

**“ME DEI BEM, MAS ME SINTO CULPADA”: O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA  
VIVENCIADO POR MULHERES EMPREENDEDORAS**

**EMANUELLA LUSTOSA BANDEIRA**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)  
emanuellabandeira@gmail.com

**ANA SILVIA ROCHA IPIRANGA**  
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ (UECE)  
anasilviaipi@uol.com.br

# **“ME DEI BEM, MAS ME SINTO CULPADA”: O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA VIVENCIADO POR MULHERES EMPREENDEDORAS**

## **RESUMO**

O conflito trabalho-família tem atraído atenção especialmente a partir da inserção da mulher no mercado de trabalho. Na tentativa de atenuar parte desse conflito, buscam-se trabalhos mais flexíveis, como o empreendedorismo. Logo, esta pesquisa tem como objetivo geral analisar os conflitos entre trabalho e família vivenciados pelas mulheres empreendedoras do setor de confecção e, para alcançá-lo, buscam-se identificar as motivações iniciais para empreender, os conflitos nas dimensões tempo, tensão e comportamento e as estratégias de atenuação. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, realizada mediante entrevista com 9 empreendedoras. Os resultados indicam que os conflitos mais incidentes se relacionam ao excessivo tempo de trabalho; a principal motivação para empreender é a identificação de oportunidade; na dimensão tempo, tensão e comportamento os conflitos preponderantes são respectivamente: responsabilidade e envolvimento, expectativas de expansão e incompatibilidade de papéis; e a principal estratégia de atenuação é o compartilhamento de atividades domésticas e profissionais.

**Palavras-chave:** Conflito trabalho-família. Mulheres Empreendedoras. Dimensões do conflito trabalho-família.

## **1 INTRODUÇÃO**

Desde a década de 1970, a interface entre trabalho e família tem atraído a atenção especial de diversos pesquisadores. A relação entre essas duas esferas pode gerar dois resultados: a facilitação (BAGGER; LI; GUTEK, 2008) e o conflito de papéis (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Embora a relevância do estudo da perspectiva facilitadora entre o trabalho e a família seja reconhecida, a visão dominante da interface entre esses dois domínios ainda é negativa (GRZYWACZ; CARLSON, 2008). Diante do exposto, a presente pesquisa se alinha à perspectiva do conflito de papéis. A experiência do conflito trabalho interferindo na família (TIF) foi relatada quase três vezes mais do que a experiência do conflito família interferindo no trabalho (FIT) entre ambos os sexos (FRONE; RUSSELL; COOPER, 1992). Devido à maior incidência e relevância, esta pesquisa enfoca no conflito trabalho-família (CTF).

O conflito trabalho-família apresentou-se predominantemente a partir da segunda metade do século XX, quando houve maior inserção da mulher no mercado de trabalho. Na tentativa de atenuar parte desse conflito, as mulheres vêm se valendo de estratégias alternativas aos empregos inflexíveis, dentre as quais se destaca o empreendedorismo (QUENTAL; WETZEL, 2002).

Porém, contraditoriamente, alguns estudos indicam que a flexibilização tão almejada pelas empreendedoras está sobrecarregando-as e ocasionando justamente o aumento desses conflitos. Nesse sentido, estratégias para mitigar os CTF foram apresentadas por Shelton (2006) como condição importante para o crescimento e o desenvolvimento da atividade empreendedora.

As mulheres aumentaram sua participação na atividade empreendedora, superando, inclusive, o número de homens no ano de 2013 e representando 52% dos novos empreendedores (GEM, 2013). Segundo Strobino e Teixeira (2014), o empreendedorismo feminino tornou-se tema de destaque em razão do crescente número de empresas iniciadas por mulheres. No entanto, pesquisas brasileiras que confrontem o empreendedorismo feminino com a relação trabalho-família ainda são escassas.

Diante da lacuna na literatura e da reconfiguração do trabalho das mulheres, esta pesquisa justifica-se por compreender a real viabilidade do empreendedorismo feminino como alternativa às mulheres que buscam maior equilíbrio entre trabalho e família. Além disso, são apresentadas contribuições gerenciais, acadêmicas e sociais.

## **2 PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO**

A partir dos pontos levantados, surge o seguinte questionamento: como se caracteriza o conflito entre trabalho e família no âmbito do empreendedorismo feminino? Diante de tal indagação, esta pesquisa tem como objetivo geral: analisar os conflitos entre trabalho e família vivenciados pelas mulheres empreendedoras do setor de confecção. Dessa forma, são delineados os seguintes objetivos específicos: i) apontar as principais motivações iniciais para o empreendedorismo feminino; ii) evidenciar os conflitos trabalho-família das mulheres empreendedoras em relação à dimensão tempo; iii) verificar os conflitos trabalho-família das mulheres empreendedoras em relação à dimensão tensão; iv) definir os conflitos trabalho-família das mulheres empreendedoras em relação à dimensão comportamento; e v) identificar as principais estratégias para atenuar o conflito entre vida familiar e profissional das mulheres empreendedoras.

## **3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

No passado, trabalho e família foram dimensões consideradas totalmente distintas. Muitos administradores lidavam com as necessidades pessoais sucintamente: “o que você faz no escritório é nosso negócio. O que você faz fora dele é da sua conta” (FRIEDMAN; CHRISTENSEN; DEGROOT, 2000).

Entretanto, o ingresso da mulher no mercado formal, o aumento do número de casais em que ambos trabalham, a dupla jornada de trabalho, o aumento do estresse laboral e a ênfase dada à qualidade de vida no trabalho têm sido os motivos para uma maior atenção sobre a relação entre trabalho e família (ZHANG; LIU, 2011).

Nesse sentido, os estudos sobre essa temática encontraram dois resultados possíveis para a interface entre trabalho e família: a facilitação (BAGGER; LI; GUTEK, 2008) e o conflito de papéis (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). De acordo com o primeiro resultado, experiências e habilidades desenvolvidas num domínio poderiam ajudar no desempenho de atividades no outro (POWELL; GREENHAUS, 2010). Já no segundo resultado, as demandas relativas aos papéis desempenhados no trabalho e na família seriam, de alguma forma, incompatíveis (CARR; BOYAR; GREGORY, 2007; GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Greenhaus e Beutell (1985) realizaram uma revisão da literatura sobre o tema e elaboraram um modelo multidimensional para o fenômeno que se tornou hegemônico e continua a ser utilizado como base teórica em trabalhos atuais. Os autores evidenciam que o CTF apresenta três dimensões, a saber: (a) tempo, em que múltiplos papéis competiriam pelo tempo da pessoa; (b) tensão, quando pressões vividas num domínio provocariam ansiedade, fadiga ou irritabilidade, afetando o desempenho de outro papel; e (c) comportamento, quando as expectativas de conduta associadas a um papel seriam incompatíveis com o comportamento esperado no outro. Por exemplo, os estereótipos da objetividade e da agressividade associados ao ambiente de trabalho podem não ser adequados ao espaço familiar e, se o indivíduo não for capaz de se adequar aos diferentes papéis, pode experimentar conflito.

Pesquisas têm abordado o conflito de papéis de duas formas distintas. Inicialmente, considerava-se uma relação não direcional de interferência entre trabalho e família. Mais recentemente, porém, tem se assumido a bidirecionalidade, em que conflito trabalho-família e conflito família-trabalho seriam, na realidade, construtos distintos, que se influenciam mutuamente e possuem diferentes antecedentes e consequências (EBY et al., 2005).

A bidirecionalidade deriva da concepção de que, da mesma forma que o trabalho pode prejudicar a família, esta também pode dificultar o cumprimento das tarefas de trabalho. Dessa forma, há o conflito trabalho-família (CTF), demonstrado quando a falta de apoio da gestão, o aumento das exigências no emprego e a sobrecarga no trabalho dificultam o exercício de papéis familiares, bem como o conflito família-trabalho (CFT), observado quando as responsabilidades familiares prejudicam o desempenho laboral.

Diante do exposto, pode-se concluir que há dois resultados possíveis para a interface trabalho-família, a saber: a facilitação e o conflito de papéis. Esta exibe duas características principais: a multidimensionalidade (três dimensões: tempo, tensão e comportamento) e a bidirecionalidade (dois constructos: CTF e CFT).

O CTF apresentou-se predominantemente a partir da segunda metade do século XX, quando mulheres entraram no mercado de trabalho. O interesse pelo âmbito desta relação da mulher que trabalha e como ela divide a sua atenção com a família despertou maior interesse entre os pesquisadores a partir da década de 1970 com estudos sobre essa relação e os conflitos existentes no acúmulo de papéis (GREENHAUS, 1985; GUILLAUME, 2009).

Esses estudos, porém, não tratavam da mulher que decidiu ter o seu próprio negócio e, conseqüentemente, ser responsável pelo próprio emprego. Stoner (1990) alertava para um campo de estudo pouco estudado acerca da relação trabalho e família de empreendedores, o que o autor chamava na época de “*work-home conflict*” e que, em seguida, passou a ser identificado na literatura internacional como “*work-family conflict*”. Nessa mesma década, Buttner (1992) também advertia sobre o baixo interesse em estudos que visassem a compreensão do universo dos empreendedores.

Nacionalmente, a confrontação das temáticas empreendedorismo feminino e conflito trabalho-família iniciou-se a partir da década de 2000, sendo bastante recente quando comparado à literatura internacional, que foca nessa interface desde a década de 1970. No Brasil, apontam-se basicamente cinco trabalhos, o de Quental e Wetzel (2002), Jonathan (2005), Silva (2006), Lindo et al. (2007), Strobino e Teixeira (2014).

Reitera-se que as conclusões das pesquisas de Quental e Wetzel (2002) e Lindo et al. (2007) indicaram um aumento significativo do CTF, justamente devido à flexibilidade encontradas pelas mulheres empreendedoras. Por terem um horário flexível de trabalho, essas mulheres misturam o tempo destinado às demandas profissionais e domésticas; por serem donas do negócio, envolveram-se demasiadamente com o trabalho, dedicando-lhe excessiva carga horária, pois se sentem responsáveis pelo sucesso ou fracasso do empreendimento.

Nem por isso as mulheres se disseram insatisfeitas com seus trabalhos. Pelo contrário, esses estudos, corroborado pelo de Jonathan (2005), evidenciaram satisfação, prazer e realização pessoal das empreendedoras com o trabalho, demonstrado, segundo palavras das autoras Quental e Wetzel (2002), por meio de um profundo amor pelos seus negócios.

De acordo com Buttner e Moore (1997), mesmo no caso de mulheres que optam pelo empreendedorismo por necessidade e não por oportunidade, uma das principais razões que as levam ao autoemprego é a busca por flexibilização da carga horária, vista como a principal vantagem em ser empreendedora. Cumpre ressaltar que, geralmente, a flexibilização não implica na redução das horas de trabalho, representando exatamente o contrário, visto que as mulheres trabalham bem mais no próprio empreendimento do que em um emprego formal.

O fato de possuírem a inteira responsabilidade da empresa acaba ocasionando no aumento de estresse dessas mulheres, pois, muitas vezes, além da preocupação com os negócios e com a família e, em detrimento de trabalharem muito, elas acabam abrindo mão de suas férias, lazer e também do convívio social pelo empreendimento (CAPOWSKI, 1992).

Lindo et al. (2007) ressaltam que as participantes de sua pesquisa desejam passar mais tempo com a família, preferindo manter seus negócios pequenos, sem grandes pretensões de

ampliações, como a abertura de filiais. Dessa forma, não precisarem arcar com o ônus de maior dedicação ao trabalho, privilegiando a relação familiar e evitando assim o CTF.

Assim, dado que as mulheres possuem mais responsabilidade pela casa, as que possuem seus próprios negócios podem se encontrar motivadas a se envolverem com o trabalho, mas não dispostas a diminuir seu envolvimento no domínio da família, exacerbando portanto o conflito entre trabalho e família (PARASURAMAN; SIMMERS, 2001).

Na tentativa de lidar com esses conflitos, Shelton (2006) sugeriu às empreendedoras três estratégias para atenuar com os conflitos entre trabalho e família, a saber: i) eliminar o conflito, optando por não formar família ou por não abrir uma empresa; ii) reduzir o conflito, planejando uma família pequena ou terceirizando as demandas da familiares; e iii) compartilhar o conflito, delegando atividades profissionais mediante a gestão compartilhada ou transferindo demandas domésticas a membros da família que sejam de sua confiança.

Diante do exposto, compreendido o empreendedorismo como alternativa às mulheres que buscam conciliar melhor o trabalho e a família, bem como as estratégias para redução dos CTF, a próxima seção apresenta a metodologia empregada.

#### **4 METODOLOGIA**

Esta pesquisa se caracteriza como qualitativa e descritiva. A estratégia utilizada foi o estudo de caso. A coleta de dados realizou-se por meio de entrevista semiestruturada com um roteiro composto por 30 perguntas. As entrevistas ocorreram no período de 28 de julho a 02 de setembro de 2016, na cidade de Fortaleza. Gerou-se, ao todo, 9 horas e 35 segundos de áudio e 139 páginas de transcrição. Cada entrevista teve média de duração de 62 minutos e originou um arquivo de cerca de 16 páginas de relatos.

Os sujeitos da pesquisa são compostos por 9 empreendedoras que gerenciam empresas no ramo de vestuário feminino (6), *lingerie* (2) e *fitness* (1). As pesquisadas possuem lojas de varejo ou atacado nas cidades de Fortaleza e Sobral; escolhidas de acordo com os seguintes critérios: acessibilidade; estarem casadas, em união estável ou divorciadas; serem administradoras da empresa; estarem praticando a atividade empreendedora há pelo menos um ano; não possuírem outra atividade profissional; atuarem em empresa de micro, pequeno ou médio porte; e trabalharem em empresas do setor de confecção no estado do Ceará.

Os relatos das entrevistas foram tratados por meio da análise de conteúdo, utilizando-se o *software* ATLAS.ti 7 para criação das categorias analíticas e unidades de registro. Com base na revisão teórica apresentada e com a finalidade de se atingirem os objetivos específicos delimitados, foram definidas cinco categorias analíticas (motivações para empreender, CTF devido ao tempo, CTF devido à tensão, CTF devido ao comportamento e estratégias de atenuação), bem como algumas unidades de registro.

### **5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

#### **5.1 Motivações para empreender**

Busca-se, primeiramente, responder ao primeiro objetivo específico, que é apontar as principais motivações iniciais para o empreendedorismo feminino. A categoria analítica motivações para empreender consolida 5 unidades de registro: realização pessoal (7), insatisfação com emprego (7), identificação de oportunidade (4), necessidade financeira (3) e flexibilidade de horários (2).

Verificou-se que quatro entrevistadas decidiram empreender após identificar uma oportunidade no mercado, três por necessidade financeira e duas por busca de flexibilidade de horários. Observou-se também a existência outras razões que circundam essa decisão, como a realização pessoal, unânime nos relatos; e a insatisfação com o emprego anterior.

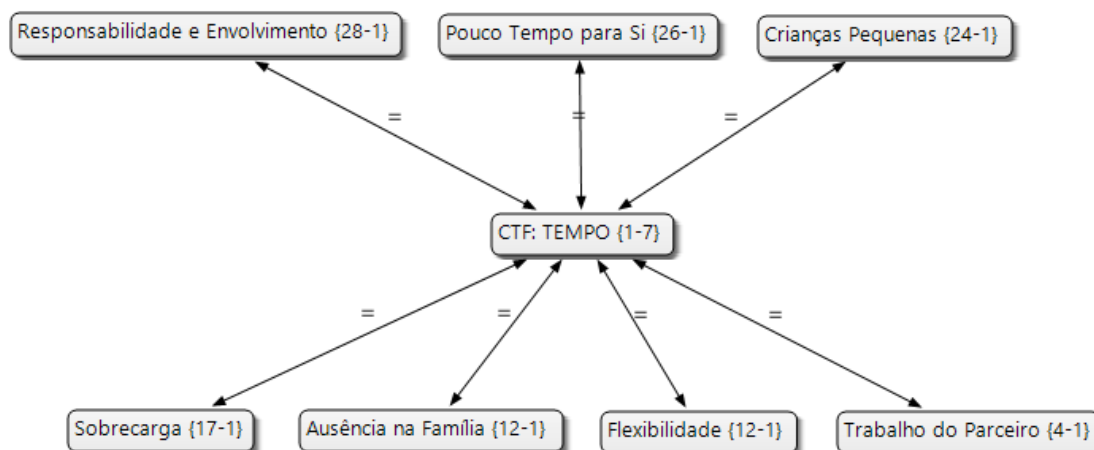
Apesar da flexibilidade de horários facilitar bastante a conciliação das demandas do trabalho e da família e ser reconhecida como a principal vantagem do empreendedorismo

feminino, apresentou-se mais como consequência da atividade empreendedora do que como razão decisiva para sua escolha. Isso indica que o primeiro pressuposto, as mulheres optam pelo empreendedorismo acreditando que a flexibilidade de horários favorecerá a conciliação entre demandas do trabalho e da família, não é predominante nesta pesquisa, ocorrendo com duas empresárias, E3 e E6.

## 5.2 Conflito trabalho-família devido ao tempo

Quanto ao segundo objetivo específico, que é evidenciar os conflitos trabalho-família das mulheres empreendedoras em relação à dimensão tempo, observa-se pela Figura 1 que a categoria analítica CTF devido ao tempo agrupa 7 unidades de registro: responsabilidade e envolvimento (28), pouco tempo para si (26), crianças pequenas (24), sobrecarga (17), ausência na família (12), flexibilidade (12) e trabalho do parceiro (4). Ressalta-se que os principais conflitos identificados neste estudo estão relacionados à dimensão tempo e estão em consonância com a literatura sobre o tema.

Figura 1 – CTF: Dimensão Tempo



Fonte: Elaborado pelos autores.

Por serem donas do negócio, essas mulheres se envolvem bastante. Dedicam quase a metade do seu dia ao empreendimento, em média onze horas; querem estar fisicamente presentes; apresentam dificuldade em delegar; e, às vezes, percebem que a flexibilidade é confundida com a disponibilidade de tempo. Tudo isso ocasiona a sobrecarga, pois além da excessiva dedicação laboral, realizam constantemente o teletrabalho e apresentam-se como multitarefas, ou seja, ‘não desligam nunca’. Por priorizarem o trabalho e a família, dedicam pouco tempo a si. Todos esses fatores elevam os conflitos devido ao tempo.

Essa entrega ao trabalho se reflete no sucesso profissional conquistado e no retorno financeiro advindo do negócio. Ainda assim, a ambiguidade nos discursos é recorrente, ou seja, “me dei bem, mas me sinto culpada”. Esse sentimento de culpa pode indicar uma ruptura mínima das expectativas da sociedade e das próprias mulheres em relação aos papéis masculinos e femininos.

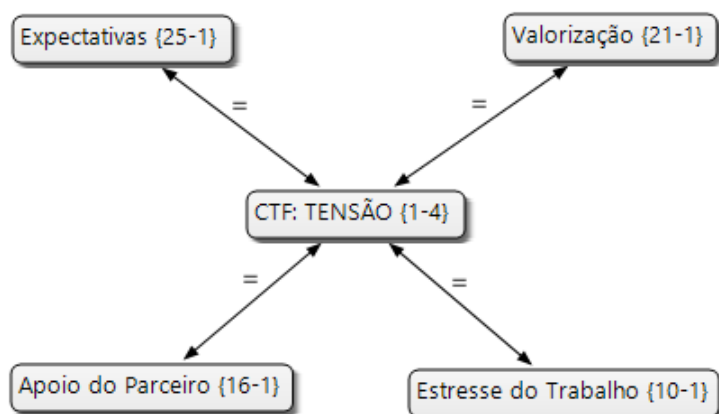
A despeito dessa autocobrança, por serem multitarefas, fazem uma série de encaixes, levarem os crianças para o trabalho e adequarem sua rotina aos horários dos filhos; as participantes desta pesquisa conseguem ser disponíveis por conta desse ‘malabarismo’ realizado. Isso aponta que o segundo pressuposto, o tempo dedicado ao trabalho limita a disponibilidade para a família se sobressai como conflito da dimensão tempo, não é prevacente nesta pesquisa, ocorrendo apenas com uma empreendedora, E1, que informou ser bastante ausente à família.

Cumpra salientar que na unidade de registro ‘crianças pequenas’ encontrou-se o resultado mais surpreendente desta pesquisa, a saber: há indícios de que a maternidade serviu mais como fator atenuante do que como agravante dos conflitos experimentados. Isso ocorreu, pois as mulheres necessitaram superar uma das principais barreiras que tinham no seu estilo gerencial, a dificuldade de delegação. Logo, passaram a distribuir melhor o tempo entre as duas esferas e a delegar atividades a especialistas com *know how* em uma área chave da empresa, o que contribuiu significativamente para a profissionalização e o crescimento do negócio. Nesse sentido, infere-se que a maternidade favoreceu a solidificação do empreendimento e a diminuição da sobrecarga de trabalho.

### 5.3 Conflito trabalho-família devido à tensão

No tocante ao terceiro objetivo específico, que é verificar os conflitos trabalho-família das mulheres empreendedoras em relação à dimensão tensão, ressalta-se pela Figura 2 que a categoria analítica CTF devido à tensão congrega 4 unidades de registro: expectativas (25), valorização (21), apoio do parceiro (16) e estresse do trabalho (10). Frisa-se que os conflitos desta categoria analítica são pouco incidentes e significativos.

Figura 2 – CTF: Dimensão Tensão



Fonte: Elaborado pelos autores.

Esta dimensão evidenciou resultados bastante antagônicos aos principais estudos exibidos no referencial teórico, como o de Greenhaus e Beutell (1985), que salientou a baixa valorização das atividades e a interferência dos problemas do trabalho na família; o de Lindo et al. (2007), que indicou que as empreendedoras preferem manter seus negócios pequenos, pois a expansão poderia aumentar o conflito trabalho-família; e o de Strobino e Teixeira (2014), que demonstra a falta de apoio do marido.

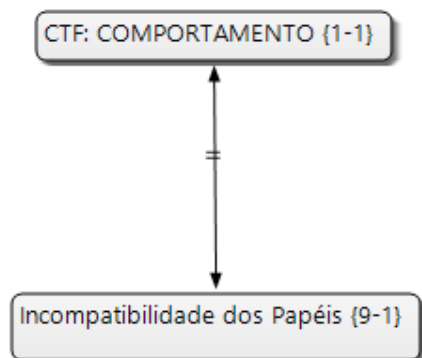
Nesta pesquisa, apesar de estarem constantemente cansadas, todas as mulheres entrevistadas têm altas expectativas de expansão dos negócios; sentem-se extremamente valorizadas, satisfeitas, realizadas e felizes como empreendedoras; compartilham as dificuldades e experiências com os parceiros, que, muitas vezes, funcionam como um ‘terapeuta’, dando apoio emocional; e conseguem administrar o estresse do trabalho devido à maturidade adquirida, fazendo com que os problemas não repercutam tanto na esfera familiar.

Ou seja, infere-se pelos relatos que as questões do trabalho não interferem no desempenho dos múltiplos papéis femininos. Isso evidencia que o terceiro pressuposto, o estresse gerado pelo trabalho dificulta satisfazer as exigências da família se destaca como conflito da dimensão tensão, não é dominante nesta pesquisa, tendo ocorrido principalmente no início do negócio com as empreendedoras E5 e E7.

#### 5.4 Conflito trabalho-família devido ao comportamento

Em relação ao quarto objetivo específico, que é definir os conflitos trabalho-família das mulheres empreendedoras em relação à dimensão comportamento, evidencia-se pela Figura 3 que a categoria analítica CTF devido ao comportamento apresenta uma unidade de registro, a saber: incompatibilidade dos papéis (9).

Figura 3 – CTF: Dimensão Comportamento



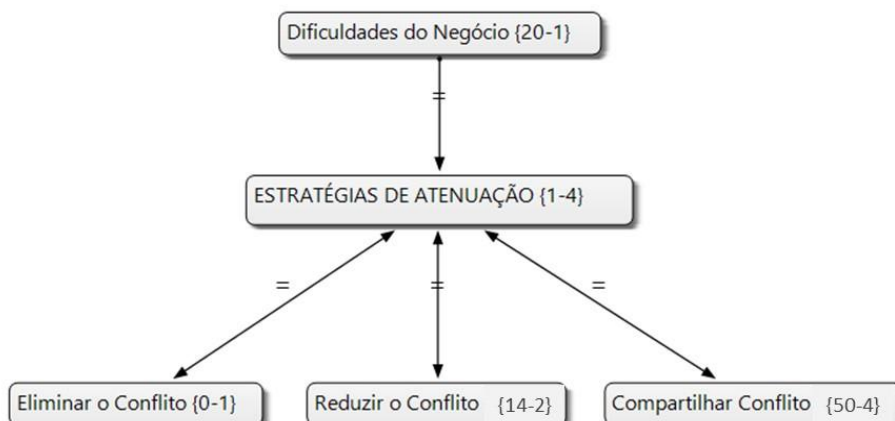
Fonte: Elaborado pelos autores.

Conforme relato das entrevistadas, as mulheres, em diversas situações, apresentam um comportamento maternal e afetivo dentro do trabalho, chegando a se envolver demais na vida pessoal de seus funcionários. Nesse sentido, algumas informam sofrer bastante para realizar demissões. Entretanto, apesar dos vínculos fraternos desenvolvidos, seis empresárias compreendem a necessidade de se adequar aos papéis exigidos no trabalho e na família. Logo, exibem comportamentos ríspidos e diretivos na empresa, e outros distintos na família. Isso indica que o quarto pressuposto, a dificuldade de adaptar o comportamento aos diversos papéis é predominante como conflito da dimensão comportamento, não é hegemônico nesta pesquisa, ocorrendo com três empreendedoras, E3, E4 e E7.

#### 5.5 Estratégias de atenuação

O quinto objetivo específico, que é identificar as principais estratégias para atenuar o conflito entre vida familiar e profissional das mulheres empreendedoras, apresenta a categoria analítica estratégias de atenuação do CTF, que reúne 3 unidades de registro, a saber: eliminar o conflito (0), reduzir o conflito (14) e compartilhar o conflito (50), conforme indicado na Figura 4.

Figura 4 – Estratégias de atenuação do CTF



Fonte: Elaborado pelos autores.



A estratégia de eliminação do conflito não foi mencionada pelas mulheres participantes desta pesquisa. A estratégia de redução dos conflitos ocorreu por meio da formação de famílias pequenas e pela terceirização doméstica (14) às empregadas domésticas, diaristas e babás; bem como a profissionais especializados, em geral, professores particulares. Isso faz com que as mulheres tenham mais tempo e possam se dedicar mais ao trabalho, o que repercute significativamente no seu desempenho dentro do negócio.

Já a estratégia de compartilhamento dos conflitos se fez mediante a implantação da gestão compartilhada (28), em que se delegaram atividades da empresa a membros de confiança e a especialistas; da gestão familiar (14), em que se transferiram funções administrativas a familiares; ou da delegação à família (8), em que se confiou os cuidados com os filhos ou com a casa a familiares. Destaca-se que a gestão compartilhada auxiliou na solução da principal dificuldade do negócio, a escassez de mão de obra, afinal as pessoas consideradas como ‘braço direito’ da empreendedora demonstraram expertise para formar uma boa equipe de trabalho.

Nesse sentido, percebe-se que o compartilhamento do conflito é a estratégia mais utilizada pelas empresárias deste estudo. Isso demonstra que o quinto pressuposto, a principal ação para atenuar conflitos é o compartilhamento de tarefas tanto domésticas quanto profissionais, é predominante nesta pesquisa, constatado nos relatos de todas as entrevistadas.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo traz como contribuição gerencial o entendimento do empreendedorismo feminino como uma alternativa viável às mulheres que buscam conciliar melhor as demandas do trabalho e família, principalmente àquelas com filhos pequenos. Complementarmente, foram apresentados três avanços na área do conhecimento, ainda não mencionados nos estudos nacionais expostos, a saber: a maternidade como atenuante dos conflitos trabalho-família, a importância da gestão compartilhada para expansão dos negócios e o retorno financeiro significativo trazido pelo empreendedorismo feminino.

Verificou-se que os empreendimentos das participantes deste estudo vêm apresentando boa rentabilidade, ao ponto de alguns parceiros e membros da família deixarem sua profissão para atuarem no negócio da empresária. Logo, há indícios de rompimento do paradigma do homem provedor e da mulher que trabalha para simplesmente complementar a renda.

Como contribuição social, mediante às inúmeras reclamações no tocante à falta de incentivo governamental, esta pesquisa sugere a implementação de políticas públicas que fomentem o empreendedorismo feminino. As mulheres representam 52% dos novos empreendedores (GEM, 2013), portanto dar atenção a essas empreendedoras não significa desenvolver políticas públicas assistencialistas para um grupo específico, mas sim pensar estrategicamente no futuro econômico, social e educacional do país.

A principal limitação desta pesquisa foi o enfoque em apenas duas cidades do estado do Ceará. Nesse sentido, propõe-se para estudos futuros a ampliação desta pesquisa a outras cidades cearenses; o desenvolvimento de uma pesquisa quantitativa, o que possibilitaria a implementação de projetos que visem a redução dos conflitos mais incidentes; bem como a realização de uma pesquisa qualitativa para aprofundar os temas emergentes desta pesquisa, como a maternidade e o retorno financeiro no âmbito do empreendedorismo feminino.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BAGGER, J.; LI, A.; GUTEK., B. A. How much do you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, family-interference-with-work, and gender. **Human Relations**, v. 61, n. 2, p. 187-211, 2008.
- BUTTNER, E. H. Entrepreneurial stress: is it hazardous to your health? **Journal of Managerial Issues**, v. 4, n. 2, p. 223-240, 1992.

BUTTNER, E. H.; MOORE, D. P. Women's organizational exodus to entrepreneurship: self-reported motivations and correlates with success. **Journal of Small Business Management**, v. 35, p. 34-46, 1997.

CAPOWSKI, G. S. Be your own boss? Millions of women get down to business. **Management Review**, v. 81, n. 3, p. 24-31, 1992.

CARR, J. C.; BOYAR, S. L.; GREGORY, B. T. The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior. **Journal of Management**, 2007.

EBY, L. T. et al. Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980-2002). **Journal of Vocational Behavior**, v. 66, n. 1, p. 124-197, 2005.

FRIEDMAN S. D. S.; CHRISTENSEN, P.; DEGROOT, J. Work and life: the end of the zero-sum game. **Harvard Business Review on work and life balance**. Harvard Business School, ed.. Harvard: Harvard Business School Publishing, p. 1-31, 2000.

FRONE, M. R.; RUSSELL, M.; COOPER, M. L. Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. **Journal of Applied Psychology**, v. 77, n. 1, p. 65, 1992.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM). **Empreendedorismo no Brasil**. Relatório global 2013. Brasil, 2013.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985.

GRZYWACZ, J. G.; CARLSON, D. S.; SHULKIN, S. Schedule flexibility and stress: Linking formal flexible arrangements and perceived flexibility to employee health. **Community, Work and Family**, v. 11, n. 2, p. 199-214, 2008.

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, jan. 2009.

GUTEK, B. A.; SEARLE, S.; KLEPA, L. Rational versus gender role explanations for work family conflict. **Journal of Applied Psychology**, v. 76, n. 4, p. 560-568, 1991.

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

LINDO et al. Vida pessoal e vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do rio de janeiro. **Revista de Administração Contemporânea – RAC Eletrônica**, v.1, n.1, art.1, p.1-15, jan/abr. 2007.

PARASURAMAN, S.; SIMMERS, C. A. Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. **Journal of Organizational Behavior**, v. 22, n. 5, p. 551-568, agosto, 2001.

POWELL, G. N.; GREENHAUS, J. H. Sex, gender, and the work-to-family interface: exploring negative and positive interdependencies. **Academy of Management Journal**, v. 53, n. 3, p. 513-534, 2010.

QUENTAL, C.; WETZEL, U. Equilíbrio trabalho-família e empreendedorismo: a experiência das mulheres brasileiras. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 26., 2002, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2002.

SHELTON, L.M. Female entrepreneurs, work-family conflict and venture performance: new insights into work-family interface. **Journal of Small Business Management**. v. 44, n.2, p. 285-297, abr. 2006.

SILVA, J. V. A. A relação trabalho e família de mulheres empreendedoras. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 1, n. 1, 2006.

STONER, C. R.; HARTMAN, R. I.; ARORA, R. Work-home role conflict in female owners of small businesses: an exploratory study. **Journal of Small Business Management**, v. 28, n.1, p. 30-38, jan. 1990.

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

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