistas presenciais foi realizada no ambiente de trabalho dessas mães empresárias, o que permitiu também uma análise das mesmas em seu ambiente natural e uma rápida leitura do seu dia a dia na empresa.

O questionário semiestruturado foi utilizado parcialmente durante as entrevistas, pois as entrevistadas verbalizavam de forma natural as próprias perguntas preparadas, seguindo uma sequência espontânea de narrativa. A facilidade com que colocavam o conteúdo em pauta, era visível, falando de forma objetiva, rápida e clara. Faz-se aqui necessária uma contextualização: o ambiente em que aconteceram as entrevistas pode ter influenciado uma narrativa mais direcionada às suas profissões e aos seus negócios. Era perceptível a personificação da mulher empresária, sentada em uma mesa grande, falando de suas escolhas. O que não significa que houve qualquer indução causada pelo ambiente, mas sim, a ratificação de um papel que era assumido naquele momento.

As narrativas das respondentes foram muito parecidas, principalmente quando ao explicar sobre a relação com o trabalho formal antes de se tornarem empresárias. Nenhuma apresentou qualquer tipo de dificuldade em relação ao seu gênero feminino para ter cargos de gerência, contrariando Carvalho Neto, Tanure e

Andrade (2010), dando conta de que as mulheres teriam maiores dificuldades em relação aos homens. A Respondente C disse que em seus últimos trabalhos, ocupava cargos de gestão de áreas como financeira e contábil. Tinha uma relação de demasiada entrega, sem se importar com o retorno para casa, caso a empresa necessitasse de maior carga horária. Já a Respondente D afirmou: “Trabalhei como administradora em uma média empresa e fiquei nela por 9 anos. Foi um bom período”. A forte relação com a empresa empregadora também foi atestada pela Respondente B: “Comecei a trabalhar bem cedo. Minha relação com o trabalho, as empresas pela qual passei sempre foi ter o olhar de dono, mesmo não sendo”. A satisfação com o trabalho anterior foi, de uma forma geral, evidenciada:

Trabalhei com a carteira assinada durante 3 anos, depois trabalhei com como Administradora em uma empresa de grande porte. Neste emprego eu tinha um cargo comissionado e trabalhava 8 horas por dia. Gostava muito do que eu fazia, aprendi muito nas duas empresas. (Respondente A)

Na primeira parte das entrevistas foi possível identificar que essas mães não tinham um histórico de dificuldades na relação trabalho-empresa, sendo colocadas de forma prazerosas as experiências no emprego formal. As barreiras apresentadas na contextualização do cenário do mercado de trabalho atual, como o fenômeno “teto de vidro” citado por Kunra e Vinnincombe (2008), principalmente para a mão de obra feminina, não foram identificadas junto a essas mulheres. Outro ponto não identificado nas narrativas e citado no referencial teórico é a afirmativa de Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010), do medo das mulheres no uso indevido da sexualidade no meio organizacional.

A satisfação com o trabalho anterior apresentado pela respondente G, era justificado com um sentimento de frustração relacionado à chefia:

Eu tinha uma ótima equipe, como gestora me sentia realizada. No entanto, a relação com meu superior imediato era cada vez pior. Eu não me entendia com ele, estava sempre implicando com coisas pequenas e acho que ficava

com medo de perder o posto para mim. Como a empresa não tomou atitude devida, resolvi sair. Era algo que eu já buscava também. (Respondente G)

No entanto, das 7 respondentes analisadas, apenas a B tinha planos já bem traçados para sua carreira. O desejo de ter sua própria empresa sempre foi presente, adicionando inclusive, o fato que a empresa atual é a terceira já aberta. No entanto, o histórico de carreira dessas mulheres reforça a contextualização teórica que os homens possuem uma carreira mais linear, enquanto mulheres são caracterizadas por interrupções e saídas, conforme citado por Ezzedeen e Ritchey (2009). Vale acrescentar que essas interrupções são colocadas na narrativa como algo natural e que não representavam ameaças ou incômodos.

A maioria das respondentes não tinha um plano de carreira definido antes de se tornarem mães. Buscavam emprego formal fixo, com estabilidade, oportunidade de crescimento e remuneração atrativa. No entanto, mesmo sem um planejamento formal, observa-se na narrativa que as mesmas possuíam um interesse no auto emprego, embora não fosse forte o suficiente para materializá-lo. Essa postura é exemplificada pela fala da Respondente D: “Na época da minha gravidez eu trabalhava sim e esperava continuar na empresa por muito tempo. Mas passava pela minha cabeça montar minha empresa”. Ainda como exemplo de postura semelhante:

Na época da minha gravidez eu trabalhava, mas também já estava pensando em um negócio próprio como consultoria em pesquisa de mercado, saí quando engravidei. Foi o momento que eu menos trabalhei durante a minha vida profissional. Eu não tinha um plano de carreira definido, mas já visualizava o meu desejo por ser empresária. (Respondente A).

Essas mães empresárias, com exceção das respondentes B e L, começaram a repensar suas carreiras com a chegada dos filhos e as outras frente a frustrações encontradas. É percebido que o caminho do empreendedorismo não foi a primeira

opção, nem a única. Essas mães transitaram para o ramo empresarial por dois motivadores principais: auto realização profissional e busca por maior flexibilidade para gerirem a relação trabalho-família. Assim como evidenciado em Lindo et al. (2007), o empreendedorismo apareceu como uma alternativa de carreira, destacando-se pelo aparente benefício de possibilitar maior controle sobre o tempo e futuro profissional, permitindo ter mais tempo em casa. Mas, além dessa flexibilidade, vimos por outro lado que a pressão da família é um fator que impacta decisões de mudança de carreira, como foi mencionado por Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010). Outro fator que faz as mulheres-mães abrirem suas próprias empresas são que, conforme Lewis (2015), as mulheres tinham a percepção de que ter sua própria empresa iria fornecer total autonomia no cenário de trabalho, uma renda, e uma identidade profissional contínua.

Aproximadamente 1 ano após a minha segunda filha nascer, eu quis muito voltar ao mercado de trabalho, mesmo que isso sacrificasse a minha vida familiar. Eu não queria mais me sentir inútil profissionalmente e sabia que quanto mais tempo eu ficasse sem trabalhar, seria pior para a minha carreira. E também, depois de algum tempo de trabalho como funcionária passei a querer mais liberdade, o que não significa menos trabalho. Mas eu queria comandar os meus horários e as minhas atividades. (Respondente A).

A respondente C também colocou de forma objetiva que, embora tivesse uma boa relação com o trabalho, buscou o empreendedorismo como forma de amenizar essa entrega demasiada ao trabalho e ter mais flexibilidade e tempo com a família:

Foram várias as vezes que retornava para casa tão tarde que não encontrava meus filhos ainda acordados, mesmo tendo saído de casa antes mesmo deles acordarem. Abri minha própria empresa justamente por não querer mais essa entrega demasiada. Quando se tem um negócio próprio trabalhamos muito sim, mas sem o compromisso de horários fixos e de registrar ponto. Sem contar que a última empresa em que trabalhei exigia cumprir atividades até mesmo nos finais de semana. (Respondente C)

Com relação à respondente D, a busca pelo auto emprego só se concretizou após a chegada do segundo filho, conciliando com a busca de maior flexibilidade e uma oportunidade empreendedora:

No nascimento do meu primeiro filho, eu continuei na empresa. Mas a partir do nascimento do segundo filho percebi que precisava de um maior tempo em casa para cuidar da família e da casa. Percebi que precisava estar mais presente em casa e surgiu uma oportunidade de abrir minha própria empresa. (Respondente D)

As dificuldades de ascensão profissional encontrada no mercado de trabalho, como colocado por Guillaume e Pochic (2009), não foram os principais fatores pela saída dessas mulheres de seus empregos formais. A realização profissional como principal estímulo foi citada de forma mais acentuada pela respondente B, que afirmou sempre ter um lado empreendedor e o desejo de abrir seu próprio negócio, tendo aberto já três empresas anteriormente. As demais mães empresárias, embora também tenha aparecido em suas narrativas o fator realização profissional, apontaram como força maior o desejo de um trabalho onde tivessem maior liberdade da gestão dos horários.

A família para as respondentes A, C, D, E, F, G, L e M foram colocadas em pauta, como um estimulador para abrirem seu próprio negócio, o que apareceu também nas pesquisas de Akehurst, Simarro e Mas-Turb (2012), Vale (2011) e Akehurst et al. (2012). Outro dado importante é que todas as respondentes estavam casadas quando decidiram migrar para o auto emprego, afirmando que o apoio do companheiro tanto psicológico quanto financeiro, deu base para a mudança na carreira. Isso condiz com o estudo de Akehurst, Simarro e Mas-Turb (2012), que defenderam que ter um parceiro era motivador para a busca do auto emprego.

A afirmativa de Grady e McCarthy (2008) foi parcialmente reforçada. A pesquisa realizada também apontou evidências de um forte sentimento de

maternidade em que seus filhos eram sua prioridade. No entanto, elas também colocaram no mesmo nível de importância a carreira em sua busca por estímulos, desafios e realização pessoal. A flexibilidade para conciliar carreira e família foi apontada por 7 respondentes como fator motivador. Embora gostassem da empresa e de assumirem cargos executivos, foram precisas ao narrarem que o modelo de gestão da empresa não atendia às suas necessidades.

Sempre me dediquei muito a empresa, fazia horas extras e viagens. No entanto era constrangedor quando eu precisava pedir para sair mais cedo para pegar meu filho na escola ou até mesmo chegar mais tarde devido a algum problema familiar. Eu não sentia retorno da empresa, a mesma dedicação que eu tinha ao meu trabalho e isso me incomodava muito. (Respondente F).

A gestão das atividades do lar, tiveram pouca mudança após a transição na carreira de emprego formal para o auto emprego, uma vez que essas mulheres continuaram a atuar junto ao mercado de trabalho e sempre tiveram auxiliares como empregadas, faxineiras e babás. Os parceiros também atuavam de forma ativa no mercado de trabalho e não houve mudança no apoio às atividades do lar após a transição. Elas eram e continuam sendo as principais responsáveis pela gestão das atividades da casa e sempre tiveram dupla jornada de trabalho. “A administração da casa sempre foi minha responsabilidade, mas a execução é dividida também com filhos, marido e empregada. Não mudou em nada” (Respondente B). Outras narrativas corroboram essa perspectiva:

A administração dos trabalhos domésticos ainda é feita por mim e meu marido me ajuda as vezes. Mesmo depois de ter me tornado empresária ainda cuido dos trabalhos domésticos e às vezes contrato uma diarista quando necessário. (Respondente D)

A administração dos trabalhos domésticos ainda é feita por mim, mas sempre tive ajuda de uma secretária do lar. Meu marido ajuda apenas com a parte financeira, ele sai cedo e chega tarde em casa. Hoje em dia não tenho mais babá, mas tive até a minha filha pequena ter 4 anos. (Respondente A)

Antes de ter um negócio próprio possuía uma empregada fixa, com 44 horas semanais, portanto não me preocupava com os trabalhos domésticos.

Hoje possuo uma diarista para dois dias da semana. Como ainda possuo poucos clientes, uma boa parte do meu tempo é livre me possibilitando assumir compromissos com as atividades de casa e filhos. (Respondente C)

Um ponto reforçado na pesquisa, citado no referencial teórico foi a afirmativa dos estudos de Dikkers et al. (2010), que nega a crença de que a ambição da mulher desaparece quando as crianças chegam. A entrevistadas mostram alto nível de ambição quanto à carreira, mesmo após a chegada dos filhos, ratificando também os estudos de Moniero e Sullivan (2005), que apontam que mulheres qualificadas, com alto potencial para cargos de gestão, têm deixado o âmbito corporativo. São profissionais bem treinadas, que optaram por não seguirem carreira formal corporativa.

Num olhar mais subjetivo da narrativa dessas profissionais, foi evidenciado alinhamento aos estudos de Vieira (2005) quando fala da construção de uma nova identidade feminina em sua relação com o trabalho frente às transformações externas. As respondentes narraram trajetórias profissionais enquanto sujeitos de ação e transformação de mudanças organizacionais, assim como colocado também por Silva e Vergara (2003). A identidade feminina acrescida da posição de esposa e mãe, foi buscada no processo decisório na escolha de sua carreira profissional. É patente a visão dessa nova mulher no mercado de trabalho atual, que busca uma independência econômica, que dita novas leis do mercado inclusive em suas relações com o sexo masculino (VIEIRA, 2005).

Para as que estavam empregadas, foi questionado o posicionamento da empresa quando da comunicação de saída e se houve alguma contraproposta pela empresa. Todas relataram que as empresas ficaram surpresas, questionaram os motivos, mas não foi feita ação ativa no intuito de mantê-las na empresa. Essa

passividade foi apresentada de forma mais significativa pelas respondentes D e F. Isso políticas de retenção estruturada nas organizações em que elas trabalhavam.

Quanto a motivação para a atividade empreendedora, as entrevistadas não mostraram grande diferencial em função do sexo, conforme apresentado nos estudos de Marques e Moreira (2011) e Schwartz (1976). Essa tendência foi evidenciada na narrativa dessas mulheres, onde todas mostraram importância em ter sucesso, dinheiro e realização profissional. Como exemplo destaca-se a seguinte fala:

Não estudei tanto para me sujeitar aos problemas que eu passava na última empresa (...) sei que eu tinha potencial para ir mais longe, ganhar muito mais do que me era oferecido. (Respondente G)

Para as mulheres a dificuldade de conseguir emprego não foi o principal fator na busca pelo auto emprego, embora tenha ficado patente o desejo de uma melhor conciliação entre família e carreira.

Faz-se mister a análise também da subjetividade narrada, do conteúdo não-dito dessas profissionais, que expressa toda a angústia de encontrar sua identidade feminina em suas escolhas profissionais. Essa nova profissional deseja também escolher e não apenas ser escolhida. Elas querem um trabalho onde possam ter o poder em mãos, tomar suas próprias decisões, sustentar-se sem depender do parceiro ou família. Nessa visão, o empreendedorismo oferece o encontro entre a nova identidade feminina que se forma, em ter condições financeiras favoráveis dentro de seus valores como mulher e uma qualidade de vida no que se refere à flexibilidade nas responsabilidades enquanto profissional para tomar conta da casa e filhos.

Essas profissionais que migraram para o empreendedorismo narram de forma clara a busca de sua identidade feminina junto ao mercado de trabalho. Retratam

organizações que ofereciam um trabalho formal, mas se limitavam a cargas de trabalho e a funções equiparadas aos homens. Isso não foi o suficiente para essas mulheres, que assistiam em seus antigos trabalhos apenas a uma repetição masculinizada, que não atendia a seus desejos nessas mudanças da pós-modernidade.

Capítulo 5

5 CONCLUSÕES

O objetivo desse estudo foi investigar quais os estímulos que levam profissionais executivas a deixarem cargos corporativos formais para migrarem ao auto emprego no contexto brasileiro. Após análise da narrativa das entrevistadas, percebeu-se que o estímulo para abrir seu próprio negócio, que apareceu de forma mais intensa foi a necessidade de encontrar uma atividade que lhes dessem maior liberdade de horários e ao mesmo tempo satisfação e reconhecimento. Essas mulheres buscaram conciliar a necessidade de um trabalho mais flexível e um desejo de alavancar suas carreiras abrindo seu próprio negócio.

No entanto, observou-se que a narrativa de terem mais tempo para se dedicarem as atividades familiares foi o mais visível. Todas possuíam ambições profissionais, buscam a auto realização por meio do trabalho, mas não excluía crescimento no trabalho formal. A chegada dos filhos, em um primeiro momento, não se consolidou como fator decisório, nem as pressões familiares e responsabilidades do lar. A narrativa do trabalho flexível estava mais baseado na busca de uma qualidade de vida ao equilibrar família-trabalho, do que uma angustia, ou sentimento de culpa por não estarem mais junto aos filhos, conforme apareceu na pesquisa de Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010).

Cenário competitivo do mercado de trabalho (OUTRAMARI; GRISCI, 2014), barreira no crescimento profissional (KUMRA; VINNICOBRE, 2008) ou pressões familiares (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010), nenhum desses itens apresentados no referencial teórico apareceu na narrativa das mães empresárias

entrevistadas. O contexto de maior ocorrência foi o da construção de um melhor equilíbrio entre trabalho-casa, conforme apontado por Araujo et al. (2015). Não foram impostas para essas mulheres pressões como a necessidade da busca do auto emprego, mediante pressões do mercado, da família ou emocionais. Essas mães empresárias adentraram para o empreendedorismo na busca de melhor qualidade de vida e também como forma de auto realização profissional.

A entrada na maternidade, em um primeiro momento, não foi o principal motivador para a busca do empreendedorismo. Um conjunto de acontecimentos entrelaçaram a vida dessas mulheres, tendo cada uma sua história de vida que as levaram para caminhos profissionais parecidos em suas carreiras. Os estímulos são permutados, mas pode-se chegar à conclusão que essas mulheres sabiam o que queriam. O auto emprego foi uma opção amadurecida com o tempo, do qual elas se orgulham e fomentam crescimento de novos negócios. Nesse caso, cito novamente Ferreira e Nogueira (2013), que coloca que não existem motivos específicos e universais que justifiquem a busca por abrir seu próprio negócio, sejam elas por traços empreendedores, oportunidades ou imposições, havendo uma subjetividade significativa na narrativa e nas escolhas de cada uma dessas mulheres.

O presente estudo usou da pesquisa qualitativa de análise de narrativas para levantar os principais estímulos que levaram mulheres a deixarem o emprego formal e transitarem para o negócio empresarial. As entrevistas foram realizadas no ambiente de trabalho das respondentes, o que pode ter levado a uma narrativa mais profissional-empresarial, dada a postura de mulher empresária observada durante a entrevista. Sugere-se para próximas pesquisas, entrevistas em ambientes mais neutros, que não sejam no trabalho nem no contexto familiar. É possível que essas

mulheres tenham assumido um papel mais profissional, entusiasmadas pelo cenário de trabalho em que se encontravam. Postura essa que também poderia ter sido envolvida por uma narrativa mais inclinada aos valores familiares, caso as entrevistas tivessem sido feitas em suas casas, tendendo nesse caso ao papel mãe.

Outra limitação encontrada foi o fato das respondentes aparentarem uma condição financeira de classe A/B, além de uma boa escolaridade acadêmica. Embora não tenha sido perguntada a renda familiar, nem ter sido quesito de corte, essas mulheres possuíam uma estrutura que lhes davam maior estabilidade para conduzirem seus negócios, como assistentes do lar, babás, filhos em escoladas integrais. Poderia ter sido feito uma escolha amostral mais dividida, com representatividade de mulheres empresárias da classe C, por exemplo. Pesquisas futuras podem se dedicar, portanto, a extratos sociais mais amplos, o que poderá levar a resultados diversos ou complementares. Como sugestão para futuras pesquisa, sugere-se entrevistas também junto as empresas, como forma de coletar as narrativas da organização quanto a saída dessas mulheres, consequências e possíveis motivadores. Analisar o olhar organizacional ajudaria a entender melhor como tem sido trabalhado as novas políticas de gestão e retenção de talentos.

Observou-se, de forma sutil, na narrativa das mulheres entrevistadas, que embora estivessem satisfeitas com a o negócio próprio, deixaram transparecer a dificuldade em tornar seu negócio lucrativo e que estão trabalhando tanto quanto no período que possuíam um emprego formal. Outra sugestão de pesquisa futura seria uma análise mais subjetiva sobre a identidade feminina e o meio organizacional, uma vez que foi percebido em muitas das respondentes uma narrativa orientada na busca de seus valores, não atendidos pelas antigas empresas. Uma nova proposta de pesquisa seria entender até que ponto as organizações estão masculinizando

essas profissionais e se a transição poderia ser uma forma de reencontro da identidade perdida, mas preservando a independência e o poder requeridos na sociedade contemporânea.

REFERÊNCIAS

- ACS, Z.; BARDASI E.; ESTRIN, S.; SVEJNAR, J. Introduction to special issue of small business economics on female entrepreneurship in developed and developing economies. **Small Business Economics**, v. 37, n. 4, p. 393-396, 2011.
- AMORIM, R. O.; BATISTA, L. E. Empreendedorismo feminino: razão do empreendimento. **Núcleo de Pesquisa da Finan**, v. 3, n. 3, 2012.
- AKEHURST, G.; SIMARRO, E.; MAS-TUR, A. Women entrepreneurship in small service firms: motivations, barriers and performance. **Service Industries Journal**, v. 32, n. 15, p. 2489-2505, 2012.
- ARAÚJO, B. F. V. B.; TURETA, C. A.; ARAÚJO, D. A. V. B. How do working mothers negotiate the work-home interface? **Journal of Managerial Psychology**, v. 30, n.5, 2015.
- BOJE, D. M. **Narrative methods for organizational and communication research**. Londres: Sage Publication, 2001.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **RAIS 2014**. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814F4D225D014FE173A06371C7/Apresentacao%20RAIS%202014%20-%20divulga%C3%A7%C3%A3o.pdf>.
- BRUSH, C. G.; COOPER, S. Y. Female entrepreneurship and economic development: An international perspective. **Entrepreneurship & Regional Development**, v. 24, n. 1/2, p. 1-6, jan. 2012.
- CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; JULIANA, A. Female executives: career, motherhood, love and prejudice. **RAE-eletrônica**, v. 9, n. 1, 2010.
- CASSEL, C.; SYMON, G. **Essential guide to qualitative methods in organizational research**. Londres: Sage Publications, 2004.
- DELORY, M. C. A. Pesquisa biográfica: projeto epistemológico e perspectivas metodológicas. In: ABRAHÃO, M. H. M. B.; PASSEGGI, M. (Orgs.). **Dimensões epistemológicas e metodológicas da pesquisa (auto) biográfica**: tomo I. Natal: EDUFRN; Porto Alegre: EDIPUCRS; Salvador: EDUNEB, 2012, p. 71-93.
- DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo corporativo**: como ser empreendedor, inovar e se diferenciar na sua empresa. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- DRUCKER, P. F. **Inovação e espírito empreendedor (entrepreneurship)**: prática e princípios. São Paulo: Pioneira, 1994.
- ELIOT, L. **Pink brain, blue brain: how small differences grow into troublesome gaps -- and what we can do about it**. Oxford: One World Publications, 2010.

EZZEDEEN, S. R.; RITCHEY, K. G. Career advancement and family balance strategies of executive women. **Gender in Management: An International Journal**, v. 24, n. 6, p. 388 – 411, 2009.

FERREIRA, M. P.; SANTOS, J. C.; SERRA, F. A. R.; REIS, N. R. Entrepreneurship research: a bibliometric study of the EnANPADs 1997-2008. **REBRAE**, v. 3, n. 1, p. 31-47, 2010.

FERREIRA, J. M.; NOGUEIRA, E. E. S. Mulheres e suas histórias: razão, sensibilidade e subjetividade no empreendedorismo feminino. **RAC - Revista De Administração Contemporânea**, v. 17, n. 4, p. 398-417, 2013.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GEM - Global Entrepreneurship Monitor. **Empreendedorismo no Brasil: relatório executivo** 2013. 2013. Disponível em: <http://ibqp.org.br/upload/tiny_mce/Download/GEM_2013_-_Relatorio_executivo_Empreendedorismo_no_Brasil.pdf>. Acesso: 11 nov. 2015.

_____. **Pesquisa GEM 2015: empreendedorismo no Brasil e no mundo**. 2015. Disponível em: <[http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/c6de907fe0574c8ccb36328e24b2412e/\\$File/5904.pdf](http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/c6de907fe0574c8ccb36328e24b2412e/$File/5904.pdf)>.

GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELO, R.; SILVA, A. B. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

GOMES, A. F.; SANTANA, W. G. P.; ARAÚJO, U. A.; MARTINS, C. M. F. Empreendedorismo feminino como sujeito de pesquisa. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 16, n. 51, p. 319-342, 2014.

GUILLAUME, C.; POCHIC, S. What would you sacrifice? Access to top management and the work–life balance. **Gender, Work and Organization**, v. 16, n. 1, 2009.

HISRICH, R. D. The Woman Entrepreneur: A Comparative Analysis. **Leadership & Organization Development Journal**, v. 7, n. 2, p. 8-16, 1986.

HUGHES, K. D.; JENNINGS, J. E.; BRUSH, C.; CARTER, S.; WELTER, F. Extending women's entrepreneurship research in new directions. **Entrepreneurship: Theory & Practice**, v. 36, n. 3, p. 429-442, 2012.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. 2012. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/>>. Acesso em: 23 ago. 2015.

ILO. International Labour Organization. **Women in business and management: gaining momentum**. Geneva: ILO, 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_334882.pdf>.

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

KREINER, G. E.; HOLLENSBE, E. C.; SHEEP, M. L. Balancing borders and bridges: negotiating the work-home interface via boundary work tactics. **Academy of Management Journal**, v. 52, n. 4, p. 704–730, 2009.

KUMRA, S.; VINNICOMBE, S. A study of the promotion to partner process in a professional services firm: how women are disadvantaged. **British Journal of Management**, v. 19, p. S65–S74, 2008.

LEUNG, A. Motherhood and entrepreneurship: gender role identity as a resource. **International Journal of Gender and Entrepreneurship**, v. 3, n. 3, p. 254–264, 2011.

LEWIS, K. V. The entrepreneurship motherhood nexus. **Career Development International**, v. 20, n. 1, p. 21–37, 2015.

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

MAINIERO, L. A.; SULLIVAN, S. E. Careers: an alternate explanation for the "opt-out" revolution. **The Academy of Management Executive (1993-2005)**, v. 19, n. 1, p. 106-123, 2005.

MARQUES, A. P.; MOREIRA, R. Transição para o mercado de trabalho: empreendedorismo numa perspectiva de género. In: ENCONTRO NACIONAL DE SOCIOLOGIA INDUSTRIAL, DAS ORGANIZAÇÕES E DO TRABALHO EMPREGO E COESÃO SOCIAL, 14., 2011, Lisboa (PT). **Anais...** Lisboa: SIOT, 2011.

MCGOWAN, P.; REDEKER, C. L.; COOPER, S. Y.; GREENAN, K. Female entrepreneurship and the management of business and domestic roles: motivations, expectations and realities. **Entrepreneurship & Regional Development**. v. 24, n. 1/2, p. 53-72, 2012.

MCKIE, L.; BIESE, I.; JYRKINEN, M. The best time is now! The temporal and spatial dynamics of women opting in to self-employment. **Gender, Work & Organization**, v. 20, n. 2, p. 184-196, 2013.

METZ, I. Advancing the careers of women with children. **Career Development International**, v. 10, n. 3, p. 228–245, 2005.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001. p. 79.

MINNITI, M. Female entrepreneurship and economic activity. **European Journal of Development Research**, v. 22, n. 3, p. 294-312, 2010.

MINNITI, M.; NAUDÉ, W. Introduction: what do we know about the patterns and determinants of female entrepreneurship across countries? **European Journal of Development Research**, v. 22, n. 3, p. 277-293, 2010.

MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da Administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 4, p. 731-747, 2011.

OKAFOR, C.; AMALUR, R. Entrepreneurial motivations as determinants of women entrepreneurship challenges. **Petroleum - Gas University of Ploiesti Bulletin - Economic Sciences Series**, v. 62, n. 2, p. 67-77, 2010.

OLTRAMARI, A. P.; GRISCI, C. L. I. Carreira e família na sociedade líquido-moderna. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 15, 2014.

PISZCZEK, M. M.; BERG, P. Expanding the boundaries of boundary theory: work, family, and regulative institutions. **Human Relations**, 2014.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. 2015. Disponível em: <<http://www.df.agenciasebrae.com.br/sites/asn/uf/DF/Empreendedorismo-feminino-aumenta-mais-de-20%25>>.

_____. **Anuário das mulheres empreendedoras e trabalhadoras em micro e pequenas empresas**: 2014-2015. São Paulo: SEBRAE, 2015. <<http://observatorio.sebraego.com.br/empreendedorismo/anuario-mulheres-empreendedoras-nas-mpes>>.

SCHÜTZE, F. Pesquisa biográfica e entrevista narrativa. In: WELLER, W.; PFAFF, N. **Metodologias da pesquisa qualitativa em educação: teoria e prática**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010, p. 210-222.

SCHWARTZ, E. Entrepreneurship: a new female frontier. **Journal of Contemporary Business**, v. 5, n. 1, p. 47-76, 1976.

SILVA, P. C. R. **A ação do empreendedorismo como mola propulsora da economia no início do século XXI**. Rio de Janeiro, 2008.

SILVA, J. R. G. Profissionais qualificados e experiência de auto emprego: questões de tempo e espaço. **REAd**, v. 14, n. 1, 2008.

SILVA, J. R. G. da; VERGARA, S. C. Sentimentos, subjetividade e supostas resistências à mudança organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, v. 43, n. 3, p. 10-21, 2003.

SINGH, G.; DENOBLE, A. Early retirees as the next generation of entrepreneurs. **Entrepreneurship Theory and Practice**, Spring, 2003.

STEFANOVIĆ, S.; STOŠIĆ, D. Specifics and challenges of female entrepreneurship: specifičnosti i izazovi ženskog preduzetništva. **Economic Themes**, v. 50, n. 3, p. 327-343, set. 2012.

TERJESEN, S. Senior women managers' transition to entrepreneurship. **Career Development International**, v. 10, n. 3, p. 246–259, 2005.

VALE, G. V.; SERAFIM, A. F.; DE SOUSA TEODÓSIO, A. S. Gênero, imersão e empreendedorismo: sexo frágil, laços fortes? Gender, embeddedness and entrepreneurship: gentle sex, strong ties? **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 4, p. 632-649, 2011.

VIEIRA, J. A. A identidade da mulher na modernidade. **DELTA: Documentação de Estudos em Linguística Teórica e Aplicada**, v. 21, n. esp., p. 207-238, 2005.

VASCONCELOS, I. F. G. de; MASCARENHAS, A. O.; ZACARELLI, L. M. As percepções subjetivas do tempo nas organizações e a mudança organizacional: uma análise comparativa da Daimler Chrysler e da Bull França. **Organizações & Sociedade**, v. 13, n. 36, p. 65-83, 2006.

ANEXO – Questionário de Entrevista

Nome: *não será divulgado*

Idade:

Formação Escolar:

Estado civil:

Possui filhos? () Sim - quantos anos? _____ () Não

Trabalhava em emprego formal antes de torna-se empresária?

() Sim () Não

Perguntas:

1. Qual era sua atividade antes de se tornar empresária e como era sua relação com o trabalho e empresa?
2. Encontrou alguma dificuldade no exercício de suas atividades ou no seu crescimento dentro da empresa?
3. Como você lidou com essas dificuldades? Chegou a conversar com alguém da sua empresa na época, setor de RH ou seu chefe a respeito?
4. **(Para as que possuem filhos)** Você estava empregada na época da sua gravidez? Mudou algo quanto aos seus objetivos de carreira quando você se tornou mãe?
5. O que te levou a abrir seu próprio negócio?
6. A empresa tentou negociar sua permanência quando você formalizou sua saída?
7. A família apoiou sua decisão de abrir uma empresa?
8. Como é feito a administração dos seus trabalhos domésticos? Alguém lhe ajuda? Mudou depois que se tornou empresária?