



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ – UFC
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE - FEAAC
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E
CONTROLADORIA - PPAC

EMANUELLA LUSTOSA BANDEIRA

O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA VIVENCIADO POR MULHERES
EMPREENDEDORAS DO SETOR DE CONFECÇÃO

FORTALEZA

2017

EMANUELLA LUSTOSA BANDEIRA

**O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA VIVENCIADO POR MULHERES
EMPREENDEDORAS DO SETOR DE CONFECÇÃO**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, da Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Administração e Controladoria. Área de concentração: Gestão Organizacional.

Orientador: Prof. Dr. Augusto César de Aquino Cabral

FORTALEZA

2017

EMANUELLA LUSTOSA BANDEIRA

**O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA VIVENCIADO POR MULHERES
EMPREENDEDORAS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, da Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Administração e Controladoria. Área de concentração: Gestão Organizacional.

Orientador: Prof. Dr. Augusto César de Aquino Cabral

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Augusto César de Aquino Cabral (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^a. Dr^a. Ana Silvia Rocha Ipiranga (Membro Externo)
Universidade Estadual do Ceará (UECE)

Prof^a. Dr^a. Sandra Maria dos Santos
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^a. Dr^a. Tereza Cristina Batista de Lima
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

B165c Bandeira, Emanuella Lustosa.
 O conflito trabalho-família vivenciado por mulheres empreendedoras do setor de confecção / Emanuella
 Lustosa Bandeira. – 2017.
 140 f. : il.

 Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração,
 Atuária e Contabilidade, Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Fortaleza, 2017.
 Orientação: Prof. Dr. Augusto César de Aquino Cabral .

 1. Conflito trabalho-família. 2. Mulheres Empreendedoras. 3. Dimensões do conflito trabalho-família. 4.
 Estratégias de atenuação. I. Título.

CDD 658

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por renovar minhas forças, por guiar toda minha trajetória e por me considerar merecedora de realizar o mestrado da Universidade Federal do Ceará (UFC), instituição pela qual tenho enorme gratidão e carinho.

Obrigada a minha família, em especial, aos meus pais, Benedito e Iracema, pela paciência, torcida e amor incondicionais. Tudo que conquistei até hoje, sem dúvidas, foi graças a vocês, que acreditaram na minha capacidade, que deram o melhor de si, que fizeram inúmeras renúncias em prol dos filhos e que sempre foram e serão os melhores exemplos de seres humanos que tenho.

Agradeço ao meu afilhado, Érico, por me proporcionar momentos divertidos e felizes, por me ensinar o que é o amor puro e verdadeiro e por tornar essa caminhada mais leve, animada e cheia de emoções entre a ‘Mamu e o Sussu’.

Gratidão enorme ao meu orientador, Prof. Dr. Augusto César de Aquino Cabral, por incentivar esta pesquisa, por acreditar no meu potencial, pelo aprendizado proporcionado, pela paciência e pela dedicação.

Aos membros da banca, Prof. Dra. Sandra Maria dos Santos, Profa. Dra. Tereza Cristina Batista de Lima e Profa. Dra. Ana Silvia Rocha Ipiranga, muito obrigada pelas valiosas sugestões e contribuições e por despertarem em mim o desejo de sempre melhorar.

Gratidão aos meus amigos, em especial ao Rodolfo e às *uecegirls*, pela compreensão das constantes ausências e por me fazerem enxergar as dificuldades com maior otimismo. Em diversos momentos, ao escutar minhas angústias, sempre tinham uma palavra carinhosa ou uma injeção de ânimo para me dar.

Agradeço a minha gestora, líder e amiga, Dra. Mazé, pela humanidade, pelo incentivo, pelo apoio emocional, por me ajudar nos momentos que mais precisei e por me ensinar o real significado da palavra ‘liderança’ e ‘empatia’.

Aos meus colegas da turma 2015-2017, muito obrigada pelo auxílio e pela participação em tantas fases desta jornada. Este mestrado me proporcionou muito mais que um título, afinal tive a oportunidade de aprender com pessoas incríveis e ganhei amigos para a vida toda.

Obrigada a todos os professores e funcionários do Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da UFC pela dedicação e pela disponibilidade.

Gratidão a todas as mulheres empreendedoras entrevistadas pela disponibilidade, por terem aberto seu coração e por tornaram possível a realização desta pesquisa.

RESUMO

A interface entre trabalho e família tem atraído a atenção de diversos pesquisadores especialmente a partir da inserção da mulher no mercado de trabalho, quando os conflitos trabalho-família aumentaram consideravelmente. Na tentativa de atenuar parte desses conflitos, as mulheres vêm se valendo de estratégias alternativas aos empregos formais e inflexíveis, dentre as quais se destaca o empreendedorismo. Entretanto, pesquisas brasileiras que relacionam o empreendedorismo feminino e a interação entre vida familiar e profissional ainda são bastante escassas, enquanto a literatura internacional vem se debruçando sobre essa temática desde a década de 1970. Nesse sentido, esta pesquisa tem por objetivo analisar o conflito trabalho-família vivenciado por mulheres empreendedoras do setor de confecção, caracterizando-os nas dimensões tempo, tensão e comportamento, de acordo com o modelo multidimensional proposto por Greenhaus e Beutell (1985). Além disso, procura-se identificar as motivações iniciais para empreender, bem como as estratégias utilizadas para atenuar os conflitos, segundo indicado por Shelton (2006). Esta pesquisa é caracterizada como qualitativa, descritiva, realizada mediante entrevistas semiestruturadas com 9 mulheres empreendedoras que atuam no estado do Ceará. Os dados primários coletados são tratados por meio da análise de conteúdo e operacionalizados no *software* ATLAS.ti 7. Os resultados indicam que os conflitos mais incidentes estão relacionados ao excessivo tempo de trabalho, o que implica em pouco tempo dedicado à família e a si mesma; a principal motivação para empreender é a identificação de oportunidade no mercado; na dimensão tempo, tensão e comportamento os conflitos preponderantes são respectivamente: responsabilidade e envolvimento com o trabalho, expectativas de expansão do negócio e incompatibilidade de papéis; e a principal estratégia de atenuação é o compartilhamento de atividades tanto domésticas quanto profissionais. Por fim, sugere-se ao governo a implementação de políticas públicas que fomentem o empreendedorismo feminino, o que pode proporcionar o crescimento e desenvolvimento econômico nacional, bem como o aprofundamento das temáticas emergentes, como a maternidade e o retorno financeiro.

Palavras-chaves: Conflito trabalho-família; Mulheres Empreendedoras; Dimensões do conflito trabalho-família; Estratégias de atenuação.

ABSTRACT

The interface between work and family has attracted the attention of several researchers, especially since the insertion of women into the labor market, when work-family conflicts have increased considerably. In an attempt to soften some of these conflicts, women have been using alternative strategies to formal and inflexible jobs, among which entrepreneurship stands out. However, Brazilian researches that relate female entrepreneurship and the interaction between family and professional life are still very scarce, while international literature has been focusing on this topic since the 1970s. In this sense, this research aims to analyze the work-family conflicts experienced by women entrepreneurs of the state of Ceará, characterizing those conflicts in the dimensions of time, tension and behavior, according to the multidimensional model proposed by Greenhaus and Beutell (1985). In addition, it seeks to identify the initial motivations to undertake, as well as the strategies used to attenuate conflicts, as indicated by Shelton (2006). This research is characterized as qualitative, descriptive, carried out through semi-structured interviews with 9 women entrepreneurs who work in the clothing sector. The primary data collected are treated through the content analysis and operationalized in the software ATLAS.ti 7. The results indicate that the most incidental conflicts are related to the excessive workload, which implies in a short time dedicated to the entrepreneur and self-demand for participation in the family; the main motivation to become a entrepreneur is the identification of market opportunity; in the dimension of time, tension and behavior, the predominant conflicts are: responsibility and involvement with work, expectations of business expansion and incompatibility of roles; and the main attenuation strategy is the sharing of both domestic and professional activities. Finally, the study suggests to the government to implement public policies that promote female entrepreneurship, which can provide national growth and economic development, as well as the deepening of emerging issues, such as maternity and financial returns.

Keywords: Work-family conflict; Women Entrepreneurs; Dimensions of the work-family conflict; Attenuation strategies.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 –	Resultados da interface trabalho-família.....	34
Figura 2 –	Características da perspectiva do conflito de papéis.....	38
Figura 3 –	Teoria da fronteira entre trabalho e família.....	45
Figura 4 –	Impacto da gestão trabalho-família no desempenho da empresa...	46
Figura 5 –	Motivações para empreender.....	65
Figura 6 –	CTF: Dimensão Tempo.....	71
Figura 7 –	CTF: Dimensão Tensão.....	92
Figura 8 –	CTF: Dimensão Comportamento.....	101
Figura 9 –	Estratégias de atenuação do CTF.....	104
Figura 10 –	Ação: eliminar o conflito.....	109
Figura 11 –	Ação: reduzir o conflito.....	109
Figura 12 –	Ação: compartilhar o conflito.....	113

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Classificação do porte pelo número de empregados	52
------------	--	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 –	Evolução dos conceitos de empreendedorismo.....	25
Quadro 2 –	Incompatibilidade de pressões entre o trabalho e a família.....	37
Quadro 3 –	Estratégias de gestão do conflito trabalho-família.....	47
Quadro 4 –	Objetivos específicos e questões do instrumento de coleta.....	54
Quadro 5 –	Categorias analíticas e unidades de registro.....	59
Quadro 6 –	Dados pessoais e familiares.....	62
Quadro 7 –	Dados do empreendimento.....	64
Quadro 8 –	Síntese dos principais resultados da pesquisa.....	116

LISTA DE SIGLAS

ABIT	Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção
ADECE	Agência do Desenvolvimento do Estado do Ceará
BRICS	Brasil, Rússia, China, Índia e África do Sul
CFT	Conflito família-trabalho
CTF	Conflito trabalho-família
FIT	Família interferindo no trabalho
GEM	<i>Global Entrepreneurship Monitor</i>
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBQP	Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade
PEA	População Economicamente Ativa
PIB	Produto Interno Bruto
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SINDCONFECÇÕES	Sindicato das Indústrias de Confecção do Ceará
TIF	Trabalho interferindo na família

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	Questão de pesquisa.....	17
1.2	Objetivos.....	17
1.2.1	<i>Geral</i>	17
1.2.2	<i>Específicos.....</i>	17
1.2.3	<i>Pressupostos</i>	18
1.3	Justificativa	18
1.4	Aspectos metodológicos	21
1.5	Estrutura da pesquisa.....	22
2	EMPREENDEDORISMO	23
2.1	Estudos empíricos e evolução dos conceitos	23
2.2	Empreendedorismo no mundo e no Brasil	26
2.3	Empreendedorismo feminino	29
3	RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA	33
3.1	Conceitos e pesquisas empíricas	33
3.2	Mulher empreendedora e conflito trabalho-família	38
3.3	Modelos teóricos de interações	43
3.4	Estratégias de redução dos conflitos	46
4	METODOLOGIA DA PESQUISA	49
4.1	Paradigma	49
4.2	Tipologia	50
4.3	Estratégia.....	50
4.4	Sujeitos da pesquisa.....	51
4.5	Coleta de dados	53
4.6	Instrumento de coleta de dados	54
4.7	Análise dos dados.....	57
4.7.1	<i>Categorias analíticas e unidades de registro</i>	59
5	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	61
5.1	Perfil dos sujeitos da pesquisa	61
5.2	Motivações para empreender	64
5.2.1	<i>Insatisfação com emprego</i>	65
5.2.2	<i>Identificação de oportunidade</i>	66
5.2.3	<i>Necessidade financeira</i>	67
5.2.4	<i>Flexibilidade de Horários</i>	68

5.3	Conflito trabalho-família devido ao tempo	70
5.3.1	<i>Responsabilidade e Envolvimento</i>	72
5.3.2	<i>Pouco tempo para si.....</i>	73
5.3.3	<i>Crianças pequenas</i>	77
5.3.4	<i>Sobrecarga</i>	80
5.3.5	<i>Ausência na família</i>	83
5.3.6	<i>Flexibilidade.....</i>	85
5.3.7	<i>Trabalho do parceiro</i>	89
5.4	Conflito trabalho-família devido à tensão	92
5.4.1	<i>Expectativas</i>	93
5.4.2	<i>Valorização.....</i>	95
5.4.3	<i>Apoio do parceiro</i>	97
5.4.4	<i>Estresse do trabalho</i>	99
5.5	Conflito trabalho-família devido ao comportamento	101
5.5.1	<i>Incompatibilidade dos Papéis</i>	102
5.6	Estratégias de atenuação	103
5.6.1	<i>Dificuldades do negócio.....</i>	105
5.6.2	<i>Ações.....</i>	108
5.7	Síntese dos resultados	116
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	118
	REFERÊNCIAS	125
	APÊNDICES	136
	APÊNDICE A – Contato inicial	136
	APÊNDICE B – Roteiro de entrevista	137

1 INTRODUÇÃO

Desde a década de 1970, a interface entre trabalho e família tem atraído a atenção especial de diversos pesquisadores (GREENHAUS, 2008). Nesse sentido, ao longo do percurso de estudo desse tema, diversos modelos teóricos de interações entre essas esferas foram propostos e investigados. A teoria integração-fronteira, proposta por Clark (2000), apresenta-se como base teórica mais recente e aceita na literatura sobre a relação trabalho-família.

Clark (2000) procura explicar como indivíduos manejam e negociam as esferas da vida (neste caso, trabalho e família) e suas fronteiras, tendo como objetivo alcançarem o equilíbrio. Para esta teoria, trabalho e família podem ser entendidos como dois países nos quais existem diferenças, como o idioma, os comportamentos adequados e aceitáveis, entre outras. As pessoas seriam, portanto, “cruzadoras de fronteiras” que precisam transitar entre esses dois ambientes, adaptando seus focos, objetivos e estilo interpessoal para atender as demandas de cada um deles (CLARK, 2000).

Nesse sentido, trabalho e família constituem diferentes domínios que se influenciam mutuamente. A relação entre essas duas esferas pode gerar dois resultados: a facilitação (BAGGER; LI; GUTEK, 2008), também chamada de perspectiva enriquecedora (GREENHAUS; POWELL, 2006); 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, aumentando a qualidade de vida (GREENHAUS; POWELL, 2006; 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).

Embora a relevância do estudo da perspectiva enriquecedora entre o trabalho e a família seja reconhecida, a visão dominante da interface entre esses dois domínios ainda é negativa (GRZYWACZ; CARLSON, 2008). Estudos internacionais indicam que o envolvimento com o trabalho gera mais conflito do que enriquecimento, conforme apresentado por Katz e Kahn (1966), Hall e Gordon (1973) Kanter (1977), Greenhaus e Beutell (1985) e Carr, Boyar e Gregory (2007). Diante do exposto, a presente pesquisa tem por objetivo contribuir para a literatura focada na perspectiva do conflito de papéis.

Hall (1972), Herman e Gyllstrom (1977), Greenhaus e Beutell (1985) e Powell e Greenhaus (2006), autores considerados relevantes nessa temática, têm ressaltado que as transformações no contexto do trabalho e a maior preocupação com o equilíbrio entre vida

familiar e profissional, principalmente entre as novas gerações, têm contribuído para ampliar o interesse de estudo por essa relação. Nesse sentido, desde 1980 até hoje, Greenhaus divide pesquisas com diversos autores, como Beutell, Collins, Shaw e Powell, sobre esse assunto.

Então, Greenhaus e Beutell (1985) definiram formalmente o conflito trabalho-família como uma forma de conflito entre papéis no qual as pressões advindas do trabalho e da família são, de alguma forma, mutuamente incompatíveis. Ademais, os mesmos autores elaboraram um modelo explicativo multidimensional para o fenômeno que se tornou hegemônico e continua sendo utilizado como base teórica.

Recentemente, a literatura revisou e ampliou esse conceito de conflito, apresentando-o como um constructo bidirecional (ANDERSON; COFFEY; BYERLY, 2002; EBY *et al.*, 2005). Dessa forma, a interface entre trabalho e família exhibe duas características principais: a multidimensionalidade e a bidirecionalidade.

Conforme exposto por Greenhaus e Beutell (1985), a multidimensionalidade informa que esse conflito 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.

A bidirecionalidade evidencia que há o conflito trabalho-família (CTF) e o conflito família-trabalho (CFT). Eles são construtos distintos que se influenciam mutuamente e que possuem diferentes antecedentes e consequências (ANDERSON; COFFEY; BYERLY, 2002; EBY *et al.*, 2005). Nesse sentido, da mesma forma que o trabalho pode prejudicar a família, esta também pode dificultar o cumprimento das tarefas de trabalho.

Gutek, Searle e Klepa (1991) e Frone, Russell e Cooper (1992) concluíram que todos os tipos de conflitos entre trabalho e família são bidirecionais. 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). Diante da maior incidência e relevância, esta pesquisa enfoca o constructo conflito trabalho-família (CTF).

O conflito trabalho-família apresentou-se predominantemente a partir da segunda metade do século XX, quando inúmeras mudanças na estrutura demográfica da população,

como a maior inserção da mulher no mercado de trabalho (ARAÚJO; SCALON, 2005), o aumento do número de casais em que ambos trabalham e buscam investir em suas carreiras (SANTOS; CASADO, 2011), o envelhecimento da população (BEAUREGARD; HENRY, 2009), o que implica em maiores responsabilidades em relação ao cuidado com idosos (PREMEAUX; ADKINS; MOSSHOLDER, 2007), demandaram pesquisas voltadas a investigar a interface entre os domínios trabalho e família (OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013).

O fato de as mulheres estarem cada vez mais presentes no mercado de trabalho inevitavelmente acarreta inúmeros impactos. A exaustiva dupla jornada de trabalho (NOOR, 2002) e as obrigações familiares inerentes à mulher (LJUNGGREN; KOLVEREID, 1996; MORRIS *et al.*, 2006) culminam no aumento do conflito trabalho-família enfrentado por elas. Nos estudos de DeMartino, Barbato e Jacques (2006) foi demonstrado que as mulheres dedicam mais tempo às famílias do que os homens, o que é corroborado por Lilly, Duffy e Virick (2006), Marcinkus, Whelan-Berry e Gordon (2006) e Lindo *et al.* (2007) ao informar que as mulheres são mais afetadas com as obrigações familiares do que os homens, em virtude do papel construído ao longo dos séculos como dona de casa e responsável por todas as atividades domésticas (STROBINO; TEIXEIRA, 2014).

Os homens continuam a guardar para si as responsabilidades profissionais e a ser socialmente autorizados a afastar-se de tarefas legitimadas como femininas. Em contrapartida, as mulheres acumulam diversos papéis e são exigidas a cumprirem todos, tanto profissionais quanto familiares, a fim de serem aceitas e bem sucedidas socialmente (TANURE, 2014).

Na tentativa de atenuar parte desses conflitos e ter maior qualidade de vida no trabalho, as mulheres vêm se valendo de estratégias alternativas aos empregos formais e inflexíveis, dentre as quais destaca-se o empreendedorismo. Afinal, para elas, trabalhar em seu próprio negócio é uma opção de carreira que pode proporcionar um maior equilíbrio entre o trabalho e a família, pela estrutura do trabalho que permite autonomia e horário mais flexíveis, o que, na percepção delas, deve ocasionar em um maior equilíbrio (QUENTAL; WETZEL, 2002). Em síntese, a relação familiar aparece bastante atrelada ao fato dessas mulheres optarem pelo empreendedorismo em busca da flexibilidade de horário, mesmo que isso signifique trabalhar mais horas.

Nesse sentido, estratégias para mitigar ou até mesmo eliminar os conflitos trabalho-família foram apresentadas por Shelton (2006) como condição importante para o crescimento e o desenvolvimento da atividade empreendedora. Afinal, quanto menor o número de conflitos, maior o bem-estar da empreendedora e, quanto maior o bem-estar da

empreendedora, maior o desempenho do negócio (SHELTON, 2006). Então, a autora apresentou três ações adotadas pelas mulheres empreendedoras para atenuar os conflitos, a saber: eliminar o conflito, reduzir o conflito e compartilhar o conflito.

Considerando o exposto acima, este estudo apresenta como tema “o conflito trabalho-família (CTF) vivenciado por mulheres empreendedoras do setor de confecção”. Nele, dentro da perspectiva da teoria integração-fronteira, busca-se analisar o CTF vivenciado por mulheres empreendedoras a frente de micro, pequenas e médias empresas do setor de confecção, caracterizando-os nas dimensões tempo, tensão e comportamento, de acordo com o modelo multidimensional proposto por Greenhaus e Beutell (1985). Além disso, procura identificar as motivações iniciais para empreender, bem como as estratégias utilizadas para atenuar os conflitos entre vida familiar e profissional conforme identificado por Shelton (2006).

1.1 Questão de pesquisa

Em função desse contexto, surge o seguinte questionamento: como se caracteriza o conflito entre trabalho e família no âmbito do empreendedorismo feminino?

1.2 Objetivos

1.2.1 Geral

Esta pesquisa tem como objetivo geral: analisar os conflitos entre trabalho e família vivenciados pelas mulheres empreendedoras do setor de confecção.

1.2.2 Específicos

A fim de atender ao objetivo geral, faz-se necessário o delineamento dos seguintes objetivos específicos em relação ao constructo conflito trabalho-família:

- 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;

- v) identificar as principais estratégias para atenuar o conflito entre vida familiar e profissional das mulheres empreendedoras.

1.2.3 Pressupostos

Com base na literatura vigente sobre o constructo conflito trabalho-família, elaboraram-se os seguintes pressupostos:

- i) as mulheres optam pelo empreendedorismo acreditando que a flexibilidade de horários favorecerá a conciliação entre demandas do trabalho e da família;
- ii) o tempo dedicado ao trabalho limita a disponibilidade para a família se sobressai como conflito da dimensão tempo;
- iii) o estresse gerado pelo trabalho dificulta satisfazer as exigências da família se destaca como conflito da dimensão tensão;
- iv) a dificuldade de adaptar o comportamento aos diversos papéis é predominante como conflito da dimensão comportamento;
- v) a principal ação para atenuar conflitos é o compartilhamento de tarefas tanto domésticas quanto profissionais.

1.3 Justificativa

A mulher empreendedora faz parte de um grupo que constitui a maior parte da força de trabalho em diversas partes do mundo. Por esse motivo diversos estudos avaliam as condições e motivações da inserção das mulheres no mercado do trabalho, crescendo o interesse em explorar a fundo as peculiaridades e consequências do trabalho feminino (JONATHAN; SILVA, 2007; MACHADO *et al.*, 2003).

De acordo com a Pesquisa Cenários 2020, realizada pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de São Paulo (SEBRAE-SP), a participação das mulheres como empregadoras no país subirá de 24%, em 2000, para 42%, em 2020. Os dados reforçam o aumento da participação das mulheres na economia nacional, além do seu importante papel como geradoras de empregos no país (PACHECO, 2005).

No Brasil, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2000), as micro, pequenas e médias empresas correspondem a mais de 99% do total das unidades econômicas do país, sendo responsáveis, em conjunto, pela geração de 62,51% dos postos de trabalhos no mercado doméstico, colocando o país em nono na lista do empreendedorismo mundial.

De acordo com Nogami, Medeiros e Faia (2014), verifica-se que o desenvolvimento econômico nacional é, em grande parte, refletido pelo emprego, renda e consumo gerados pelo empreendedorismo. Isso implica em maior incentivo e atenção ao trabalho desenvolvido por empresas desses portes. Ademais, nestas, a presença e a liderança das mulheres é muito representativa (JONATHAN, 2005). Por isso, esta pesquisa enfoca o estudo do CTF vivenciado por mulheres a frente de micro, pequenas e médias empresas.

Destaca-se ainda que a economia brasileira é consideravelmente movimentada pela setor têxtil e de confecção, que inclui fios, tecidos e confecção. Ele compreende mais de 33 mil empresas e gera aproximadamente 1,5 milhão de empregos, sendo 75% destes destinados a mulheres. Este setor é considerado o 2º maior empregador da indústria de transformação e faturou em 2015 US\$ 36,2 bilhões (ABIT, 2015).

O setor têxtil e de confecção do País tem destaque no cenário mundial não apenas por seu profissionalismo, criatividade e tecnologia, mas também pelas dimensões de seu parque têxtil: é a quinta maior indústria têxtil do mundo, o quarto maior produtor de artigos de vestuário, o terceiro na produção de malhas e o segundo maior produtor de denim. Autossuficiente na produção de algodão, o Brasil produz 9,4 bilhões de peças confeccionadas ao ano (destas, cerca de 5,3 bilhões em peças de vestuário), sendo referência mundial em *beachwear*, *jeanswear* e *homewear*, tendo crescido também os segmentos de *fitness* e *lingerie* (ABIT, 2015).

O estado do Ceará é considerado o sexto maior polo confeccionista do país, com R\$ 3 bilhões em faturamento anual, e tenta voltar ao pódio dos três maiores polos do Brasil. Com peso de 2,5% no Produto Interno Bruto (PIB) da indústria do Ceará e de 20% da geração de emprego industrial do Estado, os setores de confecção e têxtil recebem o apoio da Agência do Desenvolvimento do estado do Ceará (ADECE) devido sua relevância para o desenvolvimento econômico do Estado (SINDCONFECÇÕES, 2016).

Nesse sentido, devido à expressividade do setor têxtil e de confecção no Brasil e, em especial, no Ceará, bem como pela predominância feminina nesse segmento, o que pode caracterizar a realidade vivenciada por boa parte das mulheres, esta pesquisa delimita-se a estudar empresas cearenses do setor de confecção.

Além disso, Lindo *et al.* (2007) sugerem a segmentação como forma de se obter resultados mais robustos. Os autores informam que variáveis adicionais, inerentes ao ramo de negócio, interferem no equilíbrio trabalho-família. Por isso, é importante restringir a pesquisa a um setor determinado, pois as características específicas de cada um podem aumentar ou diminuir os conflitos das empreendedoras.

Destaca-se que as mulheres estão à frente da maior parte dos novos negócios (GEM, 2013), entre eles, os de confecção (SINDCONFECÇÕES, 2016). Logo, os dados apresentados corroboram a importância de se estudar mais as peculiaridades do empreendedorismo feminino, afinal este apresenta um papel social diante da comunidade, influenciando a realidade social e econômica do país e, principalmente, contribuindo para o desenvolvimento local, onde as ações governamentais não se fazem presentes (GOMES; SANTANA, 2004; NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010).

O Relatório sobre Mulheres e Empreendedorismo do *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2008) assevera que as mulheres representam mais de um terço das pessoas envolvidas em atividades empreendedoras formais e que a participação é ainda maior se a informalidade for também considerada. Esse relatório coloca o Brasil como o quarto país em que o empreendedorismo de mulheres é mais atuante. Esses dados evidenciam que as mulheres estão mudando o cenário mundial sobre o empreendedorismo.

Nos últimos 16 anos, as mulheres aumentaram sua participação na atividade, superando, inclusive, o número de homens no ano de 2013 e representando 52% dos novos empreendedores. A força empreendedora feminina é maioria em quatro das cinco regiões brasileiras. Apenas no Nordeste elas ainda não ultrapassaram os homens, mas estão muito próximas, com 49% de participação entre os novos empresários. Além disso, o perfil dessas empreendedoras é cada vez mais escolarizado e qualificado: 49% dos donos de novos negócios – em que as mulheres são maioria – têm pelo menos o segundo grau completo. A pesquisa aponta ainda que 66% das mulheres iniciam uma empresa após identificar uma oportunidade de mercado. Ou seja, estão deixando de empreender apenas para complementar a renda da família ou pela falta de alternativas (GEM, 2013).

Segundo Strobino e Teixeira (2014), o empreendedorismo feminino tornou-se tema de destaque no estudo do empreendedorismo em razão do crescente número de empresas iniciadas por mulheres. No entanto, ainda que estudos sobre a mulher empreendedora comecem a ser mais frequentes, pesquisas brasileiras que relacionam o empreendedorismo feminino e a interface trabalho-família ainda são bastante escassas, apontando-se os estudos de Quental e Wetzell (2002), Jonathan (2005), Silva (2006), Lindo *et al.* (2007), Strobino e Teixeira (2014) e Tanure (2014), enquanto a literatura internacional vem se debruçando sobre essa temática desde a década de 1970.

Ademais, geralmente, quando o conflito trabalho-família é abordado no âmbito feminino, estudam-se casos de mulheres em posições elevadas e em altos cargos dentro das

organizações, como no caso das mulheres executivas, as quais enfrentam dificuldades para conciliar a carreira de sucesso com as atividades do lar (SANTOS; TANURE; NETO, 2014).

A literatura ressalta que uma das principais motivações para a mulher empreender é a flexibilidade de horários, quando ela acredita que, sendo dona de sua própria empresa, poderá compatibilizar trabalho e família (GOMES; SANTANA, 2004). Jonathan (2001) informa que alcançar equilíbrio no espaço profissional, familiar e pessoal é o que as empreendedoras brasileiras mais desejam. Corroborando o exposto, DeMartino, Barbato e Jacques (2006) confirmaram com sua pesquisa que mulheres empreendedoras são mais empenhadas na busca do equilíbrio da vida familiar e profissional do que as demais trabalhadoras.

Porém, contraditoriamente, alguns estudos internacionais, como o de Boden, (1999); e nacionais, por exemplo os de Quental e Wetzel (2002) e de Lindo *et al.* (2007), indicam que a flexibilização tão almejada pelas mulheres empreendedoras está sobrecarregando-as e ocasionando justamente o aumento desses conflitos, principalmente no caso das pequenas empreendedoras.

Logo, 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 as contribuições gerenciais, acadêmicas e sociais, expondo os avanços conceituais e práticos no campo do empreendedorismo feminino e dos conflitos trabalho-família.

1.4 Aspectos metodológicos

Esta pesquisa se caracterizará como qualitativa e descritiva. A estratégia escolhida para analisar os conflitos entre trabalho e família vivenciados pelas mulheres empreendedoras do setor de confecção do estado do Ceará será o estudo de caso. Os dados primários serão coletados por meio de entrevista semiestruturada. Nesta, utilizar-se-á um roteiro composto por 30 perguntas, além dos itens relacionados aos dados pessoais e familiares e dados do empreendimento. Os relatos das entrevistas serão tratados de forma qualitativa por meio da análise de conteúdo e operacionalizados no *software* ATLAS.ti 7.

1.5 Estrutura da pesquisa

Esta pesquisa é apresentada em sete seções. A primeira, introdução, apresenta a delimitação do tema, a questão de pesquisa, os objetivos (geral e específicos), os pressupostos, a justificativa e os aspectos metodológicos para realização do estudo.

A segunda seção, empreendedorismo, refere-se à primeira parte do referencial teórico e busca elucidar como o empreendedorismo feminino vem se tornando uma alternativa às mulheres que buscam conciliar trabalho e família, para tanto são expostas três subseções, a saber: estudos empíricos e evolução dos conceitos, empreendedorismo no mundo e no Brasil e empreendedorismo feminino.

A terceira seção, relação trabalho-família, refere-se à segunda parte do referencial teórico e visa apresentar conceitos e teorias sobre a interface entre trabalho e família, exibindo suas características principais: a multidimensionalidade, conforme proposto por Greenhaus e Beutell (1985) e a bidirecionalidade (ANDERSON; COFFEY; BYERLY, 2002; EBY *et al.*, 2005). Para tanto, serão apontadas quatro subseções: conceitos e pesquisas empíricas, mulher empreendedora e o conflito trabalho-família, modelos teóricos de interações e estratégias de redução dos conflitos.

A quarta seção, metodologia da pesquisa, apresenta os procedimentos metodológicos para realização da pesquisa. Nesse sentido, foram desenvolvidas oito subseções, a saber: paradigma, tipologia, estratégia, sujeitos da pesquisa, coleta de dados, instrumento de coleta de dados, análise dos dados e categorias analíticas e unidades de registro.

A quinta seção, análise e discussão dos resultados, evidencia os achados do estudo em relação às motivações para empreender, aos conflitos entre trabalho e família vivenciados pelas mulheres empreendedoras e às estratégias para minorá-los. São feitas as devidas conexões com a literatura vigente, a fim de responder os objetivos desta pesquisa e analisar os pressupostos mencionados.

A sexta seção, considerações finais, explana as ponderações da autora sobre os principais resultados da pesquisa e faz a retomada dos objetivos e pressupostos levantados. Além disso, apresenta sugestões para pesquisas futuras e aponta as limitações deste estudo.

2 EMPREENDEDORISMO

Esta seção visa elucidar como o empreendedorismo feminino vem se tornando uma alternativa às mulheres que buscam conciliar trabalho e família, para tanto são expostas três subseções, a saber: estudos empíricos e evolução dos conceitos, empreendedorismo no mundo e no Brasil e empreendedorismo feminino.

2.1 Estudos empíricos e evolução dos conceitos

O termo empreendedor tem origem na palavra francesa *entrepreneur*, que data do século XIV. As origens históricas de atividades consideradas empreendedoras remetem a Marco Pólo. Segundo Hisrich e Peters (2004), Marco Pólo poderia ser considerado um empreendedor, pois agia como um “intermediário”, assinando contrato com pessoa de recursos para vender suas mercadorias no Oriente. Esse contrato referia-se a empréstimo feito por Marco Pólo – que assumia os riscos emocionais e físicos da viagem, concedido por um capitalista, que, por sua vez, assumia os riscos de maneira passiva.

Na Idade Média, a atividade empreendedora referia-se à ação de um participante ou administrador de grandes projetos de produção e obras. Nesse contexto, o empreendedor não corria risco, pois somente administrava os recursos recebidos e, geralmente, era contratado pelo governo. A ligação do termo empreendedor ao risco desenvolveu-se a partir do século XVII, quando o empreendedor passou a ingressar em um acordo contratual de valor fixo com o governo para desempenhar um serviço ou fornecer produtos predeterminados; assim, o lucro ou prejuízo era do empreendedor (HISRICH; PETERS, 2004).

Os primeiros estudos sobre empreendedorismo emergiram na década de 1930 pela vertente da economia a partir do trabalho de Schumpeter (1982), que atrelava ao empreendedor a inovação e a capacidade de criação de novos negócios e oportunidades. Logo, compreendia-se que os indivíduos que utilizavam os recursos disponíveis de forma diferenciada eram considerados agentes de transformação, rompendo com a estabilidade existente e obrigando os demais agentes a se reorganizarem e se adequarem às mudanças. Esse agente transformador, que promovia inovações, era intitulado de empreendedor por Schumpeter (1934).

Estudos relacionados ao empreendedorismo afloram nas ciências humanas a partir da década de 1980, associando-se com a psicologia, sociologia, antropologia, economia, entre outras (FILION, 1999). McClelland (1972) relaciona empreendedor à expectativa de sucesso, de reconhecimento, ao desejo de poder e de controle. Em sua pesquisa, o autor define a necessidade de realização - vontade humana de se superar e de se distinguir, englobando um

conjunto de características psicológicas e comportamentais que compreendem, entre outras, gosto pelo risco moderado, iniciativa e desejo de reconhecimento - como a principal motivação do comportamento empreendedor.

Carland Jr. e Carland (1997) apresentam três características da personalidade empreendedora: a propensão a assumir riscos, a preferência pela inovação e pela criatividade, e a necessidade de realização. A conexão desses fatores é indispensável para a diferenciação dos empreendedores dos demais profissionais. Isso reforça a conceituação do empreendedor como a de um indivíduo realizador, criativo e tomador de riscos, podendo estar relacionado ao empresário que concentra seus esforços para o lucro e a expansão do seu negócio, ou, ainda, que busca a inovação, geralmente, procurando incrementos para os produtos e serviços já existentes.

Fillion (1999) compartilha uma definição semelhante às expostas pelos autores supracitados em relação ao indivíduo empreendedor, sendo uma pessoa criativa, marcada pela capacidade de estabelecer e atingir objetivos e que mantém alto nível de consciência do ambiente em que vive, usando-a para detectar oportunidades.

Shane e Venkataraman (2000) também discorrem sobre empreendedorismo em seu trabalho, definindo o campo do empreendedorismo como aquele que envolve fontes de oportunidades, o processo da descoberta, evolução e exploração dessas oportunidades e o conjunto de indivíduos que descobrem, evoluem e exploram essas oportunidades. Estas podem ser exploradas de duas formas distintas, a saber: a criação de novas firmas e a venda de oportunidades para firmas existentes.

Hisrich, Peters e Shepherd (2014) abordam que uma das definições mais dedicadas ao empreendedorismo refere-se a um processo de criar algo de valor, que demanda tempo e esforço, mediante a assunção de riscos financeiros, psicológicos e sociais, e que, consequentemente, resultam na satisfação pessoal e no desenvolvimento econômico e social. O empreendedorismo passa então a ser abordado em várias pesquisas científicas por impactar a economia, a inovação e a introdução de novos produtos e serviços.

Nesse sentido, o Quadro 1 evidencia alguns conceitos de empreendedor e sua evolução ao longo do tempo. Por isso, parte-se de um conceito polissêmico, com vários significados que foram evoluindo e se ajustando no decorrer dos anos, e multifacetário, com características distintas.

Quadro 1 – Evolução dos conceitos de empreendedor

Idade Média	Era um grupo de guerreiros em ação e um indivíduo que administrava projeto de produção em larga escala. O empreendedor começa a gerenciar grandes projetos de produção com ajuda governamental, deixando de assumir os riscos.
Século XVII	Indivíduo voltado para ter lucro na fixação de um preço num contrato com o governo.
1725	Richard Cantillon - escritor e economista francês, define empreendedor como o indivíduo que assumia riscos, planejando, supervisionando e organizando.
1803	Jean-Baptist Say - separa os lucros do empreendedor do capitalista.
1876	Francis Wlater - estabelece distinção entre os que fornecem fundos e recebem lucros gerados por sua capacidade gerencial.
1934	Joseph Schumpeter - entende que empreendedor é um inovador e estabelece tecnologia inédita.
1961	David McClelland - visualiza o empreendedor como um tomador de risco moderado.
1964	Peter Drucker – vislumbra-o como alguém que maximiza oportunidades.
1975	Albert Shapero - o empreendedor toma iniciativa, organiza mecanismos socioeconômicos e aceita riscos de fracasso.
1976	Karl Vesper - enxerga os empreendedores como diversos economistas, engenheiros, gestores e políticos.
1983	Gifford Pinchot - alude ao <i>entrepreneur</i> como um empreendedor dentro de uma organização já estabelecida.
1985	Robert Hisrich - o empreendedorismo é o processo de criar algo diferente e com valor, para o qual o empreendedor dedica o tempo e os esforços necessários, assume os riscos financeiros, psicológicos e sociais correspondentes e recebe as consequentes recompensas da satisfação econômica e pessoal.
1997	Carland Jr. e Carland - empreendedor é um indivíduo realizador, criativo e tomador de riscos, o que é associado ao empresário que concentra seus esforços para o lucro e crescimento do seu negócio, ou, ainda, que busca a inovação, normalmente procurando melhorias para os produtos, serviços e procedimentos já estabelecidos.
1999	Filion - o empreendedor é uma pessoa criativa, marcada pela capacidade de estabelecer e atingir objetivos e que mantém alto nível de consciência do ambiente em que vive, usando-a para detectar oportunidades.
2000	Shane e Venkataraman – o empreendedorismo é visto como aquele que envolve fontes de oportunidades, o processo da descoberta, evolução e exploração dessas oportunidades; e o empreendedor os indivíduos que descobrem, evoluem e exploram essas oportunidades.
2007	Jonathan e Silva - o empreendedorismo se caracteriza por uma capacidade de identificar oportunidades e criar algo inovador sob condições de incerteza, assumindo os riscos aí envolvidos.
2008	Dornelas - O empreendedor precisa ter algo a mais do que apenas ser um administrador, tem características adicionais que lhe fazem ser um empreendedor e assim, assumi riscos
2014	Hisrich, Peters e Shepherd - o empreendedorismo refere-se a um processo de criar algo de valor, que demanda tempo e esforço, mediante a assunção de riscos financeiros, psicológicos e sociais, e que, consequentemente, resultam na satisfação pessoal e no desenvolvimento econômico e social
2015	GEM - o empreendedorismo consiste em qualquer tentativa de criação de um novo empreendimento, como, por exemplo, uma atividade autônoma, uma nova empresa ou a expansão de um empreendimento existente.

Fonte: Adaptado de Hisrich e Peters (2004).

Destaca-se que no decorrer da evolução desses conceitos, compreende-se que tanto uma economia forte quanto uma frágil proporcionam um cenário empreendedor (NOGAMI; MEDEIROS; FAIA 2014). Como exemplo, cita-se a economia americana que, a partir de meados da década de 1970, passou a ser taxada com algumas expressões, como “a economia de crescimento zero” e a “desindustrialização dos Estados Unidos”, isso em decorrência de várias crises que assolavam não só o país, mas como boa parte da economia

mundial, principalmente, a crise do petróleo no final de 1973. Porém, esses slogans não corresponderam aos números expressos pela economia americana na época, já que em nenhum outro período da história dos Estados Unidos, o país havia criado tantos novos empregos. A explicação para o que estava acontecendo era que todo esse potencial estava vindo de novas pequenas e médias empresas privadas. O país estava sofrendo uma brusca mudança na economia que passara de “gerencial” para “empreendedora”. Desde então, os cursos de “*entrepreneurship*” passaram a ser comuns em escolas de administração nos Estados Unidos (DRUCKER, 1987).

Nesse sentido, pode-se concluir que a desaceleração e a fragilidade de uma economia ocasionam altas taxas de desemprego, fazendo com que as pessoas busquem alternativas de renda, como abrir o próprio negócio (BARROS; PEREIRA, 2008). Assim, uma economia fraca e desacelerada influencia a atividade empreendedora. Em contrapartida, pode-se dizer que o crescimento econômico influencia positivamente a prática empreendedora (SCHUMPETER, 1982; CÂMARA, 2003; REYNOLDS *et al.*, 2005; VAN STEL *et al.*, 2005; WONG, 2005; FONTENELE, 2010), aumentando o poder de compra das pessoas, facilitando o acesso à financiamentos e gerando novas empresas. Ou seja, tanto uma economia desacelerada quanto uma em crescimento favorecem a prática do empreendedorismo.

A partir dos estudos empíricos e da evolução dos conceitos apresentados, permite-se a compreensão e contextualização do tema empreendedorismo. Dessa forma, torna-se oportuno evidenciar como o empreendedorismo vem se apresentando mundialmente e nacionalmente.

2.2 Empreendedorismo no mundo e no Brasil

Os estudos na área de empreendedorismo buscam examinar como e por quem as oportunidades para criação de novos produtos ou serviços são descobertas, avaliadas e exploradas, bem como quais os efeitos de tais atividades empreendedoras (SHANE; VENKATARAMAN, 2000).

Com o intuito de mensurar, analisar e comparar a atividade empreendedora entre os países, em 1999 foi criado *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM). Atualmente, este é o maior estudo sobre empreendedorismo no mundo, em que quase 100 países participam. Além de incorporar um caráter multi e interdimensional do empreendedorismo (GARTNER, 1985), o GEM não só analisa exclusivamente os negócios, mas também foca sua atenção para o indivíduo em suas interações com o ambiente que o cerca (SAUTET, 2013; SMALLBONE; WELTER; ATELJEVIC, 2013). Além disso, visa descobrir os fatores favoráveis e limitantes

à atividade empreendedora no mundo, identificando as políticas públicas que possam favorecer o empreendedorismo nos países envolvidos.

Tendo em vista que a pesquisa realizada pelo GEM já é tradicional e estabelecida por diversos países, seus dados podem ser considerados importantes indicadores como fonte de informação às instituições públicas e privadas, que estudam, investem, fomentam e praticam o empreendedorismo (NOGAMI; MEDEIROS; FAIA 2014). Como apontado por Tanas e Audretsch (2011), a atividade empreendedora funciona como um catalisador para o progresso econômico, promovendo novas ideias e novas estruturas de mercado

Segundo o GEM (2015), empreendedorismo é qualquer tentativa de criação de um novo negócio ou novo empreendimento, como por exemplo, uma atividade autônoma, uma nova empresa, ou a expansão de um empreendimento existente, por um indivíduo, grupos de indivíduos ou por empresas já estabelecidas. Além disso, é um processo que compreende várias fases, o que se pode considerar desde a intenção em iniciar um determinado negócio até mesmo a interrupção deste. Nesse sentido, destaca-se que o empreendedorismo afeta a economia em múltiplos e diferentes níveis, sociais, culturais, legais e ambientais.

Ainda em consonância com o GEM (2015), o crescente desemprego no mundo, juntamente com a recessão global tem ampliado as atividades empreendedoras. Diante disso, o ambiente apresenta vários desafios que despertam oportunidades para o desenvolvimento do potencial empreendedor de forma a impactar positivamente na economia.

O Brasil participa deste estudo desde 2000, sendo a pesquisa conduzida pelo Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade (IBQP), conta também com o apoio técnico e financeiro do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) (GEM, 2014).

Ao longo das 16 edições que o país já participou, as principais características da atividade empreendedora verificadas são: i) altas e constantes taxas de empreendedorismo em relação aos outros países pesquisados; ii) o governo brasileiro, ao mesmo tempo em que apoia atividade com políticas públicas, dificulta o empreendedorismo com entraves tributários; iii) as mulheres cada vez mais se apresentaram como praticantes da atividade empreendedora; e iv) apesar de apresentar altas taxas de empreendedorismo, a atividade no Brasil se caracteriza por ter baixo índice de inovação (NOGAMI; MEDEIROS; FAIA 2014).

Para Greco (2010), no Brasil o empreendedorismo ganhou forças e se popularizou a partir da década de 1990 com a abertura da economia, que propiciou a criação de diversas entidades voltadas para o tema. Nesse contexto, foi criado na década de 1970 o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), além de programas de

desenvolvimento de incubadoras de empresas e cursos em universidades (DORNELAS, 2008).

Destaca-se que o nível de empreendedores por oportunidade passou de 42,4% em 2002 para 71,3% em 2013, ano em que houve o maior índice já registrado nos últimos 12 anos. Em 2013, o Brasil teve o melhor desempenho no *ranking* de empreendedorismo por oportunidade entre os países dos BRICS (grupo que reúne, além do Brasil, Rússia, China, Índia e África do Sul). O indicador brasileiro também se mostrou competitivo quando comparado a países desenvolvidos, como Estados Unidos (78%) e Reino Unido (84%) (GEM, 2015).

Porém, em 2015, houve uma significativa redução do nível de empreendedores por oportunidade, que caiu para 56,5%. Investigando separadamente a motivação dos empreendedores iniciais para cada estágio dos empreendimentos, observou-se que a proporção de empreendedores por necessidade aumentou tanto para os novos (empreendimentos que já geraram remuneração aos proprietários entre 3 e 42 meses) quanto para os nascentes (empreendimentos que ainda não geraram remuneração aos proprietários por mais de 3 meses), porém, no grupo dos nascentes esse crescimento foi de 23% entre 2014 e 2015 (GEM, 2015).

As análises conduzem à conclusão de que, embora as taxas de empreendedorismo no Brasil tenham aumentado entre 2014 e 2015, se comparadas aos últimos anos da pesquisa no Brasil, estas foram mais impactadas pelo empreendedorismo por necessidade, principalmente, entre os empreendedores nascentes (GEM, 2015). Esse fenômeno pode ser reflexo da crise econômica na qual o país se encontra. Afinal, muitas pessoas desempregadas ou subempregadas estão encontrando no empreendedorismo uma alternativa de geração de renda.

Os dados da pesquisa GEM informam que, de forma geral, os brasileiros são favoráveis à abertura de novos negócios (empreendedorismo), afinal, em 2015, entre 70% e 80% dos brasileiros acreditavam que abrir um determinado negócio era uma opção desejável para sua carreira. Fato este que pode ser potencializado pelas carreiras empreendedoras bem sucedidas apresentadas pelas mídias, como televisão, rádio e internet. No entanto, apesar da clara vocação dos brasileiros ao empreendedorismo, a mesma pesquisa demonstra que a inovação ainda é incipiente no seu dia a dia, mesmo com toda a evolução nos últimos anos. As empresas brasileiras precisam vencer a barreira da inovação (GEM, 2015).

Após evidenciar as técnicas de mensuração, o crescimento, a situação atual e as perspectivas futuras, foi possível traçar um panorama sobre a temática empreendedorismo no

âmbito nacional e mundial. Compreendido isso, a próxima subseção aborda o empreendedorismo no contexto feminino, ressaltando sua evolução e suas peculiaridades.

2.3 Empreendedorismo feminino

As mudanças enfrentadas pelas mulheres, iniciadas na revolução feminista na década de 1960, intensificaram-se com o aumento expressivo no número de mulheres que entraram no mercado de trabalho ou iniciaram uma atividade empreendedora. Ao conquistarem espaço no mercado de trabalho, houve também uma mudança nos papéis assumidos pelas mulheres. Antigamente, elas tinham apenas o papel de cuidar do lar e da casa, a partir desses movimentos, passaram a assumir o papel de trabalhadora formal, tornando-se responsáveis pela complementação da renda familiar e, em muitos casos, sendo a única provedora financeira da casa (PARASURAMAN; GREENHAUS, 1997).

Outra modificação importante ocasionada pelo movimento feminista e alterações do papel da mulher na sociedade foi sobre a relativa diminuição de filhos nas famílias brasileiras. De acordo com dados divulgados pelo Banco Mundial (2012), no Brasil, as taxas de fertilidade – número médio de filhos nascidos por mulher – caíram cerca de 70% no período de meio século. Na década de 1960, o número de crianças nascidas para cada 1 mulher era de 6,21, chegando, nos anos de 2011, a média de 1,81 nascidos. Assim, nos últimos anos, há um interesse em compreender as transformações ocorridas pela presença feminina ativa na sociedade.

A constante necessidade de articular papéis familiares e profissionais limita a disponibilidade das mulheres para o trabalho fora de casa, que dependem de uma complexa combinação de situações pessoais e familiares, como o estado conjugal e a presença dos filhos. Todo esse conjunto ainda está atrelado à idade, escolaridade e a particularidade do grupo familiar das trabalhadoras. Fatores como esses afetam diretamente a participação feminina no mercado de trabalho (STROBINO; TEIXEIRA, 2014).

Noor (2002) ressalta a existência de uma ruptura mínima das expectativas da sociedade em relação aos papéis masculinos e femininos ao longo do tempo. Em pleno século XXI, o homem ainda é visto, embora em menor intensidade do que antigamente, como aquele que deve sustentar financeiramente a família, enquanto a mulher continua sendo a responsável pelo lar e pelos filhos. Isto repercutiria também em outras questões ainda não resolvidas, relacionadas à qualidade da participação das mulheres no mercado de trabalho, como as de representatividade e de igualdade salarial.

Logo, embora a mulher tenha conquistado diversos papéis sociais, o acesso ao emprego formal ainda é uma dificuldade. De acordo com dados do IBGE (2010), apenas 35,5% das mulheres empregadas no Brasil têm carteira de trabalho assinada. Ademais, não obstante as mulheres respondam por mais de 40% do mercado de trabalho no país, cumpre ressaltar que ainda recebem um salário menor do que os homens e ainda são poucas as que ocupam cargos de direção.

Levantamentos realizados anualmente pelo IBGE, com base na Pesquisa Mensal de Emprego, constata que as mulheres recebem em média 30% menos do que os homens. Isso, aliado ao fato delas possuírem mais anos de estudo do que os homens, acaba refletindo-se no aumento do índice do empreendedorismo feminino e na percepção, por parte da mulher, de que o empreendedorismo, seja por oportunidade ou necessidade, pode ser uma opção de carreira interessante para elas (GEM, 2011).

Nesse sentido, na tentativa de equilibrar tantos papéis e ter maior qualidade de vida no trabalho, muitas mulheres estão empreendendo e mudando o cenário mundial sobre o empreendedorismo. Outros motivos também as impulsionam a tomar essa decisão de empreender, como a própria necessidade financeira, a independência profissional, o desenvolvimento profissional, a percepção de oportunidade de mercado, a dificuldade em transpor o ‘teto de vidro’, a possibilidade de trabalhar em casa, a busca por maior autonomia e empregos flexíveis (POSSATTI; DIAS, 2002; LINDO *et al.*, 2007; DEMARTINO *et al.*, 2006; JONATHAN, 2005; JONATHAN; SILVA, 2007; MACHADO; ST-CYR, MIONE; ALVES, 2003). Além disso, muitas empreendedoras pertencerem a famílias de empreendedores, o que faz com que elas sejam influenciadas e pressionadas a optar pelo autoemprego (BUTTNER; MOORE, 1997).

Ademais, segundo números divulgados a partir da pesquisa *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2013), no decorrer dos anos, as mulheres aumentaram sua participação na atividade, superando, inclusive, o número de homens no ano de 2013, quando 52% dos novos empreendedores (com menos de três anos e meio de atividade) eram mulheres. A força empreendedora feminina é maioria em quatro das cinco regiões brasileiras. Apenas no Nordeste elas ainda não ultrapassaram os homens, mas estão quase lá, com aproximadamente 49% de participação entre os novos empresários.

O mesmo relatório ainda constata que o perfil do empreendedor brasileiro se torna mais feminino e mais escolarizado. As mulheres estão investindo em qualificação e buscam acesso às informações, fato corroborado pelo índice de escolaridade: 49% dos donos de novos negócios – em que as mulheres são maioria – têm pelo menos o segundo grau completo. Já

entre os donos de negócios estabelecidos (com mais de três anos e meio de atividade) – em que os homens são maioria – esse índice é de 41%. A pesquisa aponta ainda que 66% das mulheres iniciam uma empresa após identificar uma oportunidade de mercado. Ou seja, estão deixando de empreender apenas para complementar a renda da família ou pela falta de alternativas (GEM, 2013).

Ademais, destaca-se que as variadas definições de empreendedorismo já citados neste estudo não fazem diferenciação de gênero, afinal as características empreendedoras podem ser observadas tanto em homens quanto em mulheres, a despeito de que os primeiros conceitos retratassem basicamente o gênero masculino. Entretanto, devido ao significativo aumento da participação feminina na atividade econômica no Brasil e em diversos países do mundo, vários estudos se dedicam a analisar a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Ou seja, cresce o interesse em explorar a fundo as características e as consequências do trabalho feminino (JONATHAN; SILVA, 2007; MACHADO *et al.*, 2003).

Nesse sentido, Kepler e Shane (2007) constataram empiricamente que o desempenho dos novos empreendimentos não é afetado pelo gênero. Segundo os autores, o que difere os empresários das empresárias são as razões para se começar um empreendimento, as perspectivas de crescimento e sucesso e as oportunidades recebidas. Os homens costumam investir e arriscar mais nos empreendimentos do que as mulheres, que preferem um negócio de menor risco e retorno, utilizando capital próprio e priorizando a sua qualidade de vida frente aos negócios.

Outras diferenças apareceram com relação ao reconhecimento. Atingir uma posição mais alta na sociedade e aumentar o prestígio e o *status* da própria família foram as razões mais importantes para começar um negócio na percepção dos homens do que na das mulheres (SHANE; KOLVEREID e WESTHEAD, 1991).

Em relação às características gerenciais, existem também algumas peculiaridades femininas, conforme exposto por Machado (1999), que comparou o modo de gestão da mulher empreendedora com a forma que conduz seu lar, sem hierarquia, com cooperação e estilo fluido, ou seja, compartilhando o poder. Esse estilo gerencial pode favorecer o nível de sobrevivência de empresas comandadas por mulheres.

Além do fato que empresas conduzidas por mulheres geralmente são menores (JULIEN; MORIN; CADIEUX, 2008), há também evidências que mulheres encontram dificuldades para promoverem o crescimento de suas empresas (MACHADO, 2002; BUTTNER; MOORE, 1997). Um dos possíveis fatores seria desvantagem em relação ao crédito bancário, quando comparadas aos homens (MARLOW; PATTON, 2005). Outro

aspecto, mencionado pelo relatório GEM (2004) é o reduzido capital inicial: enquanto os homens empregam um capital inicial médio de U\$ 65.010,00, as mulheres começam com U\$ 33.201,00.

Segundo o GEM (2013), o aumento do número de mulheres empreendendo demonstra emergência no atendimento de suas necessidades específicas devido à construção social de seu papel dentro da sociedade. Para elas, as dificuldades são ainda maiores (acesso ao crédito; falta de credibilidade frente a parceiros, clientes e fornecedores; entre outros) e pode acarretar desestímulo ou fracasso do empreendimento.

Compreendida a situação da mulher no mercado de trabalho e na condição de empreendedora, a próxima seção visa apresentar a relação trabalho-família, que é preponderante para a motivação e o crescimento do empreendedorismo feminino.

3 RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA

Esta seção visa apresentar conceitos e teorias sobre a interface entre trabalho e família, exibindo suas características principais: a multidimensionalidade, conforme proposto por Greenhaus e Beutell (1985) e a bidirecionalidade. Para tanto, serão apontadas quatro subseções: conceitos e pesquisas empíricas, a mulher empreendedora e o conflito trabalho-família, modelos teóricos de interações e estratégias de redução dos conflitos.

3.1 Conceitos e pesquisas empíricas

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).

Partia-se do princípio que os homens estavam envolvidos em atividades econômicas fora de casa e as mulheres com os cuidados domésticos e com as crianças, idosos e dependentes. Como resultado dessa clara distinção entre os dois domínios não houve necessidade de os empregadores incluírem questões de família em suas gestões (CLARK, 2000).

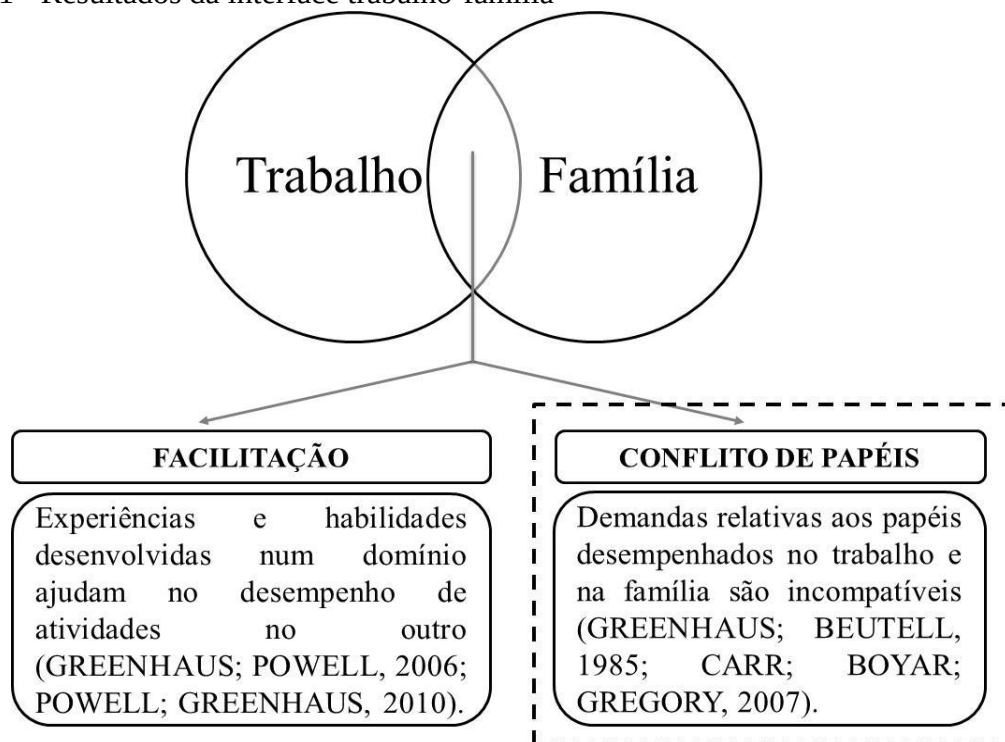
Desde 1960 até meados de 1970, a família era constituída de modo tradicional, ou seja, pai, mãe e filhos, e vivia certo distanciamento em relação ao trabalho, pois os modelos taylorista e fordista que determinavam os processos de produção das organizações faziam com que os papéis sociais e familiares ficassem distintamente marcados tanto no trabalho quanto na família (CLARK, 2000). Os termos que enfocavam esse modo de estar da família eram sustentados por diversas premissas como a frase popular que dizia “o homem deve deixar no trabalho as coisas do trabalho e na família as coisas da família”.

Entretanto, o ingresso da mulher no mercado formal, a dupla jornada de trabalho, o trabalho em equipe, a globalização, o aumento da concorrência no mercado de trabalho, a flexibilização da jornada, o aumento do estresse laboral e o avanço da ênfase dada à qualidade de vida no trabalho têm sido os motivos para uma maior atenção sobre a relação entre trabalho e família. Inclusive têm sido financiadas pesquisas sobre essas dimensões (ZHANG; LIU, 2011; GOLDANI, 2002).

Nesse sentido, conforme apresentado na Figura 1, os estudos sobre essa temática encontraram dois resultados possíveis para a interface entre trabalho e família: a facilitação (BAGGER; LI; GUTTEK, 2008), também chamada de perspectiva enriquecedora (GREENHAUS; POWELL, 2006); 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, aumentando a qualidade de vida (GREENHAUS; POWELL, 2006; 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).

Figura 1 - Resultados da interface trabalho-família



Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Embora a relevância do estudo da perspectiva enriquecedora entre o trabalho e a família seja reconhecida, a visão dominante da interface entre esses dois domínios ainda é negativa (GRZYWACZ; CARLSON, 2008). As pesquisas desenvolvidas se voltaram, principalmente, para os conflitos causados pelos múltiplos papéis desempenhados no âmbito profissional e familiar (LAWRENCE, 2011).

Internacionalmente, Kahn foi um dos primeiros autores a estudar a temática do conflito trabalho-família, ainda na década de 1964. No seu livro, *Organizational Stress*, trata do comportamento humano nas organizações, conflitos dentro e fora do trabalho, e o *stress* causado pela 'vida moderna' (GREENHAUS e BEUTELL, 1985).

Já na década de 1970 evidenciaram-se três importantes pesquisas sobre o conflito trabalho-família, a saber: Hall (1972) e, em seguida, Hall e Gordon (1973) inquietaram-se

com os conflitos vivenciados pelas mulheres casadas e sugeriram ações para tentar minorá-los; Herman e Gyllstrom (1977) delinearam um estudo para estabelecer se os homens e as mulheres que viviam múltiplos papéis, constataavam níveis distintos de conflito inter e intra-papéis, por exemplo, os papéis de pai/mãe, de esposo/esposa, de trabalhador/trabalhadora (STROBINO, 2009).

Kanter (1977) cunhou duas expressões para representar as interferências dos conflitos ocorridos na família e no trabalho. Para a autora existe o conflito no trabalho interferindo na família (TIF) e conflito na família interferindo no trabalho (FIT). Apesar dessa distinção conceitual, a maioria das pesquisas está concentrada no primeiro conflito. É hoje sabido que o trabalho e a família não são domínios mutuamente exclusivos, mas que se influenciam mutuamente. 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).

Em seu artigo seminal, Kanter (1977) apontou que enquanto o trabalho certamente afeta a vida familiar, o oposto também é verdadeiro. A autora concluiu que tanto os desajustes no trabalho interferem na família, quanto os desajustes familiares interferem no trabalho, sendo a causa principal a incompatibilidade de papéis produzindo o conflito trabalho-família e vice-versa.

Após os estudos de Kanter (1977), o conflito trabalho-família foi definido formalmente por Greenhaus e Beutell (1985) como uma forma de conflito entre papéis no qual as pressões advindas do trabalho e da família são, de alguma forma, mutuamente incompatíveis. Este conflito apresentou-se predominantemente a partir da segunda metade do século XX, quando inúmeras esposas e mães entraram no mercado de trabalho. A mulher, que antes tinha o papel único de cuidar da casa e do lar, passou a ter a necessidade de dividir seu tempo disponível entre a casa e o trabalho.

Greenhaus e Beutell (1985) realizaram uma revisão de literatura de estudos empíricos sobre o tema e, com base na síntese produzida, elaboraram um modelo explicativo multidimensional para o fenômeno que se tornou hegemônico e continua a ser utilizado como base teórica em trabalhos atuais.

A natureza multidimensional se refere a três dimensões que podem estar na origem do conflito em cada uma de suas direções: tempo, tensão e comportamento.

O conflito na dimensão tempo parte do premissa de que este é um recurso finito, já que o tempo gasto em atividades de um papel geralmente não pode ser dedicado a atividades de outro papel (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Esse é o tipo de conflito mais

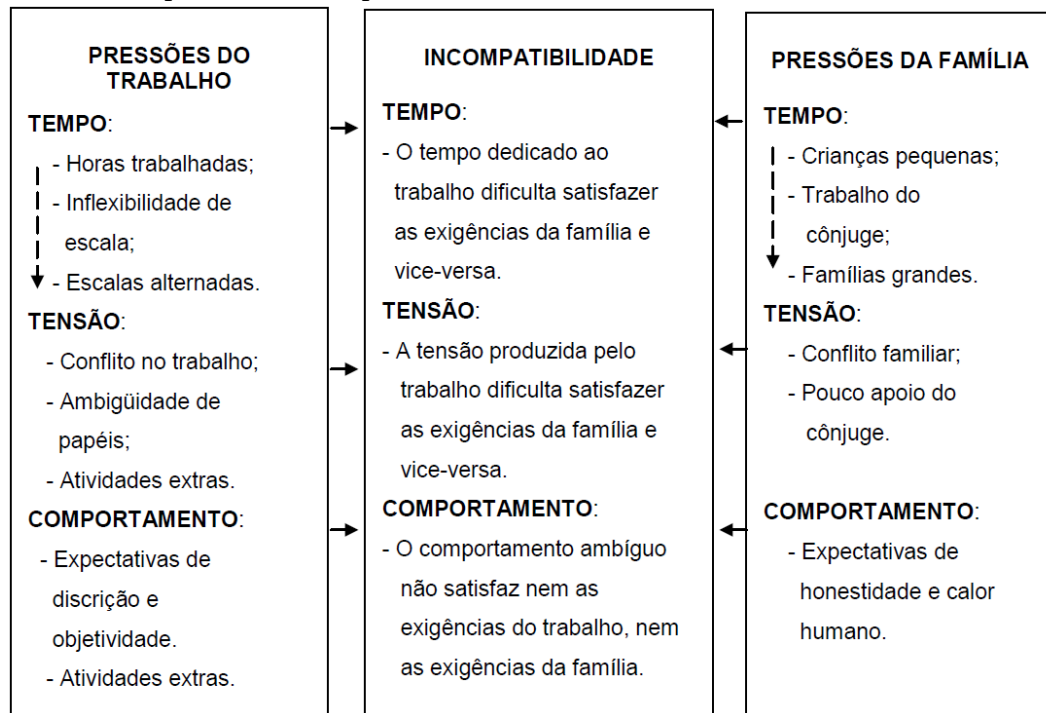
habitual e pode se apresentar de duas maneiras: i) as pressões de tempo associadas à participação em uma esfera podem tornar fisicamente impossível a execução das demandas da outra esfera; ii) mesmo quando o indivíduo está fisicamente dedicado a atividades de um papel específico, as pressões do outro domínio podem prejudicar a realização adequada das atividades (MCMILLAN; MORRIS; ATCHLEY, 2011).

O conflito na dimensão tensão emerge quando estressores ocupacionais podem produzir sintomas de tensão como ansiedade, fadiga, depressão, apatia e irritabilidade. Logo, é provável que a tensão produzida em uma esfera dificulte o desempenho do papel relacionado a outra esfera, sendo qualquer situação da família ou do trabalho que gere estresse capaz de fomentar o desenvolvimento do conflito. Destaca-se que o excessivo envolvimento de tempo exigido por um domínio pode manifestar situações de tensão, o que indica uma proximidade entre os conflitos da dimensão tempo e tensão (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

O conflito na dimensão comportamento surge quando padrões comportamentais específicos de um papel são incompatíveis com as expectativas comportamentais para o desempenho de outro papel. Nesse sentido, o indivíduo sente dificuldade de adaptar o seu comportamento aos múltiplos papéis que lhes são exigidos. Por exemplo, o estereótipo associado ao homem de negócios é de estabilidade emocional, agressividade e objetividade. Já a família espera dessa mesma pessoa um comportamento caloroso, emocional e vulnerável (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Conforme apresentado no Quadro 2, Greenhaus e Beutell (1985), após caracterizar as três dimensões, tanto no trabalho quanto na família, propuseram a sobreposição das dimensões para que se possa visualizar a incompatibilidade de pressões entre o trabalho e a família.

Quadro 2 – Incompatibilidade de pressões entre o trabalho e a família



Fonte: Greenhaus e Beutell (1985, tradução nossa)

Ainda com relação ao conflito entre trabalho e família, pesquisas têm abordado o conceito de duas formas distintas. Inicialmente, considerava-se uma relação não direcional de interferência entre trabalho e família (EBY *et al.*, 2005). Mais recentemente, porém, tem se assumido a bidirecionalidade do conceito, em que conflito trabalho-família e conflito família-trabalho seriam, na realidade, construtos distintos, que se influenciam mutuamente e que possuem diferentes antecedentes e consequências (ANDERSON; COFFEY, BYERLY, 2002; EBY *et al.*, 2005).

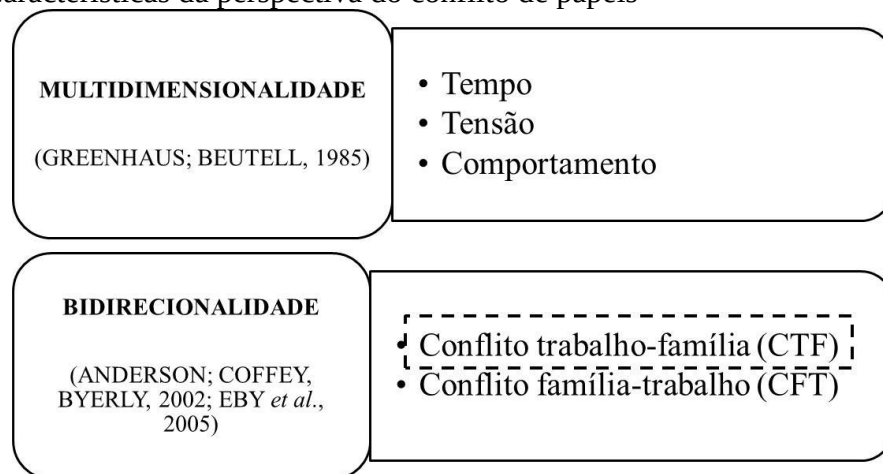
A bidirecionalidade deriva da concepção de que, da mesma forma que o trabalho pode prejudicar a família, esta também pode dificultar o cumprimento das tarefas de trabalho. Dessa forma, há o conflito trabalho-família (CTF), demonstrado quando a falta de apoio da gestão, o aumento das exigências no emprego,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

Gutek, Searle e Klepa (1991) e Frone, Russell e Cooper (1994) concluíram que todos os tipos de conflitos entre trabalho-família são bidirecionais. A natureza bidirecional desse conflito tem recebido atenção crescente porque ambos adicionam estresse, e ambos estão relacionados à satisfação no trabalho.

O surgimento do conflito trabalho-família parece estar vinculado ao conflito família-trabalho, confirmando evidências de que haveria uma relação de causa e efeito entre CTF e CFT (ANDERSON; COFFEY, BYERLY, 2002; EBY *et al.*, 2005). Logo, a existência de conflito em uma direção aumentaria a chance de conflito na outra. Ou seja, quando as demandas do trabalho passam a prejudicar a execução das atividades familiares, a impossibilidade de atender fielmente os compromissos da família acarretaria inquietação no âmbito profissional, o que poderia dificultar a boa execução das atividades laborais no longo prazo, ocasionando um ciclo vicioso de interferências negativas entre as exigências dessas duas esferas (OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013).

Diante do exposto, conclui-se que há dois resultados possíveis para a interface trabalho-família, a saber: a facilitação e o conflito de papéis. Esta exhibe duas características principais: a multidimensionalidade (três dimensões: tempo, tensão e comportamento) e a bidirecionalidade (dois constructos: CTF e CFT), representadas na Figura 2.

Figura 2 - Características da perspectiva do conflito de papéis



Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Cada uma das dimensões e dos constructos se influenciam e se conectam, podendo interferir no desempenho uns dos outros. Por isso, o conflito trabalho-família deve ser avaliado como experiências subjetivas e inter-relacionadas.

3.2 Mulher empreendedora e conflito trabalho-família

O conflito trabalho-família 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 na década de 1980 com estudos sobre essa

relação e os conflitos existentes no acúmulo de papéis (GREENHAUS, 1985; HECHT, 2001; 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). A dupla jornada vivenciada pelas mulheres, segundo Noor (2002), além de exaustiva representa cerca de 2,5 horas a mais, por dia de trabalho, se comparada ao dia de trabalho dos homens.

Em contrapartida, são várias as pesquisas que tratam a mulher executiva, principalmente as que discutem a questão do ‘teto de vidro’ (LEITE, 1994; GUILLAUME, 2009; MORGADO, 2012). O equilíbrio dos múltiplos papéis (MCLELLAN, 2009), questões que envolvem a saúde física e psíquica da mulher (BARNETT; BARUCH, 1985; BARUCH; BARNETT, 1986; KARVE, 2010), além do sucesso na profissão (NELSON; BURKE, 2000) e os desafios encontrados por elas (HAKALA, 2007), são algumas das temáticas mencionadas nas pesquisas sobre a relação da mulher executiva e sua vida familiar.

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, principalmente, em relação ao estresse (TANURE, 2014).

Internacionalmente, o número de trabalhos destinados às mulheres empreendedoras começou a aumentar nas últimas duas décadas. Temas como equilíbrio e a relação trabalho-família (KIM, 2001; BOURNE, 2006; FINLAY, 2008; MATHEW, 2011; UFUK, 2011), conflito trabalho-família (STONER, 1990; SHELTON, 2006), os múltiplos papéis assumidos por mulheres (BJORND AHL-JAY, 2010), a flexibilidade de horário (BODEN, 1999), as barreiras para o sucesso nos negócios (LOSCOCO, 1991) e as motivações para as mulheres criarem a sua própria empresa (MANOLOVA, 2008) são os mais recorrentes na literatura.

Nacionalmente, o cruzamento 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) e Tanure (2014).

Quental e Wetzel (2002) observaram que a escolha do empreendedorismo pelas mulheres foi motivada pela maior flexibilidade e autonomia. Logo, ter seu próprio negócio foi

percebido por elas como uma opção de carreira que conduz a um maior equilíbrio entre os papéis do trabalho e da família. Para as autoras, as mulheres participantes demonstram grande satisfação e amor pelo trabalho e, por se envolverem bastante psicologicamente com o negócio, tendem a vivenciar um grande número de conflitos entre trabalho e família.

O estudo de Jonathan (2005) analisou as inquietações e o bem-estar subjetivo de mulheres empreendedoras. Os dados indicam a multiplicidade de papéis como um resultado ambivalente, pois, em alguns momentos, está associado ao sentimento de vitória e realização, e, em outros, ao de frustração ou angústia. Como ponto chave, a autora coloca que essa transformação nos papéis sociais da mulher requer não somente estratégias de conciliação por sua parte, mas também de uma maior participação dos homens nas atividades da casa. Ademais, demonstrou-se que as empreendedoras compartilhavam uma boa qualidade de vida, fundamentada principalmente na satisfação com o trabalho, com os filhos e com o auto respeito.

Silva (2006) teve como intuito compreender as experiências vividas da relação trabalho e família de mulheres empreendedoras. Os resultados apontam que a dedicação ao trabalho, acarreta desequilíbrios em outras áreas da vida, menor dedicação à família e ao lazer. Além disso, as decisões gerenciais tomadas por elas são fortemente influenciadas pela família e, principalmente, pelo marido. Apesar da sobrecarga, as participantes do estudo demonstraram estar realizadas com o trabalho e a autonomia conquistadas.

Lindo *et al.* (2007) analisaram as questões relativas ao equilíbrio entre vida familiar e vida profissional para empreendedoras de ramos distintos. Constatou-se que essas mulheres consideram a flexibilidade de horário ponto fundamental para a harmonização das demandas do trabalho e da família. Embora estejam constantemente preocupadas, sobrecarregadas e estressadas com seus empreendimentos, o sentimento de realização pessoal e o suporte de cônjuges, familiares e sócios colaboram no atingimento do equilíbrio. Demonstrou-se, ainda, que variáveis adicionais, inerentes ao ramo de negócio, interferem nesse equilíbrio. Logo, pesquisas futuras devem segmentar o ramo de atuação das empreendedoras para ter resultados mais robustos.

Strobino e Teixeira (2014) tiveram como objetivo apresentar os conflitos trabalho-família percebidos por empresárias do ramo de construção civil. Os resultados indicaram que elas não acreditam que o número de filhos seja um fator atenuante dos conflitos, pois a mulher sabe se adequar a essa situação. Porém, a falta de participação do marido nas atividades domésticas é um agravante para o conflito. Para as autoras, as empreendedoras participantes

do estudo agem muito mais para amenizar os conflitos, mantendo o controle emocional, do que para eliminá-los.

Apesar de não focar as mulheres empreendedoras, merece destaque a pesquisa de Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) que buscaram investigar os antecedentes e as consequências dos conflitos entre trabalho e família para mulheres de nível superior. Os resultados indicaram que o suporte gerencial contribui para reduzir o CTF, enquanto que a percepção de consequências na carreira tende a promovê-lo. Com relação às consequências dos conflitos, foram encontrados impactos significativos sobre a satisfação no trabalho, o estresse e a intenção de deixar a empresa, mas não sobre o absenteísmo.

Reitera-se que as conclusões das pesquisas de Quental e Wetzel (2002) e Lindo *et al.* (2007) indicaram um aumento significativo de conflitos entre trabalho e família, justamente devido à liberdade e flexibilidade encontradas pelas mulheres empreendedoras. Por terem um horário flexível de trabalho, essas mulheres confundem e misturam o tempo destinado às demandas profissionais e domésticas; por serem donas do negócio, se envolveram 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 a satisfação, prazer e realização pessoal das mulheres empreendedoras com o trabalho, demonstrado, segundo palavras das autoras Quental e Wetzel (2002), por meio de um profundo amor pelos seus negócios.

Dentre os vários motivos que levam as mulheres a empreender, como a própria necessidade financeira, independência profissional, desenvolvimento profissional e a busca por empregos flexíveis; também está a busca em seu próprio negócio de uma maior qualidade de vida no trabalho (POSSATTI; DIAS, 2002; LINDO *et al.*, 2007; DEMARTINO *et al.*, 2006; JONATHAN, 2005; JONATHAN; SILVA, 2007).

Segundo Capowski (1992), o empreendedorismo surge como uma interessante opção no processo de geração de renda e trabalho para as mulheres, visto que elas ainda não puderam contar com a adaptação das organizações à sua necessidade de estabilidade e flexibilidade no trabalho.

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 na carga horária despendida para as atividades profissionais, vista como a principal vantagem em ser uma empreendedora.

Cumprer ressaltar que, geralmente, a flexibilização dos horários não implica na redução das horas de dedicação ao trabalho, representando exatamente o contrário, visto que as mulheres trabalham bem mais no próprio empreendimento do que em um emprego formal.

Em seu estudo, Lindo *et al.* (2007) mostram a importância da flexibilidade no trabalho atribuída pelas mulheres é consequência da liberdade em administrar o próprio tempo que o empreendimento proporciona. O valor de poder suprir necessidades familiares, participar de reuniões de pais na escola dos filhos e levá-los ao médico é fundamental, mesmo se depois elas tiverem que trabalhar mais em horários não convencionais.

Além disso, as mulheres que optaram pelo empreendimento prezam por uma boa qualidade de vida em que consigam conciliar de forma equilibrada a vida familiar e profissional. Elas desejam passar mais tempo com a família, especialmente com os filhos e marido, preferindo, portanto, manter seus negócios pequenos sem grandes pretensões de ampliações, como a abertura de filiais. Por conduzem seus negócios de perto, têm medo de, em caso de crescimento, perderam o controle e consequentemente a qualidade de seu produto ou serviço prestado. Assim, a maior parte das mulheres sinalizam a intenção de manter seus negócios pequenos para não precisarem arcar com o ônus de maior dedicação ao trabalho, privilegiando a relação familiar e evitando assim o conflito trabalho-família. Mesmo aquelas mulheres que já têm filhos maiores expressam a importância de contarem com tempo para cuidarem de si e dos familiares (LINDO *et al.*, 2007).

Em contrapartida, a realidade de ingressar no mundo empreendedor apresenta uma complexidade não só em termos de administração do próprio negócio, e sim do próprio tempo. Conciliar os papéis gerenciando a dupla jornada de trabalho acarreta para essas mulheres empreendedoras uma sobrecarga de tarefas, as quais, muitas vezes, inerentes ao papel da mulher na estrutura familiar (STROBINO; TEIXEIRA, 2010).

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. Ademais, o crescimento de pequenas empresas está também associado ao envolvimento substancial da empreendedora, pois no início do negócio é ela que centraliza as decisões, assim como é quem traça as estratégias de ação, ainda que tenha alguma colaboração com outras pessoas (LINDO *et al.*, 2007).

Dessa forma, embora as mulheres empreendedoras adquiram uma maior liberdade de administração de seu tempo a partir do empreendimento, elas acabam trabalhando bem

mais (CAPOWSKI, 1992). Segundo Lindo *et al.* (2007), a carga horária que já é excessiva, chega a ser bem maior no início do empreendimento. Em síntese, a relação familiar aparece bastante atrelada ao fato dessas mulheres optarem pelo empreendedorismo em busca da flexibilidade de horário. No anseio de ter horários flexíveis para estarem mais presente no cotidiano da família e, principalmente, nos cuidados com os filhos, essas mulheres acabam levando a questão familiar muito a sério ao optarem pelo empreendedorismo, mesmo que isso represente trabalhar mais.

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 incapazes ou não dispostas a diminuir seu envolvimento no domínio da família, exacerbando portanto o conflito entre trabalho e família (PARASURAMAN; SIMMERS, 2001).

Para melhor compreender a interface entre a vida familiar e profissional, esta pesquisa traz, na próxima subseção, os modelos teóricos de interação entre família e trabalho, evidenciando a evolução dos conceitos referentes a essas duas esferas.

3.3 Modelos teóricos de interações

Ao longo do percurso de estudo deste tema, diversos modelos teóricos de interações entre família e trabalho foram propostos e investigados. Destacam-se quatro principais teorias que apresentam os padrões de ligação entre o trabalho e a família, a saber: a teoria padrão de esferas separadas, a teoria de transbordamento (*spillover*), a teoria de compensação e a teoria integração-fronteira (ACCARDO, 2013).

A teoria de padrão de esferas separadas apoia-se no pressuposto de que família e trabalho são domínios ou esferas independentes da vida que não mantêm relação entre si. A família funciona como um refúgio doméstico para mulheres e o trabalho serve como um espaço público para os homens. Além disso, a família e o trabalho devem permanecer separados, para funcionar adequadamente e a divisão sexual do trabalho deve ser mantida, a fim de evitar o conflito. Assim, o trabalho e a família são, absolutamente, separados um do outro e não se influenciam mutuamente (LAMBERT, 1990). No padrão de esferas separadas, a segmentação de papel vem de expectativas diferentes para homens e mulheres. Para as mulheres é esperado ser boa esposa e mãe. Os homens devem trabalhar para a família.

Entretanto, como atualmente as mulheres não são apenas donas de casa, mas também, empresárias, mulheres de negócio, políticas etc., esse padrão é raramente usado por cientistas sociais. Além disso, esse padrão assume que os atores podem separar as duas

esferas em termos de tempo, localização física, emoções, atitudes e comportamentos. Logo, tal separação entre as esferas da vida foi rechaçada por pesquisas que demonstraram, pelo contrário, a estreita ligação entre os domínios trabalho e família (CLARK, 2000; EDWARDS; ROTHBARD, 2000; NAMASIVAYAM; ZHAO, 2007; EBY; MAHER; BUTTS, 2010).

A teoria de transbordamento (*spillover*) busca identificar o potencial de experiências – envolvendo atitudes, afetos, habilidades e comportamentos – vivenciadas em um domínio gerarem experiências na mesma direção em outro domínio (KANDO; SUMMERS, 1971). *Spillover* pode ser positivo ou negativo. *Spillover* positivo refere-se ao fato de que a satisfação e realização no trabalho pode trazer satisfação e realização na família e vice-versa. *Spillover* negativo refere-se ao fato de que as dificuldades e a depressão em um domínio podem trazer a mesma emoção em outro domínio.

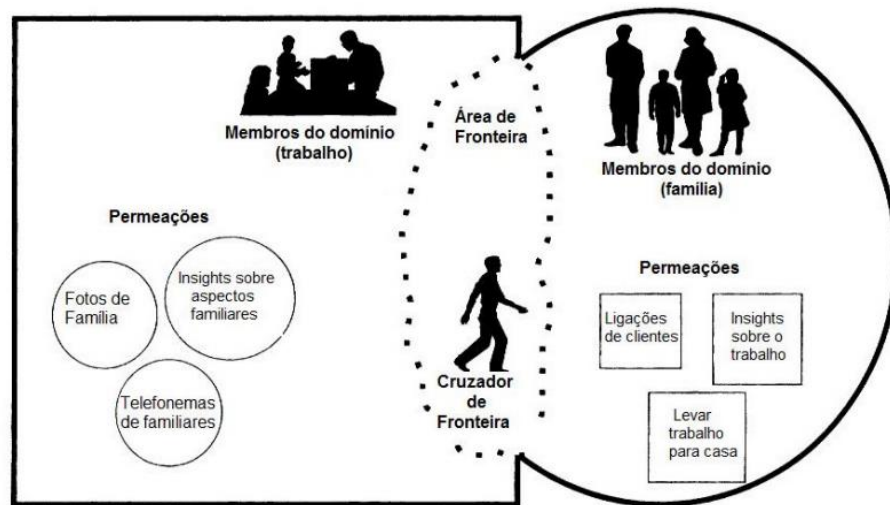
A teoria da compensação (CHAMPOUX, 1978; BARTOLOMÉ; EVANS, 1984) é a mais frequentemente contrastada com *spillover*. Ela concebe o trabalhador enquanto ativamente busca maior satisfação de seu trabalho ou vida familiar como um resultado de estar insatisfeito com o outro. Essa teoria fornece uma explicação plausível de por que alguns trabalhadores se envolvem mais no seu trabalho quando experimentam problemas familiares (LAMBERT, 1990). Portanto, quando as pessoas têm experiência de compensação no trabalho, representa que elas sentem mais satisfação profissional do que satisfação com família. Quando a compensação acontece, é de se esperar grande envolvimento em uma esfera, acompanhado por baixo envolvimento em outra. Em outras palavras, quando as pessoas tentam compensar a falta de satisfação em casa, tornam-se mais envolvidos em seu trabalho e seu envolvimento com o trabalho aumentará.

Em 2000, Clark deu início ao desenvolvimento de uma linha crítica aos modelos até então propostos, afirmando que estas teorias apresentam focos bastante limitados, considerando apenas laços emocionais (frustração, satisfação etc) e destinando pouca ou nenhuma atenção a questões espaciais, temporais, sociais e comportamentais que estão envolvidas nas conexões entre família e trabalho. Além disso, segundo a autora, essas teorias, de um modo geral, tratam o indivíduo apenas como reativo, sem considerá-lo capaz de mudar ou moldar o seu ambiente.

A teoria integração-fronteira, proposta por Clark (2000) com o objetivo de superar as lacunas identificadas, procura explicar como indivíduos manejam e negociam as esferas da vida (neste caso, trabalho e família) e suas fronteiras, tendo como objetivo alcançarem o equilíbrio. Para esta teoria, trabalho e família podem ser entendidos como dois países nos quais existem diferenças, como o idioma, os comportamentos adequados e aceitáveis, entre

outras. As pessoas seriam, portanto, “cruzadoras de fronteiras” que, diariamente, precisam transitar entre esses dois ambientes, adaptando seus focos, objetivos e estilo interpessoal para atender as demandas de cada um deles. Embora alguns aspectos do trabalho e da família sejam difíceis de mudar, os indivíduos podem moldar, em algum grau, a natureza, as fronteiras e as pontes destes domínios, a fim de alcançar o balanceamento desejado. A Figura 3 apresenta os principais elementos desta teoria

Figura 3 - Teoria da fronteira entre trabalho e família



Fonte: Adaptado de Clark (2000).

Como exposto na Figura 3, é central para esta perspectiva a ideia de que trabalho e família constituem diferentes domínios que se influenciam mutuamente. De um modo geral, pode-se considerar a existência de dois resultados possíveis dessa interação: de um lado, o envolvimento em um domínio pode ser capaz de influenciar positivamente o desempenho em um segundo domínio; por outro lado, tem-se que o engajamento em um papel pode ser responsável por prejuízos no desempenho de outro papel em esfera da vida distinta. No primeiro caso, diz-se que ocorre a facilitação trabalho-família, enquanto no último considera-se que acontece o conflito trabalho-família (FRONE, 2003).

Em sua essência, a facilitação trabalho-família é definida como a extensão na qual o engajamento de um indivíduo em um domínio da vida (família; trabalho) provê ganhos (desenvolvimentais, afetivos, financeiros ou relativos à eficiência) que contribuem para aprimorar o funcionamento de outro domínio da vida (família; trabalho) (WAYNE *et al.*, 2007). Já o conflito trabalho-família tem como definição amplamente aceita aquela que o compreende como uma forma de conflito entre papéis no qual as pressões advindas do

trabalho e família são, de alguma forma, mutuamente incompatíveis (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Embora a relevância do estudo da facilitação entre o trabalho e a família seja reconhecida, a visão dominante da interface entre esses dois domínios ainda é negativa (GRZYWACZ; CARLSON, 2008).

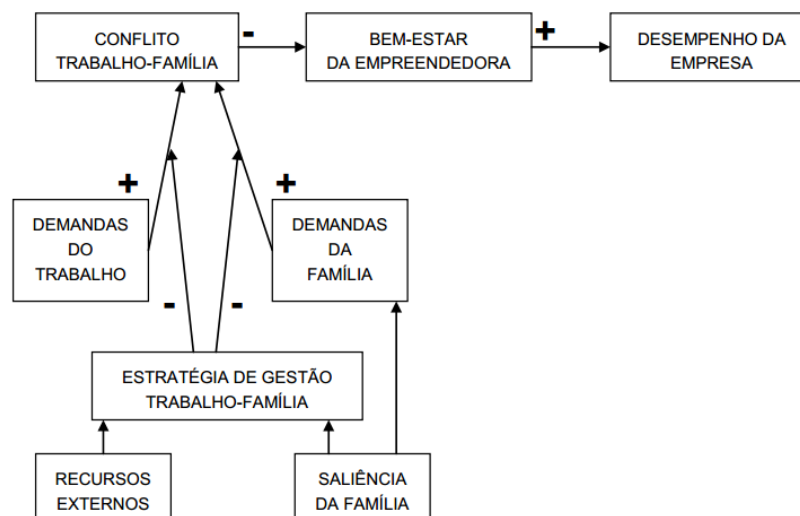
Diferente da teoria de padrão de esferas separadas, as teorias de padrão mútuo, a de transbordamento (*spillover*), e a de compensação reconhecem que qualquer sistema (família ou trabalho) pode ter efeitos sobre o outro. Excesso de trabalho pode ter efeitos sobre a família. E as experiências adquiridas no campo familiar podem ter efeitos sobre o trabalho (CROUTER *et al.*, 1999).

Diante da repercussão que o conflito de papéis pode ocasionar, estratégias que visem equilibrar o trabalho e a família têm ganho importância na academia. Nesse sentido, a próxima subseção apresenta algumas estratégias propostas por Shelton (2006) para atenuar o conflito entre vida familiar e profissional.

3.4 Estratégias de redução dos conflitos

Shelton (2006) apresentou estratégias para lidar com as demandas do trabalho e da família, bem como demonstrou que a redução dos conflitos é condição importante para o crescimento e o desenvolvimento da atividade empreendedora. Afinal, quanto menor o número de conflitos, maior o bem-estar da empreendedora e, quanto maior o bem-estar da empreendedora, maior o desempenho do negócio, conforme apresentado na Figura 4.

Figura 4 - Impacto da gestão trabalho-família no desempenho da empresa



Fonte: Shelton (2006, tradução nossa).

De acordo com o Quadro 3, Shelton (2006) sugeriu às empreendedoras três estratégias para lidar 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.

Quadro 3 - Estratégias de gestão do conflito trabalho-família

AÇÃO	IMPLEMENTAÇÃO
ELIMINAR O CONFLITO	→ - NAO TER FAMILIA - NÃO TER EMPRESA
REDUZIR O CONFLITO	→ - FAMÍLIA PEQUENA - COLOCAR A FAMÍLIA SOB CUIDADOS DE TERCEIROS
COMPARTILHAR O CONFLITO	→ - DELEGAR ATIVIDADES DO TRABALHO POR MEIO DE TÉCNICAS DE GESTÃO COMPARTILHADA - DELEGAR ATIVIDADES FAMILIARES A OUTROS MEMBROS DA FAMÍLIA OU A PESSOAS QUALIFICADAS PARA TAIS FUNÇÕES

Fonte: Adaptado de Shelton (2006, tradução nossa).

Empreendedoras bem-sucedidas podem se mostrar mais inclinadas a gerir seus negócios de forma que eles não exijam muito envolvimento e a constante presença do empreendedor. Logo, delegam boa parte de suas atividades a pessoas de confiança e a profissionais especializados (SHELTON, 2006). A autora ainda informa em seu estudo que as empreendedoras preferem compartilhar seus papéis, tanto profissionais quanto domésticos, a eliminar ou reduzir suas funções.

As demandas profissionais normalmente são compartilhadas com pessoas de confiança na empresa, as quais as empreendedoras consideram como o seu ‘braço direito’ dentro do negócio. Já as atividades domésticas são geralmente compartilhadas com o parceiro, familiares ou babás nos cuidados com os filhos pequenos, e com empregadas domésticas em relação às tarefas do lar (STROBINO; TEIXEIRA, 2014).

Destaca-se que muitas mulheres empreendem acreditando que, por ser dona do negócio, a flexibilidade de horários e a autonomia proporcionam maior compatibilização entre o trabalho e a família (GOMES; SANTANA, 2004). Porém, contraditoriamente, alguns estudos internacionais, como o de Boden, (1999); e nacionais, por exemplo os de Quental e

Wetzel (2002) e de Lindo *et al.* (2007), indicam que a flexibilização tão almejada pelas mulheres empreendedoras está se caracterizando mais como fator mais agravante do que atenuante do conflito trabalho-família.

Still e Timms (2000) utilizam a flexibilidade para justificar a falta de interesse de algumas empreendedoras em expandir seus negócios. Afinal, as mulheres alegam que quanto maior o empreendimento, maior o tempo dispendido e maior a necessidade de suas presenças físicas dentro da empresa, o que repercutiria em menor dedicação à família.

Ainda na perspectiva de investigar os fatores atenuantes dos conflitos, no mesmo ano da pesquisa de Shelton (2006), Powell e Greenhaus (2006) prosseguiram no aprofundamento dessa temática e evidenciaram um novo resultado: a relação entre o enriquecimento e o conflito trabalho-família. Sendo aquele negativamente relacionado aos conflitos gerados pela interface trabalho-família, ou seja, o fato de enriquecer com o trabalho não gera redução dos conflitos trabalho-família (STROBINO; TEIXEIRA, 2014). Nesse sentido, também é importante pesquisar o retorno financeiro advindo do empreendimento e de que forma isso está relacionado aos conflitos vivenciados.

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

4 METODOLOGIA DA PESQUISA

Esta seção apresenta os procedimentos metodológicos para realização da pesquisa. Nesse sentido, foram desenvolvidas oito subseções, a saber: paradigma, tipologia, estratégia, sujeitos da pesquisa, coleta de dados, instrumento de coleta de dados, análise dos dados e categorias analíticas e unidades de registro.

4.1 Paradigma

O princípio de incomensurabilidade dos paradigmas, adotado por Burrell e Morgan (1979), despertou diversos embates acadêmicos. Para Guba e Lincoln (1994), coexistem, ao final do século XX, quatro paradigmas, caracterizados como da seguinte forma: i) positivismo: lógica dedutiva, visão objetiva, fronteiras rígidas (incomensurável); ii) teoria crítica: lógica indutiva, visão subjetiva, fronteiras permeáveis (comensurável); iii) construtivismo: lógica indutiva, visão subjetiva, fronteiras permeáveis (incomensurável); e realismo: lógica indutiva, visão objetiva, fronteiras permeáveis (comensurável).

De acordo com Scherer (1998), diante da existência de diversos paradigmas, os pesquisadores podem adotar três posicionamentos, a saber: i) o isolacionismo, ao escolher um dos paradigmas e segui-lo fielmente; ii) a integração, quando os esforços são para usar o que houver de padrão comum entre os paradigmas; e iii) a abordagem multiparadigmática, em que se propõe um diálogo entre os paradigmas, sendo a pluralidade desejável e uma forma de se apreender e compreender diferentes aspectos da realidade social complexa (FEITOSA; POPADIUK; DROUVOT, 2009)

A perspectiva multiparadigmática constituiu uma tentativa de superar a então compartimentalizada visão paradigmática, tendo surgido nos estudos organizacionais a partir da década de 1990, com trabalhos que defendiam a comunicação entre os paradigmas, ao invés do isolamento (MONTEIRO, FONTOURA, 2012). Outro ponto importante é que esta perspectiva buscou conciliar posições antagônicas, rompendo a dicotomia objetividade-subjetividade e aumentando, assim, o escopo teórico ou empírico que busca dar conta de uma realidade mais complexa (ROSSONI; GUARIDO FILHO, 2009; OTTOBONI, 2009).

Nesse sentido, nesta pesquisa se adota a perspectiva da abordagem multiparadigmática, visto que o fenômeno estudado, conflito trabalho-família, encontra-se justamente numa zona de transição entre domínios, trabalho e família, sendo necessária a análise da inter-relação entre essas duas esferas, ora objetiva ora subjetiva, com fronteiras pouco delimitadas. Logo, a utilização de mais de um paradigma, como o teoria crítica, o

construtivismo e o realismo, facilitam o entendimento da complexa realidade subjetiva que é o conflito trabalho-família no âmbito do empreendedorismo feminino.

4.2 Tipologia

Quanto à abordagem, realiza-se uma pesquisa qualitativa para se entender de maneira profunda o fenômeno específico do conflito trabalho-família vivenciado por mulheres empreendedoras, com o menor afastamento possível do ambiente natural, fato corroborado por Godoi e Balsini (2006). Este tipo de pesquisa deve ser usada quando o fenômeno pode ser mais bem observado e compreendido no contexto em que ocorre e do qual faz parte, devendo ser analisado a partir de uma perspectiva integrada (GODOY, 1995).

Além disso, o caráter participativo da pesquisa qualitativa é imprescindível neste estudo, visto que as mulheres podem direcioná-lo, interagindo diretamente com a pesquisadora que, conforme cada situação, teve maior ou menor controle sobre o objeto de estudo.

Quanto aos objetivos, a pesquisa se classifica como descritiva, visto que o propósito do estudo é descrever as características de grupos específicos (MATTAR, 1994). Logo, neste estudo foram descritas as motivações para empreender, os conflitos entre trabalho e família e as estratégias utilizadas para atenuá-los, no âmbito do grupo de mulheres empreendedoras.

4.3 Estratégia

Utiliza-se como estratégia o estudo de caso, visto que ele proporciona analisar intensivamente a realidade dos conflitos vivenciados por mulheres empreendedoras. O estudo de caso é definido como “a investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos” (YIN, 2005). Logo, o caso a ser estudado é o ‘fenômeno conflito trabalho-família’.

Conforme evidenciado no referencial teórico, nacionalmente, apenas seis pesquisas fazem o cruzamento das temáticas entre empreendedorismo feminino e conflito trabalho-família, o que evidencia a escassez na literatura. Logo, acredita-se que essa estratégia de pesquisa proporciona trazer informações diversas, a fim de se fazer uma validação, revisão, avaliação, construção e reelaboração da literatura vigente. Então, afasta-se a premissa de que

a teoria constitui-se num modelo [correto ou incorreto] da realidade, assumindo-se seu caráter preliminar e relativo, de acordo com Godoy (2007).

O desenvolvimento da teoria como parte da fase de projeto é fundamental para os estudos de caso, principalmente quando a intenção da pesquisa seja determinar ou testar uma teoria pré-existente, conforme realizado neste estudo. Nesse sentido, o desenvolvimento conceitual favorece a realização da coleta de dados e pode resultar na generalização analítica dos resultados (YIN, 2005).

4.4 Sujeitos da pesquisa

O tamanho da amostra é definido de acordo com o critério do ponto de saturação em pesquisa qualitativa, ou seja, quando as observações deixam de ser necessárias pois nenhum novo elemento permite ampliar o número de propriedades do objeto investigado (THIRY-CHERQUES, 2009).

O estudo de Thiry-Cherques (2009) constatou que, para que se atinja a saturação, é necessário que o protocolo de pesquisas contemple um mínimo de 8 observações (correspondentes ao mínimo das 6 recomendadas, acrescidas das 2 necessárias à confirmação da saturação) e um máximo de 15 observações (correspondentes ao limite das 12 recomendadas, acrescidas de 1/3 de observações). Ultrapassado esse limite, evidencia-se que o ponto de saturação é imprevisível e que, portanto, o critério é inapropriado.

Diante do exposto, os sujeitos da pesquisa são compostos por uma amostra de 9 (nove) mulheres empreendedoras, escolhidas de acordo com os seguintes critérios:

- i) acessibilidade: encontrar empreendedoras por meio de indicação e pela estratégia de bola de neve que aceitem participar da pesquisa. Elas foram consultadas inicialmente via telefone e *e-mail* (APÊNDICE A). Nesse primeiro contato, disponibilizou-se o *briefing* da pesquisa, a fim de que elas pudessem compreender como se daria sua participação, bem como elucidar o propósito deste estudo. Destaca-se que o acesso a algumas empreendedoras foi facilitado pelo consultor de uma empresa de consultoria especialista em gestão de confecção, que passou o contato de algumas de suas clientes à pesquisadora;
- ii) estarem casadas, em união estável ou divorciadas: as mulheres em união estável e com filhos pequenos são mais propensas ao empreendedorismo. Elas almejam passar mais tempo com a família, especialmente com os filhos e o parceiro (VITA; MARI; POGGESI, 2014). Logo, o conflito trabalho-família é mais identificado e vivenciado por mulheres empreendedoras que constituem família e passam a exercer múltiplos

- papéis (esposa, divorciada, mãe, dona de casa, filha de pais idosos, etc) após se estabelecerem numa união estável ou depois de um divórcio;
- iii) serem administradoras da empresa: é indispensável que a empreendedora administre o negócio (podendo ter sócias), a fim de vivenciar o dia a dia da empresa e ter condições de relatar com fidedignamente os conflitos trabalho-família experienciados;
- iv) estarem praticando a atividade empreendedora há pelo menos um ano: como as questões de equilíbrio entre vida familiar e profissional vão surgindo no cotidiano das mulheres à medida que o empreendimento se mantém, é necessário um certo tempo para a percepção de tais questões por parte das mulheres. Por isso, os sujeitos da pesquisa devem estar praticando a atividade empreendedora há pelo menos um ano;
- v) não possuírem outra atividade profissional: a existência de outra profissão poderia enviesar a pesquisa, pois se confundiriam ou misturariam as demandas de algum dos trabalhos. Logo, não se saberia ao certo como as demandas do empreendimento apenas influenciam nos conflitos trabalho-família vivenciados;
- vi) atuarem em empresa de micro, pequeno ou médio porte: no Brasil, as micro, pequenas e médias empresas correspondem a mais de 99% do total das unidades econômicas do país, sendo responsáveis pela geração de 62,51% dos postos de trabalhos (IBGE, 2000). Ademais, nestas, a presença e a liderança das mulheres é muito representativa (JONATHAN, 2005). Conforme apresentado na Tabela 1, destaca-se que o SEBRAE utiliza o critério por número de empregados do IBGE como critério de classificação do porte das empresas, sendo este o critério para escolha das empresas foco deste estudo;

Tabela 1: Classificação do porte pelo número de empregados

Porte	Números de Empregados	
	Comércio e Serviços	Indústria
Microempresa	Até 9	Até 19
Pequena empresa	De 10 a 49	De 20 a 99
Média empresa	De 50 a 99	De 100 a 499
Grande empresa	>99	>499

Fonte: SEBRAE (2016).

- vii)trabalharemos em empresas do setor de confecção no estado do Ceará: o setor têxtil e de confecção movimenta a economia brasileira consideravelmente, sendo a quinta maior indústria têxtil do mundo. Ele compreende mais de 33 mil empresas e gera aproximadamente 1,5 milhão de empregos, sendo 75% destes destinados a mulheres (ABIT, 2015). O estado do Ceará é considerado o sexto maior polo confeccionista do

país (SINDCONFECÇÕES, 2016). Nesse sentido, devido à expressividade desse setor no Brasil e, em especial, no Ceará, bem como pela predominância feminina, o que pode caracterizar a realidade vivenciada por boa parte das mulheres, esta pesquisa delimita-se a estudar empresas cearenses do setor de confecção.

Com base nesses critérios, busca-se reunir uma amostra que retrate a maior parte dos conflitos entre trabalho e família de mulheres empreendedoras. Dessa forma, será possível verificar semelhanças e diferenças entre os conflitos vivenciados pelos sujeitos da pesquisa.

4.5 Coleta de dados

A técnica utilizada para coleta de dados primários foi a entrevista semiestruturada porque ela permite aos entrevistados discorrer sobre o tema proposto, sem respostas ou condições prefixadas pelo pesquisador (YIN, 2005).

As principais vantagens da utilização de entrevistas semiestruturadas referem-se à maior flexibilidade e profundidade. O entrevistador pode requerer mais esclarecimentos sobre determinado aspecto da entrevista, possibilitando a aquisição de mais dados que não se encontram em fontes secundárias e são relevantes mas não previamente inseridos no roteiro da entrevista (LAKATOS; MARCONI, 2001).

Essa flexibilidade oferecida à pesquisadora e às entrevistadas torna-se essencial neste estudo, visto que a realidade de cada uma das mulheres empreendedoras pode ser extremamente singular, dessa forma é importante adaptar a estrutura da entrevista e a forma de abordagem sempre que necessário.

A pertinência em utilizar essa técnica para a compreensão da realidade das mulheres empreendedoras encontra-se justamente no propósito de se buscar conhecer as experiências profissionais e familiares vivenciadas por elas, bem como o universo simbólico envolto a questão de estudo. Por meio dessa técnica, foi possível que as respondentes expressem seus sentimentos e pensamentos sobre as questões abordadas. As entrevistadas foram encorajadas a entrar em detalhes, a exprimir sentimentos e crenças e a relatar características e experiências pessoais.

As entrevistas foram gravadas com consentimento das mulheres pesquisadas, momento em que lhes foi assegurada a confidencialidade das informações e da identidade. Em seguida, procedeu-se as transcritas das entrevistas de forma literal, sem correções quanto aos erros gramaticais cometidos, a fim de manter a fidedignidade dos relatos. 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.

Essa coleta de dados primários realizou-se no período de 28 de julho a 02 de setembro de 2016, na cidade de Fortaleza. As participantes das entrevistas representam o estado do Ceará, possuindo lojas de varejo e atacado nas cidades de Fortaleza e Sobral; e trabalhando com fábricas ou facções na região metropolitana de Fortaleza e microrregião de Sobral.

O local de encontro foi definido individualmente, de acordo a preferência das mulheres, sendo a maior parte das entrevistas, 7, realizadas na própria loja da empreendedora, apenas uma ocorreu na casa da empreendedora e outra na fábrica. Diante disso, pela pesquisadora estar na maioria das vezes dentro do empreendimento, foi possível observar a dinâmica do negócio e o ritmo de trabalho das entrevistas, o que facilitou a análise dos dados.

Antes da realização das entrevistas, com o intuito de criar um clima de abertura e confiança entre entrevistada e entrevistadora, fez-se os devidos esclarecimentos acerca dos objetivos e procedimentos metodológicos da pesquisa. Além disso, foi orientado às participantes sobre o fato de que poderiam acrescentar quaisquer opiniões, impressões ou ideias sobre os temas, mesmo que não tivesse sido elaborada uma pergunta relacionada. Também se evidenciou a ideia de que, a qualquer momento, a entrevistada poderia sanar dúvidas, caso a pergunta não estivesse totalmente clara para ela.

4.6 Instrumento de coleta de dados

O instrumento de coleta de dados é composto um roteiro de entrevista semiestruturado (APÊNDICE B), com 30 perguntas, conforme exposto no Quadro 4. Destaca-se que todos os itens estão relacionados aos cinco objetivos específicos estabelecidos neste trabalho. Antes de iniciar a entrevista, a empreendedora respondeu a algumas questões referentes aos dados pessoais e familiares e aos dados do empreendimento, a fim de se fazerem as devidas conexões com as demais perguntas.

Quadro 4 – Objetivos específicos e questões do instrumento de coleta

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	TEMA/ REFERENCIAL TEÓRICO	QUESTÃO DO INSTRUMENTO COLETA
Dados pessoais e familiares		Nome Data de nascimento Estado Civil Escolaridade Filhos (sim ou não/ quantos) Idade dos filhos Renda pessoal Renda familiar Ajudante no lar (sim ou não) Profissão do parceiro, se casada

		Renda do parceiro Escolaridade do parceiro Carga horária de trabalho do parceiro Profissão dos pais
Dados do empreendimento		Ramo do negócio Ano de fundação Fundador do negócio Local do negócio Número de sócios, caso haja Número de funcionários Faturamento anual do negócio Membros da família trabalhando no negócio
i) apontar as motivações iniciais para o empreendedorismo feminino;	Equilíbrio entre trabalho e família, necessidade financeira, independência profissional, desenvolvimento profissional, oportunidade de mercado, transpor o teto de vidro, possibilidade de trabalhar em casa, autonomia, flexibilidade de horário, herança familiar (POSSATTI; DIAS, 2002; LINDO <i>et al.</i> , 2007; DEMARTINO <i>et al.</i> , 2006; JONATHAN, 2005; JONATHAN; SILVA, 2007; MACHADO; ST-CYR, MIONE; ALVES, 2003; BUTTNER; MOORE, 1997)	1. Antes de ser empreendedora, o que você fazia? (relatar experiência profissional) 2. Como era sua vida profissional? (aspectos: financeiro, dia a dia, horário de trabalho, flexibilidade de horário, realização etc.) 3. Quais suas motivações iniciais para empreender? (flexibilidade de horários; busca do equilíbrio trabalho-família; os pais são empreendedores e seguiu o exemplo; negócio familiar realizado em parceria com o parceiro; vontade própria; realização pessoal; sugestão de terceiros; necessidade financeira; identificação de uma oportunidade; para seguir uma tendência etc.) 4. No início do negócio você recebeu apoio do parceiro ou de alguém da família? 5. No Brasil, o número de mulheres empreendedoras tem aumentado nesses últimos anos. Baseada na sua vivência como empreendedora, você tem alguma explicação para esse fenômeno?
ii) evidenciar conflito trabalho-família das mulheres empreendedoras em relação à dimensão tempo	Conflitos trabalho-família baseados no tempo estão relacionados à excessiva dedicação de tempo ao trabalho, o que resulta em menor tempo ocupado com a família e vice-versa (PLECK; STAINES; LANG, 1980; GREENHAUS; BEUTELL, 1985).	6. Como é sua rotina de trabalho? (quebra gelo) 7. Você tem ideia de quantas horas diárias dedica ao trabalho? E à família? E a você mesma (cuidados pessoais, aperfeiçoamento, lazer etc.)? O que faz nesse tempo? 8. Você acha que deixa de fazer algo ou está insatisfeita em algum quesito devido à quantidade de tempo que o negócio lhe exige? 9. Você acredita que o empreendedorismo proporciona flexibilidade de horário? Se sim, como isso influencia na conciliação das demandas do trabalho e da família? 10. Acredita que trabalha mais ou menos após empreender? Por quê? 11. Quais atividades profissionais são priorizadas, em detrimento à família? Dê exemplos. 12. Você acredita que a expansão da empresa poderia ocasionar o aumento ou surgimento de novos conflitos entre vida familiar e profissional? Por quê?
iii) verificar conflito trabalho-família das	Conflitos trabalho-família baseados em tensão ocorrem	13. Você se sente valorizada como empreendedora? Por quê? Como? 14. Hoje, o que a empresa representa em sua vida? Qual o

mulheres empreendedoras em relação à dimensão tensão	quando a fadiga e a irritabilidade devido às pressões decorrentes do trabalho coexistem com as pressões externas da família, as primeiras concorrendo com as segundas e vice-versa (PLECK; STAINES; LANG, 1980; GREENHAUS; BEUTELL, 1985).	grau de envolvimento e responsabilidade existentes? 15. Avaliando o tempo de atuação como empreendedora, suas expectativas foram alcançadas? (expectativa de sucesso, realização profissional e financeira etc) CASO TENHA PARCEIRO 16. Se as atividades profissionais são diferentes, qual dos trabalhos gera mais conflito, do parceiro ou o seu? Por quê? 17. Seu parceiro acha que seu trabalho é fator gerador de tensão na família? Por quê? 18. O seu envolvimento com os filhos é maior do que o envolvimento do seu parceiro? Como isso interfere na sua dedicação ao trabalho? (maior, menor ou igual) 19. Seu parceiro ou sua família lhe apoiam nas atividades do empreendimento? Como isso ocorre? (verificar nível de envolvimento: emocional e/ou estrutural?)
iv) definir conflito trabalho-família das mulheres empreendedoras em relação à dimensão comportamento;	Conflitos trabalho-família baseados no comportamento ocorrem quando padrões específicos de comportamento no trabalho podem ser incompatíveis com os padrões de comportamento esperados na família e vice-versa (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).	20. Como você se vê como empreendedora? E como filha? E como esposa/ mãe/ dona de casa, levando em consideração as demandas do negócio? 21. Você consegue adequar seu comportamento a cada um dos múltiplos papéis que precisa exercer? Dê exemplos (jovem despojada, profissional objetiva, mãe calorosa, esposa amorosa). 22. Como você se sente quando tem que deixar uma tarefa do trabalho para realizar uma demanda pessoal ou familiar? 23. Os problemas do trabalho (discussões com funcionários, fornecedores ou clientes, fluxo de caixa, prazos de entrega de produtos ou serviços etc) geram estresse? Isso altera seu comportamento com os membros de sua família? (verificar se leva problemas do trabalho para casa)
v) identificar principais estratégias para atenuar o conflito entre vida familiar e profissional das mulheres empreendedoras.	Ações planejadas e emergentes para mitigar ou eliminar o conflito trabalho-família (SHELTON, 2006).	24. Quais os maiores conflitos/ dificuldades que você já enfrentou ou enfrenta como empreendedora? Quais as ações tomadas para resolvê-los? 25. O fato de ser empreendedora mudou suas responsabilidades no trabalho doméstico? De que forma? (se aplicável) 26. As atividades profissionais e domésticas são compartilhadas (delegadas à terceiros ou a outros membros da família)? Se sim, com quem? Como isso interfere nos conflitos (diminui)? 27. O fato de ter filhos, em sua opinião, interferiu no desempenho profissional em algum momento? Por quê? 28. O retorno financeiro do negócio proporciona a diminuição dos conflitos? Caso não, pode ser considerado um dos motivos que faz com que seja aceitável conviver com os conflitos? OBS.: perguntar apenas se não ficar claro 29. Diante de tudo que já conversamos, você acha que as demandas do trabalho e da família são incompatibilidades? Como isso ocorre? (falta de suporte familiar - pais, parceiro, filhos; falta de suporte na organização - delegar funções no trabalho; mais horas dedicadas ao trabalho do que gostaria ou deveria; distribuição imprópria do tempo gasto com assuntos profissionais e familiares - organização pessoal do tempo/ disciplina pessoal) 30. Tem mais alguma coisa que não perguntei, mas que você gostaria de falar ou deixar registrado por considerar extremamente relevante?

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Ressalta-se que as perguntas deste estudo foram elaboradas com base nos roteiros de entrevista semiestruturados das dissertações de Strobino (2009) e Tanure (2014). No primeiro trabalho, investigou-se o empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família por meio de 55 itens direcionados à empreendedora e 39 ao seu parceiro. Já a segunda pesquisa, abordou empreendedorismo, família e flexibilização de horários por meio de 34 perguntas voltadas às mulheres empreendedoras.

4.7 Análise dos dados

Os dados coletados são tratados de forma qualitativa por meio da análise de conteúdo, pois ela permite a tabulação, codificação e interpretação de forma estruturada e sequencial. Para tanto, utiliza-se o *software* ATLAS.ti 7 para organização e categorização dos relatos, bem como criação das categorias analíticas e unidades de registro.

A análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise de comunicações, que tem como objetivo ultrapassar as incertezas e enriquecer a leitura dos dados coletados. Como afirma Chizzotti (2006, p. 98), “o objetivo da análise de conteúdo é compreender criticamente o sentido das comunicações, seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas”.

Bardin (2006) elenca o desenvolvimento dessa técnica em três fases, a saber: 1) pré-análise, 2) exploração do material e 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação. A pré-análise é a fase em que se organiza o material a ser analisado com o objetivo de torná-lo operacional, sistematizando as ideias iniciais. Trata-se da organização propriamente dita por meio de quatro etapas: (a) leitura flutuante, que é o estabelecimento de contato com os documentos da coleta de dados, momento em que se começa a conhecer o texto; (b) escolha dos documentos, que consiste na demarcação do que será analisado; (c) formulação das hipóteses e dos objetivos; (d) referência dos índices e elaboração de indicadores, que envolve a determinação de indicadores por meio de recortes de texto nos documentos de análise.

A exploração do material constitui a segunda fase, que consiste na exploração do material com a definição de categorias (sistemas de codificação) e a identificação das unidades de registro (unidade de significação a codificar corresponde ao segmento de conteúdo a considerar como unidade base, visando à categorização e à contagem frequencial) e das unidades de contexto nos documentos (unidade de compreensão para codificar a unidade de registro que corresponde ao segmento da mensagem, a fim de compreender a significação exata da unidade de registro). A exploração do material consiste numa etapa importante,

porque vai possibilitar ou não a riqueza das interpretações e inferências. Esta é a fase da descrição analítica, a qual diz respeito ao *corpus* (qualquer material textual coletado) submetido a um estudo aprofundado, orientado pelas hipóteses e referenciais teóricos. Dessa forma, a codificação, a classificação e a categorização são básicas nesta fase (BARDIN, 2006).

A terceira fase diz respeito ao tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Esta etapa é destinada ao tratamento dos resultados; ocorre nela a condensação e o destaque das informações para análise, culminando nas interpretações inferenciais; é o momento da intuição, da análise reflexiva e crítica (BARDIN, 2006).

Para realização dos procedimentos referentes à segunda fase utiliza-se o *software* ATLAS.ti 7, pelo fato de este oferecer uma variedade de recursos para a exploração dos indicadores na pesquisa qualitativa, além de auxiliar nas atividades de codificação, busca e recuperação dos dados, otimizando o tempo de análise. Os princípios básicos do ATLAS.ti são representados pela sigla VISE, que significa *Visualization, Integration, Serendipity* e *Exploration*, cujos significados são mostrados a seguir.

Visualization (visualização) significa que os resultados podem ser expressos de modos diversos para facilitar a compreensão das relações entre as variáveis, e, conseqüentemente, apoiar o pesquisador durante a elaboração da teoria.

Integration (integração) é um aspecto fundamental do *software*, e permite que nenhuma parte do projeto se perca, mas que todos os dados possam ser guardados e integrados em espaço único, chamado de HU – *Hermeneutic Unit* (Unidade Hermenêutica).

Serendipity (sem tradução para o Português) significa uma espécie de sorte em fazer descobertas acidentais. No contexto do *software* ATLAS.ti 7, significa a existência de recursos que possibilitam encontrar algo pelo qual não se procurava intencionalmente.

Exploration (exploração) é o princípio que perpassa todo o programa, que utiliza uma abordagem orientada à exploração e à descoberta, ao contrário do que seria uma simples manipulação burocrática dos dados.

Os principais conceitos com os quais o ATLAS.ti trabalha estão contidos nas Unidades Hermenêuticas (HU – *Hermeneutic Units*), que são como um espaço único de armazenamento de todos os dados. São eles os documentos primários (*P-Docs* – *primary documents*), as citações (*quotations*), os códigos (*codes*) e os comentários (*memos*). Além destes, há os recursos para análise e visualização dos dados, como as visualizações de redes (*network views*).

Nesta pesquisa, foi criada uma unidade hermenêutica, em que se agruparam as 9

entrevistas realizadas. Os dados obtidos foram exportados para arquivo no Word, gerando um único relatório (*output*) de 148 páginas, em que todas as citações referentes à cada uma das unidades de registro existentes apareceram de forma condensada, dessa forma facilitando a interpretação dos dados, identificação de similaridades e divergências e ranqueamento de informações.

De posse dessas informações, foi possível a realização da terceira fase, tratamento dos resultados, em que se estabelecem reflexões, inferências e interpretações críticas, de forma a se compreender os fenômenos do referido estudo, buscando analisar os conflitos trabalho-família revelados pelas empreendedoras.

4.7.1 *Categorias analíticas e unidades de registro*

A segunda fase da análise de conteúdo, exploração do material, proposta por Bardin (2006), será detalhada nesta subseção. Nessa fase, definiram-se as categorias de análise e as unidades de registro que servirão de base para a análise das entrevistas, conforme exposto no Quadro 5.

Quadro 5 – Categorias analíticas e unidades de registro

CATEGORIAS DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTRO
Motivações para empreender	Realização Pessoal
	Insatisfação com Emprego
	Identificação de oportunidade
	Necessidade Financeira
	Flexibilidade de horários
CTF: Dimensão Tempo	Responsabilidade e envolvimento
	Crianças pequenas
	Sobrecarga
	Ausência na Família
	Flexibilidade
	Pouco tempo para si
	Trabalho do Parceiro
CTF: Dimensão Tensão	Expectativas
	Valorização
	Apoio do Parceiro
	Estresse do Trabalho
CTF: Dimensão Comportamento	Incompatibilidade dos Papéis
Estratégias de Atenuação	Dificuldades do Negócio
	Eliminar o conflito
	Reduzir o conflito
	Compartilhar o conflito

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Laville e Dionne (1999) apresentam três modos de definição das categorias analíticas, a saber: o modelo aberto, em que as categorias de análise não são fixadas no início da pesquisa, mas tomam forma no curso da própria análise; o modelo fechado, em que o pesquisador decide a priori as categorias, apoiando-se em um ponto de vista teórico; e o modelo misto, em que a grade de categorias analíticas não tem o caráter imutável do modelo anterior, podendo ser desenvolvidas antes, durante e depois das análises do pesquisador. O modelo misto situa-se entre os dois modelos anteriormente expostos. Para este estudo, foi utilizado o modelo misto de categorias analíticas.

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, conflito trabalho-família devido ao tempo, conflito trabalho-família devido à tensão, conflito trabalho-família devido ao comportamento e estratégias de atenuação), bem como algumas unidades de registro, evidenciadas no Quadro 5.

Destaca-se que a categoria motivações para empreender foi elaborada no sentido de analisar se a escolha pelo empreendedorismo está atrelada a tentativa de conciliar melhor as demandas do trabalho e da família. Já as três categorias analíticas referentes às dimensões tempo, tensão e comportamento foram criadas com base no modelo multidimensional proposto por Greenhaus e Beutell (1985). Por fim, a categoria estratégias de atenuação foi desenvolvida em consonância com às ações de mitigação de conflitos propostas por Shelton (2006).

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Esta seção evidencia os achados do estudo em relação às motivações para empreender, aos conflitos entre trabalho e família vivenciados pelas mulheres empreendedoras e às estratégias para minorá-los. São feitas as devidas conexões com a literatura vigente, a fim de identificar convergências e divergências.

Para facilitar a compreensão dos resultados, as subseções serão apresentadas de forma a responder cada um dos objetivos específicos e analisar os pressupostos mencionados neste estudo. Logo, esta seção está estruturada em 6 subseções, a saber: perfil dos sujeitos da pesquisa, motivações para empreender, conflito trabalho-família devido ao tempo, conflito trabalho-família devido à tensão, conflito trabalho-família devido ao comportamento e estratégias de atenuação.

A visualização dos resultados, nas cinco últimas subseções, é realizada por meio da ferramenta *Network View*, do software *ATLAS.ti 7*, como redes de relacionamentos de códigos. Em cada categoria analítica são apresentadas *Network Views*, onde estão descritas as citações que ocorreram para cada unidade de registro desta pesquisa.

A categoria analítica e suas respectivas unidades de registro são conectadas por meio de setas. Cada código é indicado com um par ordenado de dois números, como código $\{x - y\}$, nos quais o “x” representa a frequência do uso da unidade de registro, isto é, o número de citações a qual o código foi relacionado e o “y” representa a densidade do código, isto é, o número de outros códigos aos quais ele está ligado. As descobertas com origem nos dados desta pesquisa são relacionadas ao referencial teórico exposto, permitindo a conexão entre teoria e prática.

Cada uma das categorias analíticas deste estudo têm os resultados apresentados de acordo com a ordem decrescente da quantidade de citações de cada unidade de registro, representada pelo código “x”, com exceção da categoria analítica estratégias de atenuação, em que se evidenciam os resultados conforme encadeamento lógico de ideias necessário.

5.1 Perfil dos sujeitos da pesquisa

Nesta seção, são apresentados os dados pessoais e familiares e os dados do empreendimento, perguntados antes de se iniciar a entrevista propriamente dita, a fim de se traçar o perfil dos sujeitos da pesquisa, bem como dos respectivos empreendimentos. Esse detalhamento proporciona o melhor entendimento dos resultados desta pesquisa. Dessa forma, é possível realizar as devidas conexões com os itens do roteiro semiestruturado.

Conforme apresentado no Quadro 6, os sujeitos da pesquisa são compostos por nove empreendedoras, identificadas de E1 a E9, a fim de manter o anonimato das participantes. Com esse mesmo objetivo, as pessoas citadas nas entrevistas, como filha, parceiro, sócia ou mãe, bem como os negócios, tiveram os nomes substituídos por “fulana”, “sicrana” e “empresa”.

Resumidamente, as entrevistas apresentam o seguinte perfil: idade média 37,2 anos, 26 anos a mais nova e 56 a mais velha; cerca de 1,7 filho; renda pessoal de R\$ 11.643,00 e familiar de R\$ 20.889,00. A maioria é casada, apresenta alta escolaridade e possui empregados domésticos em tempo integral ou duas vezes na semana. Ademais, destaca-se que todas apresentam famílias pequenas, com média de 3,4 pessoas – geralmente, filhos e marido - morando no mesmo lar; e vivem em residência própria.

Quadro 6 – Dados pessoais e familiares

	Idade	Filhos	Renda pessoal	Renda familiar	Estado Civil	Escolaridade	Empregados domésticos
E1	34	3	R\$ 12.000	R\$ 12.000	Divorciada	Segundo grau completo	Tempo integral
E2	31	2	Não informada	R\$ 15.000	Casada	Superior incompleto	Tempo integral
E3	33	2	R\$ 4.500	R\$ 26.000	Casada	Pós-graduação	Tempo integral
E4	41	2	R\$ 10.000	R\$ 20.000	União estável	Pós-graduação	Tempo integral
E5	33	1	R\$ 10.000	R\$ 20.000	Casada	Superior completo	Tempo integral
E6	32	0	Não informada	R\$ 10.000	Casada	Pós-graduação	2x na semana
E7	26	1	R\$ 10.000	R\$ 20.000	Casada	Pós-graduação	Tempo integral
E8	49	2	R\$ 20.000	R\$ 40.000	Casada	Superior completo	2x na semana
E9	56	2	R\$ 15.000	R\$ 25.000	Casada	Segundo grau completo	Tempo integral
Média	37,2	1,7	R\$ 11.643	R\$ 20.889			

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Em relação à idade, a média foi de 37,2 anos, sendo que a maioria das entrevistadas (6) tem entre 26 e 34 anos, o que corrobora com a média atual da população economicamente ativa que tem negócios próprios.

Quanto ao número de filhos, a média foi de 1,7 filho por mulher, apenas uma participante ainda não tem filhos, mas informa que ‘já liberou’ para engravidar. Desde o início do século XXI, a fecundidade das mulheres brasileiras tem sido registrada abaixo da taxa que garante a reposição da população a médio e longo prazos. Camarano (2013) explica que a taxa de fecundidade total está em torno de 1,7 filho por mulher (na década de 1950 a taxa era de 6,1 filho). Ou seja, a média deste estudo é similar a das mulheres brasileiras.

No que concerne a renda pessoal, atualmente, a maioria das mulheres (6) apresenta pró-labore igual ou superior ao do seu parceiro. Isso indica que a remuneração dessas empreendedoras é tão importante quanto a de seu companheiro para o sustento e manutenção da família. Logo, verifica-se que o empreendedorismo proporcionou a essas entrevistadas um retorno financeiro significativo.

No tocante à escolaridade, um dado que chama a atenção é o fato de que 90% das mulheres possuem a escolaridade igual a de seus parceiros, 67% das entrevistas têm nível superior completo ou pós-graduação e 33% têm segundo grau completo ou superior incompleto. Apenas a entrevistada E1 possui escolaridade inferior a de seu ex-marido.

O alto índice de qualificação pode indicar que as mulheres estão empreendendo de forma mais planejada, racional e embasada. Levantamentos realizados anualmente pelo IBGE constata que as mulheres recebem em média 30% menos do que os homens. Isso, aliado ao fato delas possuem mais anos de estudo, acaba refletindo-se no aumento do índice do empreendedorismo feminino e na percepção, por parte da mulher, de que o empreendedorismo, seja por oportunidade ou necessidade, pode ser uma opção de carreira interessante e rentável para elas (GEM, 2011).

Em relação às ajudantes do lar, todas as mulheres, independente da renda pessoal ou familiar, têm empregadas domésticas ou babás. A maioria das entrevistas (7) tem empregadas domésticas em tempo integral. Isso está diretamente relacionado ao tema desta pesquisa, visto que, por dedicarem muito tempo ao trabalho, as empreendedoras terceirizam as atividades domésticas e, dessa forma, conseguem ter melhor desempenho laboral.

Ainda no que diz respeito à caracterizar os sujeitos da pesquisa, no Quadro 7 apresentam-se os dados dos negócios administrados pelas mulheres entrevistadas neste estudo. Em síntese, elas estabeleceram o negócio há cerca de 9,4 anos, a mais recente em funcionamento há 2 anos e a mais antiga há 27 anos; possuem em média 2,8 lojas. A maioria das entrevistadas tem pelo menos uma sócia; empregam em seu negócio membros da família; e gerenciam micro, pequenas ou médias empresas no ramo de vestuário feminino (6), *lingerie* (2) e *fitness* (1).

No que concerne ao tempo da empresa, observa-se a jovialidade dos negócios: a maioria (6) tem menos de sete anos. Isso indica que, conforme já evidenciado pelo Sebrae (2016), o movimento empreendedor tem se fortalecido e crescido nos últimos anos, sendo reforçando, principalmente, pelo recente aumento de mulheres ingressantes no empreendedorismo.

Quadro 7 – Dados do empreendimento

	Tempo da empresa	Qtd lojas	Qtd sócios	Qtd membros da família no negócio	Ramo	Porte
E1	3	1	0	3	Vestuário	Pequena
E2	2	2	2	2	Vestuário	Pequena
E3	6	2	1	1	Lingerie	Pequena
E4	20	1	0	1	Lingerie	Microempresa
E5	5	1	1	0	Vestuário	Pequena
E6	2	1	1	0	Vestuário	Microempresa
E7	7	1	1	4	Vestuário	Pequena
E8	13	5	0	3	Fitness	Pequena
E9	27	11	4	2	Vestuário	Média
MÉDIA	9,4	2,8	1,1	1,8		

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Em relação à quantidade de lojas, justamente pelo pouco tempo de fundação, a maior parte das entrevistas (5) gerencia apenas um empreendimento. Entretanto, percebe-se que, geralmente, quanto maior o tempo de atuação do mercado maior a quantidade de negócios, como no caso das empresárias E8 e E9 que possuem cinco e onze lojas, respectivamente.

No que diz respeito à quantidade de membros da família trabalhando no negócio, constata-se que sete das nove mulheres têm a família atuando diretamente dentro negócio como sócios ou funcionários, sendo bastante comum a presença do parceiro, da mãe, do irmão e dos filhos, caracterizando-se esses empreendimentos como empresas familiares.

5.2 Motivações para empreender

Nesta subseção, busca-se responder ao primeiro objetivo específico, que é apontar as principais motivações iniciais para o empreendedorismo feminino. O pressuposto é que as mulheres optam pelo empreendedorismo acreditando que a flexibilidade de horários favorecerá a conciliação entre demandas do trabalho e da família.

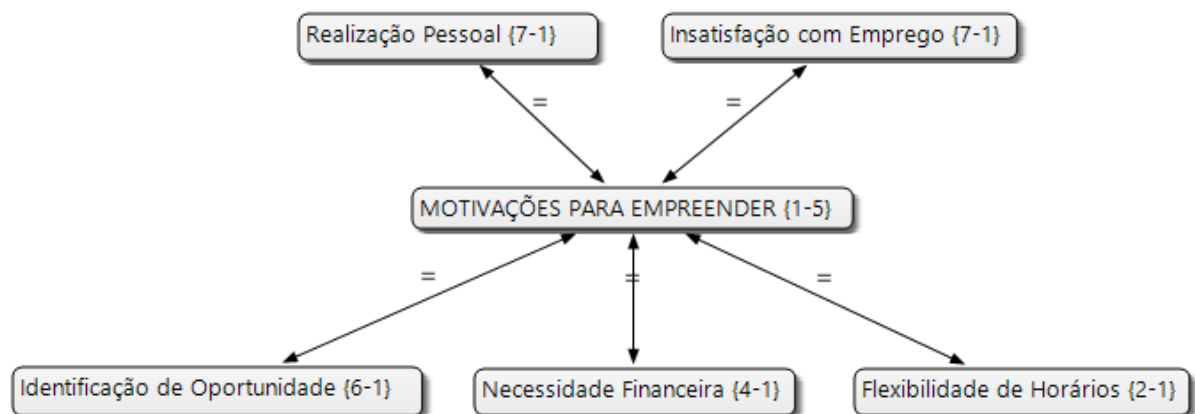
Na tentativa de equilibrar tantos papéis e ter maior qualidade de vida no trabalho, muitas mulheres estão empreendendo. Outros motivos também as impulsionam a tomar essa decisão de ter um negócio próprio, a saber: a necessidade financeira, a independência profissional, o desenvolvimento profissional, a realização pessoal, a percepção de oportunidade de mercado, a dificuldade em transpor o ‘teto de vidro’, a possibilidade de trabalhar em casa, a busca por maior autonomia e empregos flexíveis, a influência da família, etc.

Na Figura 5 verifica-se que a categoria analítica motivações para empreender

consolida 5 unidades de registro, apresentadas na seguinte ordem decrescente: realização pessoal (7), insatisfação com emprego (7), identificação de oportunidade (4), necessidade financeira (3) e flexibilidade de horários (2).

Destaca-se que essas são as motivações iniciais apontadas por elas. Porém, no decorrer da análise, percebe-se a existência de diversas outras razões que circundam a decisão de empreender, muitas vezes, tão importantes quanto as motivações iniciais, como a realização pessoal, que está presente nas falas de todas as mulheres. A insatisfação com o emprego também funciona como catalisador nesse processo decisório, estando presente nos relatos de cinco das nove mulheres. Por isso, há citações referentes a diversas unidades de registro, visto que constantemente são levados em consideração mais de um motivo para optar pelo empreendedorismo. Ademais, a unidade de registro ‘realização pessoal’ não foi analisada isoladamente, visto que ela se mostrava sempre conectada a uma ou mais motivações.

Figura 5 – Motivações para empreender



Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Conforme relato de sete entrevistadas, apesar da flexibilidade de horários facilitar bastante a conciliação das demandas do trabalho e da família, ela apresenta-se mais como consequência da atividade empreendedora do que como razão decisiva para sua escolha. Logo, 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 empreendedoras, E3 e E6.

5.2.1 Insatisfação com emprego

Apesar de não ser a principal motivação para empreender, cinco mulheres explanam que se não estavam satisfeitas com seus empregos, pois sentiam falta de realização

pessoal, identificação com o trabalho desenvolvido, desafios, dinamicidade e, consequentemente, trabalhavam simplesmente pelo dinheiro.

“Recebi muito não, muita porta na cara, mas eu adorava porque quanto mais as pessoas faziam isso comigo, mais eu tinha certeza que ia dar certo, porque eu odeio coisa fácil. O meu emprego no banco, eu tirava por mês uns quinze mil reais. Era maravilhoso, mas eu não era feliz, porque era fácil. Eu adoro coisa difícil, coisa suada, porque quanto mais difícil, pode ter certeza que vai dar certo!” (E2)

“Todas as empresas que eu trabalhei eu não era satisfeita, eu ia trabalhar porque precisava do dinheiro, né, e precisava ocupar a cabeça também e fazer alguma coisa [...] Uma coisa que eu sempre digo pra todo mundo que me pergunta o que foi que eu fiz pra chegar aonde eu cheguei, né, eu digo que é gostar realmente do que faz, porque eu fui a minha vida quase toda infeliz, trabalhando numa coisa que eu realmente não gostava, e acho que quando se tem amor e você faz com prazer, com paixão, dá certo.” (E5)

Verifica-se que sentir prazer, estar feliz, amar o que faz, sentir-se desafiada e realizada eram sentimentos não supridos pelo emprego e descobertos no empreendedorismo; e, no ponto de vista dessas mulheres, condições fundamentais para o negócio ‘dar certo’. Logo, é explicitada como a realização pessoal interferiu consideravelmente na opção pelo empreendedorismo, visto que nessa atividade é que elas realmente se sentiam felizes.

Destaca-se que todas as empreendedoras desejam o reconhecimento profissional e pessoal, fator que contraria as principais pesquisas apresentadas no referencial teórico, como a de Shane, Kolvereid e Westhead (1991), que atestam que a busca pelo reconhecimento profissional não é uma das características marcantes no perfil das empreendedoras.

5.2.2 Identificação de oportunidade

Constata-se que quatro das mulheres pesquisadas, ao se depararem com algumas dificuldades, como conseguir fornecedores e encontrar roupas prontas, vislumbraram no empreendedorismo a oportunidade de superar esses problemas.

“Vi que tinha muita gente querendo mercadoria. As lojas que eu comprava não *dava* conta [...] A oferta era pequena para o tamanho de cliente. Aí a gente ia ficando irritada com a loja porque não conseguia pegar mercadoria, era tipo umas panelinhas, os clientes selecionados. Aí, eu fui me irritando e comecei a produzir, aí fazia 20 peças e vendia tudo. Aí, eu pensei assim ‘vou fabricar e vender para o lojista’, e já tinha todos os contatos, aí fui fazendo e deu certo [...] Eu sempre gostei muito de produzir. Eu não tinha os meios ainda para produzir, mas tinha amizades que tinham fábricas e eu sabia de tudo do meio de dentro: o que elas faziam, onde conseguia produzir, as facções, onde comprava os aviamentos. Eu ficava muito assim: eu não tinha o dinheiro para iniciar, mas tinha a vontade. Fui juntando um dinheirinho e começamos pequenininho” (E1)

“Eu era bem mais magra e não encontrava nada no meu tamanho, aí tudo eu comprava o tecido e mandava fazer, então, desde mais nova, eu sempre mandava fazer minhas roupas e gostava. Eu tinha o prazer de comprar o tecido, de mandar fazer, então aquilo ali já era um prazer pra mim. E, quando veio essa ideia [de montar uma loja], aí foi ótimo, né, porque eu faço realmente o que eu gosto, o que eu amo, e eu vejo como é importante você amar o que faz, porque senão você não

faz nada direito, né!” (E5)

Verifica-se nos relatos que a identificação de oportunidade soma-se novamente à realização pessoal, observada na satisfação que as mulheres já tinham em trabalhar no ramo de confecção. Nesse sentido, elas investiram nessa carreira, pois se sentiam capazes de suprir uma necessidade do mercado e realizadas naquele ofício.

Vale frisar que o nível de empreendedores por oportunidade passou de 42,4% em 2002 para 71,3% em 2013, ano em que houve o maior índice já registrado nos últimos 12 anos (GEM, 2013). Destaca-se que o ano em que as mulheres supracitadas empreenderam - 2003, 2009, 2011 e 2013 - coincide justamente com esse período de crescimento do empreendedorismo por identificação de lacunas.

Ademais, constata-se que o perfil do empreendedor brasileiro se torna mais feminino e escolarizado. As mulheres estão investindo em qualificação e buscam acesso às informações, fato corroborado pelo índice de escolaridade: 49% dos donos de novos negócios – em que as mulheres são maioria – têm pelo menos o segundo grau completo. Já entre os donos de negócios estabelecidos – em que os homens são maioria – esse índice é de 41%. Aponta-se ainda que 66% das mulheres iniciam uma empresa após identificar uma oportunidade de mercado. Ou seja, estão deixando de empreender apenas para complementar a renda da família ou pela falta de alternativas (GEM, 2013).

Logo, esta pesquisa corrobora as informações do relatório GEM (2013), visto que 44% da amostra decidiu empreender após constatar uma lacuna no mercado. Ressalta-se ainda que a alta escolaridade, 67% das entrevistas têm nível superior completo ou pós-graduação, pode refletir na opção pelo empreendedorismo de forma mais embasada, o que contribui para a maior possibilidade de sucesso e crescimento do negócio.

5.2.3 *Necessidade financeira*

Observa-se que três das mulheres pesquisadas passaram por problemas financeiros, a saber: a empresa da mãe faliu, a desestabilização orçamentária dos pais e o desemprego. Diante disso, viram no empreendedorismo a possibilidade de ter uma renda que pudesse suprir essa falta de recursos, de acordo com falas abaixo.

“O meu caso foi de necessidade, para dar uma estabilidade para minha mãe porque, tipo, quando ela quebrou, ficamos muito mal, mal de não ter nada. E eu realmente queria dar para minha mãe muito conforto e também, por eu ser muito ambiciosa, pelo lado bom, eu sabia que eu podia dar muito mais. Então, no meu caso, foi por necessidade e vontade mesmo de ganhar mais [...] Se eu ganhar quinze, vinte mil fixo, eu vou achar pouco, porque eu sei que tenho capacidade para muito mais, pela minha capacidade de persuasão” (E2)

“Na verdade eu comecei a ser sacoleira por pura necessidade. Eu comecei quando eu fazia o segundo científico... Desandou financeiramente a vida dos meus pais, né, e eu tive que ganhar dinheiro de alguma forma [...] Comecei só a pegar essas calcinhas pra levar pro colégio, eu notava que o pessoal me comprava, às vezes, só pra me ajudar porque via o meu esforço, né, e eu fui começando a acreditar que gostava de comércio e foi juntando a história da necessidade com o prazer de vender também [...] Eu comecei a fazer a faculdade de enfermagem e ser sacoleira dentro da faculdade, aí foi tudo de bom pra mim, por quê? Porque na faculdade, eu me deparei com um monte de mulher. E na época quase não existia em Sobral fábricas pequenas de *lingerie*, então eu descobri um excelente negócio [...] Com o passar do tempo descobri que o que eu *tava* ganhando como sacoleira era três vezes mais do que o meu salário fixo.” (E4)

“Eu decidi [empreender], porque a padaria fechou, eu arranjei um trabalho extra [...] Passei uns 4 a 5 meses nesse projeto, mas não deu continuidade, então o que me veio à mente foi trabalhar por conta própria e eu comecei, comecei a comprar, comecei a vender. Eu saía de manhã com 200 calcinhas e voltava sem nada. Eu tinha metas diárias, então todos os dias as minhas metas eram planejadas e eu tinha que atingir, saía de casa e só voltava quando eu atingia a minha meta” (E9)

Verifica-se nos relatos que a necessidade financeira vem novamente atrelada à realização pessoal, em que se identifica a possibilidade de ganhar mais dinheiro devido à capacidade de persuasão, ao prazer em vender e ao esforço empenhado. Logo, essas mulheres passaram a se dedicar integralmente ao empreendedorismo por constatarem a maior rentabilidade e por gostarem dessa atividade.

Destaca-se que em 2015, houve uma significativa redução do nível de empreendedores por oportunidade, que caiu de 71,3% para 56,5%. As análises conduzem à conclusão de que, embora as taxas de empreendedorismo continuem aumentando entre 2014 e 2015, se comparadas aos últimos anos da pesquisa GEM no Brasil, estas foram mais impactadas pelo empreendedorismo por necessidade, principalmente, entre os empreendedores nascentes (GEM, 2015).

Nesse sentido, este estudo confirma os dados dessa pesquisa GEM (2015), visto que algumas mulheres vislumbraram do empreendedorismo uma forma de reverter problemas financeiros, bem como construir carreiras mais interessantes sob seu ponto de vista.

5.2.4 *Flexibilidade de Horários*

Constata-se que duas das mulheres pesquisadas optaram pelo empreendedorismo acreditando que a flexibilidade de horários favoreceria a conciliação entre demandas do trabalho e da família, que é o pressuposto relacionado à motivação para empreender desta pesquisa.

Destaca-se que ambas se identificavam e se sentiam realizadas na profissão em que atuavam, enfermagem e engenharia de produção mecânica. Porém, a inflexibilidade de

horário aliada à sobrecarga de trabalho pesou bastante na decisão de pedir demissão do emprego, considerado muito bom elas, para empreender.

A primeira empresária não tem filho ainda, mas afirma que ‘já liberou’ para engravidar. Após passar em um concurso público, decidiu ‘fazer algo que sempre teve vontade’, que era ter seu negócio próprio. Logo, diante da insatisfação com a carga horária e remuneração, atrelado ao fato da estabilidade que pode adquirir quando for nomeada no concurso, identificou no empreendedorismo uma possibilidade de ter maior flexibilidade de horários e rentabilidade financeira.

“Eu gosto muito da minha profissão de formação, gosto muito da enfermagem [...] Eu me sentia bem, realizada, mas a carga horária de trabalho e a questão salarial é que frustra a gente na enfermagem [...] Eu também *tava* super sobrecarregada [...] Na verdade eu só resolvi aproveitar a oportunidade de abrir a empresa porque eu tinha a segurança de que passei no concurso e ia ser chamada [...] Então, decidi pedir demissão por conta da flexibilidade de horário e do financeiro também.” (E6)

A segunda empresária tem dois filhos pequenos, de 2 e 6 anos. Pediu demissão de uma das maiores empresas do estado do Ceará para empreender, pois tinha muita dificuldade de conciliar as demandas familiares e profissionais, além de se sentir ausente dentro de casa.

“Eu amava o que eu fazia! [voz trêmula] Até hoje, eu tenho muita saudade [...] Meu salário era muito bom e aí, eu saí para não ganhar nada [risos] [...] Mas zero arrependimentos. La não existia a questão da flexibilidade. Horário de almoço era uma hora contada, então para eu almoçar em casa tinha que contar quinze minutos de ida, quinze minutos de volta, então só tinha meia hora em casa, almoçava com minha filha no colo para dar tempo de almoçar e ficar com ela. Se a criança ficasse doente, com febre, não existia ir para casa. Se eu estava doente também, tinha que trabalhar, deixava para me atrasar um pouco quando era para marcar uma consulta no horário de trabalho para minha filha [...] A minha filha já ia fazer dois anos e aí realmente eu tive que escolher ou um ou outro. É, meu marido também me deu apoio [para pedir demissão] porque ele via que, assim, a gente ia ter outro filho, a Fulana [filha] estava crescendo, e eu realmente não participava tanto do dia a dia dela, acabava ficando muito na mão de babá, e ele achou que seria uma boa mesmo para o bem da família eu ir para um emprego que pudesse ter uma maior flexibilidade.” (E3)

Esses resultados corroboram as pesquisas de Capowski (1992), Buttner e Moore (1997), Quental e Wetzel (2002), Lindo *et al.* (2007), em que se percebe que a relação familiar aparece bastante atrelada ao fato dessas mulheres optarem pelo empreendedorismo em busca da flexibilidade de horário e autonomia. Logo, ter seu próprio negócio foi percebido por elas como uma opção de carreira que conduz a um maior equilíbrio entre os papéis do trabalho e da família. No anseio de ter horários flexíveis para estar mais presente no cotidiano da família e, principalmente, nos cuidados com os filhos e consigo mesmas, elas acabam levando a questão familiar muito a sério ao optarem pelo empreendedorismo.

Conforme ratificado pela empreendedora E3, que almoçava com a filha no colo e trabalhava doente, devido a inflexibilidade de horário, muitas mulheres pensam estar no

empreendedorismo a oportunidade para conciliar trabalho e família, devido à flexibilidade de horários que elas mesmas organizam (GOMES; SANTANA, 2002; DEMARTINO; BARBATO; JACQUES, 2006).

Essas duas mulheres relatam explicitamente que foi fundamental o parceiro ‘segurar as pontas’ e ‘sustentar a casa’ para elas terem condições de pedir demissão para empreender. Outras 3 entrevistadas também comentaram o importante apoio financeiro recebido do parceiro. Logo, verifica-se que a estrutura conjugal é fator preponderante para que as mulheres casadas optem sair do seu emprego ou arrisquem em um negócio, visto que no início há um retorno financeiro ínfimo. Nesse sentido, elas deixam bastante evidente o fato que só tiveram oportunidade de empreender devido ao fato de seu marido se responsabilizar financeiramente pelas despesas da casa.

“Vou ser bem sincera, eu só tive oportunidade de fazer essa escolha porque o meu esposo tem um salário que sustente a casa, porque até quando eu saí deixando de ganhar quatro mil e pouco, fora os benefícios, ele tinha como sustentar a casa, independente do meu salário. Não que o meu salário seja para o luxo, de forma alguma. Todo mês é integral para pagar as contas da casa, mas se eu precisasse, eu nunca teria saído, mesmo que fosse um sonho [...] Tanto que eu conheço muitas mulheres, mães de coleguinhas da Fulana [filha], que a renda delas é a mais importante para a família e que é uma luta, as crianças tem que ficar no integral, e choram e aquele negócio todinho, mas elas não têm alternativa.” (E3)

“A gente passou três anos, um ano inteiro sem tirar dinheiro, né, só investindo, com conta pra pagar, e assim que eu comecei a empresa eu já casei [...] A gente tirava muito pouco e era mais assim o suficiente pra pagar as contas, né, e o meu marido que aguentou tudo desde o começo. Vai que eu tento aguentar aqui, entendeu? [...] Então foi bem difícil, não foi fácil.” (E5)

Nesse sentido, esta pesquisa confirma o estudo de Strobino e Teixeira (2014), em que se aponta que a disponibilidade das mulheres para o trabalho depende de uma complexa combinação de situações pessoais e familiares, como a estrutura conjugal e a presença dos filhos. Além disso, Bartolomé e Evans (1979) e Keith e Schafer (1980) já indicavam em suas pesquisas que as mulheres colocam os problemas financeiros como o fator causal mais importante no surgimento dos conflitos entre o trabalho e a família. Neste caso, conta a favor o fato de ser o parceiro que se compromete com as despesas da casa e auxiliá-la financeiramente, mesmo na empresa, quando necessário.

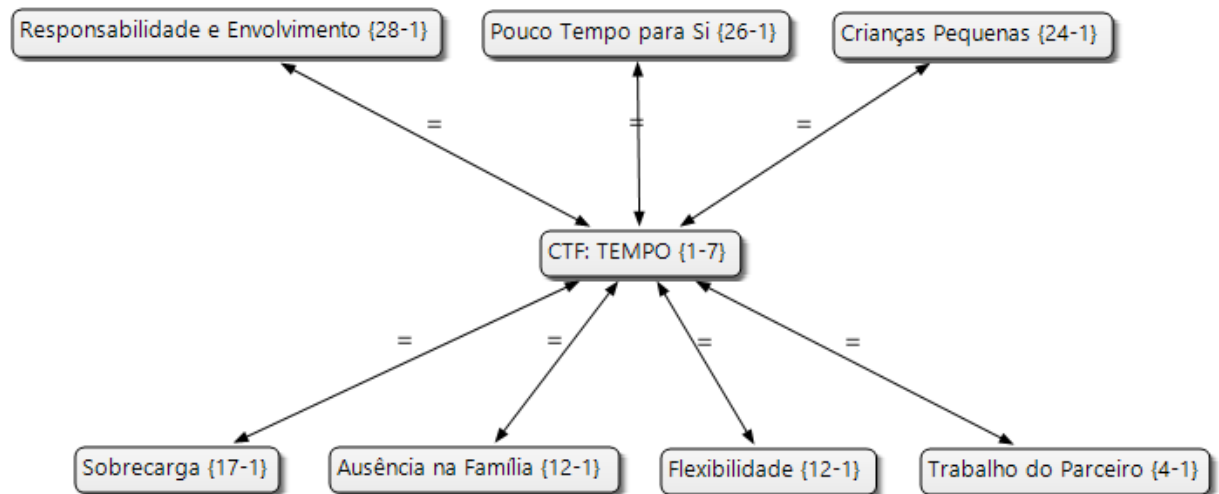
5.3 Conflito trabalho-família devido ao tempo

Nesta subseção, busca-se responder ao segundo objetivo específico, que é evidenciar os conflitos trabalho-família das mulheres empreendedoras em relação à dimensão tempo. O pressuposto é que o tempo dedicado ao trabalho limita a disponibilidade para a família se sobressai como conflito da dimensão tempo.

O conflito baseado no tempo contempla aspectos gerais do trabalho, como o número de horas trabalhadas, a flexibilidade de horários e o grau de envolvimento e responsabilidade e a inter-relação com o trabalho do cônjuge (GREENHAUS; BEUTELL 1985). Conflitos de tempo estão relacionados à excessiva dedicação de tempo ao trabalho, o que resulta em menor tempo ocupado com a família (PLECK; STAINES; LANG, 1980).

Na Figura 6 observa-se que a categoria analítica CTF devido ao tempo agrupa 7 unidades de registro, apresentadas na seguinte ordem decrescente: 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).

Figura 6 – CTF: Dimensão Tempo



Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Verifica-se pelas falas que as mulheres dedicam muito tempo ao trabalho, em média 11 horas diárias. Entretanto, por serem multitarefas, fazerem uma série de encaixes, levarem as crianças para o trabalho e adequarem sua rotina aos horários dos filhos; conseguem ser disponíveis para seu parceiro e seus filhos 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 se sente muito ausente na família.

Devido ao alto nível de responsabilidade e envolvimento diante do negócio e por priorizarem ficar mais tempo com os filhos, essas mulheres dedicam pouco tempo a si, abdicando, muitas vezes, do lazer, das férias, da realização de atividade física e dos cuidados com sua saúde.

5.3.1 Responsabilidade e Envolvimento

Conforme indicado na Figura 6, foram identificadas 28 citações relacionadas à unidade de registro ‘responsabilidade e envolvimento’, sendo este o maior CTF da dimensão tempo. Por serem donas do negócio, essas mulheres se envolvem demasiadamente, sentindo-se responsáveis pelo sucesso ou fracasso do empreendimento. Por isso, dedicam-se bastante e acabam ficando sobrecarregadas. Isso eleva consideravelmente os conflitos trabalho-família.

Verifica-se que o nível de comprometimento dessas entrevistadas é altíssimo, conforme relatos, a empresa “representa tudo” (E1), “exige dedicação de 100%” (E5), é um “projeto de vida” (E7). Ademais, observa-se também o envolvimento afetivo criado com o empreendimento e com os funcionários, ratificado pelas seguintes falas “sou o coração da minha empresa” (E2) e “ajudo as pessoas que amo” (E4).

“De envolvimento e de responsabilidade é cem por cento, eu sou envolvida em tudo. Não há nada aí que eu não saiba, eu sei de tudo. Hoje, a minha empresa representa tudo basicamente, a gente vendo pelo lado financeiro... Eu estou vivendo dela, eu sustento a minha família dela e eu tenho uma vida bacana graças a ela.” (E1)

“A empresa pra mim representa tanta coisa sabe porquê? Porque eu sei que dali eu tô fazendo um monte de gente feliz também. Porque, gente, você tem noção o que é uma revendedora chegar e dizer assim ‘Fulana [empreendedora], vem ver minha moto que eu consegui comprar por conta das coisas que eu *tava* vendendo’ [...] Eu acho que isso é um êxtase! [...] Eu acho que o lado mais forte que representa pra mim a empresa é esse lado de poder ajudar as pessoas que eu amo.” (E4)

“Tudo é muito novo pra mim, né, fui mãe há pouco tempo, então, assim, eu ainda tô aprendendo. Mas, eu acho que, aqui no trabalho não, me acho cem por cento, sou cem por cento focada realmente [...] Hoje a empresa é cem por cento. É tudo, Ave Maria [voz trêmula, choro].” (E5)

Por se demonstrarem centralizadoras e controladoras, todas as empreendedoras desta pesquisa acham imprescindível sua presença física para garantir o bom andamento do trabalho. Elas acreditam que, dessa forma, podem constatar se os funcionários estão realmente trabalhando, além de proporcionar maior velocidade ao trabalho executado.

“Quando você tem um negócio, você quer tanto que aquilo dê certo que você tem que estar o tempo inteiro olhando o que estão fazendo, senão não anda, entendeu? Sou muito bitolada com isso: eu estou junta, então eles estão fazendo [...] Eu gosto de estar cobrando e ver se realmente estão fazendo. Então eu gosto de estar perto.” (E1)

“Por exemplo, sábado agora, eu vou fazer um balanço e você pode imaginar: ‘a Fulana [empreendedora] vai ficar até o último momento’, fico! Fico até o último momento e em pé! Os balanços geralmente são oito, nove horas de balanço. E eu fico lá do começo ao fim. Por que que eu acho importante? Para dar velocidade ao trabalho. Se o patrão fica em casa, o funcionário relaxa, e eu ficando lá, não vai haver brincadeira, vai haver compromisso.” (E8)

Por não confiarem que outra pessoa poderá fazer melhor que elas, sete das nove entrevistadas relataram ter dificuldades em delegar, principalmente, no início do negócio.

Entretanto, a maturidade empresarial, a necessidade de contratar profissionais qualificados para fazer o negócio crescer e a própria falta de tempo, fizeram com que, aos poucos, elas tentassem transferir algumas atividades, apesar de se mostrarem sempre presentes e alerta para qualquer imprevisto.

“Ah, eu fico agoniada porque eu acho que ninguém sabe fazer direito [...] Dá certo, mas para mim, eu tenho que tá em cima, olhando, porque a pessoa não faz do jeito que eu quero, mas é o jeito né, não tem como eu estar presente o tempo todo... Eu ainda centralizo muito, eu sou muito centralizadora. Tô em tudo! Centralizo tudo!” (E2)

“O meu sonho era conseguir delegar mais porque eu noto que ficam muitas funções só pra mim [...] Queria delegar mais pra ter mais tempo com a minha família [...] Por exemplo, agora tava ali no *Instagram* respondendo minhas clientes, porque acaba que você chega a um ponto que se eu delegar uma função dessa pra um funcionário, não vai ser da mesma forma que eu respondo e não adianta eu me iludir em relação a isso, entendeu? Então, eu disse ‘meu Deus, eu tô ficando cansada porque eu chego em casa e continuo trabalhando’, mas fui fazer um teste de três dias e quando eu cheguei no dia seguinte as clientes tudo ligando reclamando porque não tinha respondido na hora.” (E4)

“A gente delega muitas funções, mas esses acompanhamentos que eu faço, eu não encontrei ninguém para me substituir [...] Cada erro bárbaro, cada coisa, poxa isso aqui ‘tão colocando a empresa no lixo’ então, isso me deixa assim muito presa a não entregar essas funções que eu acho mais importantes para outra pessoa.” (E9)

Logo, os resultados desta pesquisa ratificam os achados de Tanure (2014) quanto às dificuldades referentes à gestão do negócio, em que as mulheres disseram ter problemas para delegarem atividades. Elas alegam que, no início, foi muito difícil deixar de ser centralizadora e passar a confiar mais no trabalho da equipe, mas informam que já estão em processo de amadurecimento quanto a isso.

As mulheres participantes deste estudo indicam que por serem donas se sentem muito mais responsáveis. Níveis de autonomia não necessariamente minoram o conflito trabalho-família. Pelo contrário, a autonomia carrega consigo responsabilidades maiores, gerando sobrecarga qualitativa na execução das tarefas laborais e, conseqüentemente, conflito. Entretanto, os autores informam também que as tensões do trabalho são menores, quando as atividades são bem administradas e integralmente conhecidas pelo trabalhador (JONES; BUTLER, 1980).

5.3.2 Pouco tempo para si

Consoante a Figura 6, foram registradas 26 citações relacionadas à unidade de registro ‘pouco tempo para si’, sendo este o segundo maior CTF da dimensão tempo. Percebe-se que o alto nível de responsabilidade e envolvimento diante do negócio, o excessivo tempo dedicado ao trabalho e a priorização das demandas dos filhos pequenos fazem com que as

mulheres participantes desta pesquisa dediquem pouco tempo a si. Isso eleva consideravelmente os conflitos trabalho-família, afinal praticamente não têm descanso.

Verifica-se que é unânime o quanto elas sentem falta de tempo para lazer ou férias. Todas informaram que o período de folga que têm corresponde ao recesso de final de ano da empresa, geralmente de quinze de dezembro a dez de janeiro. Entretanto, poucas conseguem viajar nesta ou em outra época, pois acham fundamental estarem disponíveis para qualquer imprevisto; além de preferirem ficar em casa descansando ou dormindo, inclusive três entrevistadas ratificam isso ao mencionar ‘meu lazer é dormir’.

“Não tiro [férias]. Eu tô com estafa, altamente cansada, altamente estressada [...] No geral, eu me sinto muito cansada pelo meu ritmo de vida. Ainda mais esse ano que a gente tá tendo que trabalhar mais porque as vendas caíram, aí é que eu tô me sentindo cansada mesmo! [...] Eu acho que precisava de mais tempo com o meu marido sozinha, para viajar, para fazer alguma coisa! Mas como a gente sempre vai adiando [...] O comércio ficando sempre em prioridade [...] Eu sinto muita falta de viajar com meu marido. Ou então, pegar minha família, ir para a Disney, fazer alguma coisa [...] Eu tenho tanto responsabilidade que eu não consigo viajar, sabendo que tô gastando, sabendo que eu tenho compromissos para o próximo mês, que corre o risco de eu não ter todo. Eu já me culpo, já me cobro, não me dou o direito de fazer nada!” (E2)

“Às vezes tem alguns eventos na cidade na semana que eu não vou porque literalmente eu tô acabada de cansada, eu não consigo, eu sou humana, né! [...] E sempre acontece isso sabe, eu não sou tão social por conta da minha vida de trabalho que é muito pesada [...] Eu tenho problema com o meu marido hoje. O Fulano [marido] reclama que às vezes eu sempre tô cansada no sábado pra sair. No sábado, o meu sonho de consumo é passar o dia todinho dormindo [risos], meu lazer é dormir, entendeu, porque eu durmo poucas horas na semana e o Fulano [marido] dorme pouco, aí a gente tem esse grande problema [risos]. No domingo eu também quero ficar o dia em casa.” (E4)

“Meu marido ainda quer poder viajar mais, mas assim, pra viajar já é mais complicado porque eu *tando* aqui e mesmo eu não *tando* aqui o dia todo, né, mas eu tô por aqui. A pessoa liga e eu resolvo, agora para viajar eu ainda não consegui sair assim pra passar uma semana fora e fazer uma viagem. Realmente, é mais difícil pra eu poder ir [...] Mas, eu tenho essa liberdade de poder viajar, entendeu?! Mas, eu não consigo.” (E5)

“Eu sinto falta mesmo de umas férias, de viajar, de ir a uma praia. Às vezes, eu sinto falta de um sábado livre [...] Então, o que eu sinto mais falta mesmo é disso, porque só trabalho, trabalho, trabalho e nenhum pouquinho de diversão [risos] [...] No sábado, quase que eu não tenho tempo. O domingo... Por exemplo, esse domingo eu não sai de casa, porque eu estava tão cansada, que queria ficar em casa, eu queria ficar em *off*.” (E8)

Conforme destacado, é raro as empreendedoras se ausentarem do seu negócio por motivos pessoais. Apenas uma mulher citou já ter feito isso, porém considerou um ‘luxo’ se distanciar durante sete dias da empresa para realizar uma viagem.

“Eu me dei o luxo de viajar para Dubai. Isso tem 2 meses, eu nunca tinha saído para fora do Brasil, porque eu penso ‘minha empresa, eu tenho que estar dentro’. Agora que eu estou começando a dizer assim ‘ah, tem gente para fazer para mim, eu vou poder viajar, vou poder viver um pouquinho’. Dizem que o fruto de nosso trabalho,

digamos que financeiro, é você ter benefício para poder fazer o que você gosta. ‘Ah eu queria viajar, eu viajei’. É o lucro de meu trabalho!” (E1)

Ademais, três mulheres relataram não estar cuidando de si, pois a prioridade são os filhos e o trabalho. A primeira informa ‘minha vida é uma gincana’, não podendo sequer se dar ao direito de ficar doente; já a segunda e a terceira não têm tempo ou disposição para realização de atividade física e cuidados pessoais.

“A minha vida é uma gincana, eu acordo, alguém olha para mim e diz ‘*vaaai*’, e *vaaai* até a hora de dormir [risos], quem chega primeiro... Competindo não sei nem com quem, mas é uma gincana! É como eu me sinto: numa gincana todos os dias, todos os dias, todos os dias! E aí, eu não me dou o direito nem de ficar doente. Eu *tô* com um lombalgia aguda [risos] que quase fico aleijada [...] *Tô* indo para fisioterapia para conseguir trabalhar, para conseguir dirigir, para conseguir levar as crianças para o colégio, para conseguir ter uma vida normal porque eu não tenho o direito de ficar doente [risos]. *Tô* rouca também faz bem um mês, aí quando ia começar a tomar antibiótico, quando eu finalmente consegui ir ao médico, aí eu tive a lombalgia, aí não posso tomar o antibiótico e continuo doente da garganta.” (E3)

“Eu *tô* tão cansada mentalmente, de como resolver problema, e em roupa, e qual é a próxima coleção que vai sair... E cansaço mental é pior do que cansaço físico. E acaba que tem muitas noites que eu não durmo preocupada com muitas coisas, como é que vai fazer, daí eu não tenho ânimo para ir para a academia, entendeu?” (E2)

“Olha a única coisa que pesa mesmo é essa parte de cuidar de mim, sabe. Que antes [de ser mãe] eu tinha muito isso, eu malhava todo dia, eu fazia a unha toda semana, eu cuidava do cabelo, eu ia pra uma dermatologista... Isso não existe mais, então, realmente, essa parte minha tá me, a questão da autoestima, tá me atrapalhando um pouco porque eu não *tô* achando uma hora porque não dá e, enquanto a Fulana [filha] não for [maior], porque é aquela coisa: a prioridade é ela e depois o trabalho. Então, isso aí eu abri mão realmente, entendeu?” (E7)

O pouco tempo que as empreendedoras conseguem dedicar a si, geralmente, é por meio de constantes encaixes que fazem ou porque acordam muito cedo para ter tempo de realizar alguma atividade física, conforme indicado pela empresária E8: “Eu me acordo quatro e meia da manhã. Aí, eu vou para a academia dia de terça e quinta, minha *personal* é cinco horas [...] O lado social a gente dá um jeito, por exemplo, corre ali e faz uma escova, corre ali e faz a unha.”

“Sábado de manhã ela [filha] *tá* com a babá, eu poderia sair, mas a gente já passa a semana todinha longe, já saio bem cedinho pra trabalhar e deixo ela, então se nem no final de semana eu puder ficar com ela pra ir fazer uma unha? Muitas vezes eu deixo de ir fazer, né, às vezes eu encaixo, *tô* aqui na loja e tem um salão aqui atrás, e eu digo vou já lá fazer a unha, aí vou e volto. (E7)

“Eu acordo mais ou menos quatro e meia, cinco horas da manhã, aí eu faço meia hora de oração, tenho trinta minutos da palavra, e quando é seis horas eu faço pilates e faço musculação. De seis às sete horas, duas vezes na semana, eu faço pilates e três dias eu faço musculação.” (E9)

Apesar das mulheres entrevistadas se sentirem um pouco insatisfeitas porque dedicam pouco tempo a si, por opção de priorizarem o trabalho e a família, acreditam que essa é uma situação momentânea, em que os negócios e os filhos pequenos exigem mais

atenção delas. Logo, elas vislumbram reverter essa situação a curto prazo. Outrossim, são cientes que o fato de serem donas do negócio lhes proporciona uma condição que seria muito difícil de conseguir caso trabalhassem numa empresa privada, situação ratificada nas seguintes falas “melhor do que isso é muito difícil” (E3) e “já fiz cirurgia plástica, passei quinze dias em casa, então, assim, claro que facilita” (E1).

“E agora, como eu passei por alguns problemas esse ano, eu realmente agora vou viver. Então, você vai me ver em Paris, em Londres. Basta só eu organizar aqui o que esse ano desorganizou, na hora que as coisas voltarem a funcionar, voltar a ter cem por cento do faturamento que eu tinha, vou começar a viver!” (E2)

“Como não tem como dar conta de tudo, então eu acabo que priorizo o trabalho, mas agora até que eu *tô* bem, *tô* conseguindo fazer drenagem, academia, consigo assim, né... Acho que eu não tenho do que reclamar. Assim, em relação à vida que eu tinha antes, eu *tô* no céu. Eu consigo, assim, sair para almoçar com minhas amigas. Antes, não tinha como [...] Acho que a única pessoa que eu não é tão priorizada sou eu, mas sou cem por cento consciente que melhor do que isso é muito difícil.” (E3)

O tempo destinado a Deus foi ressaltado por três empreendedoras como momento dedicado a si, como forma de encontrar paz interior, criar forças, renovar-se e, conseqüentemente, equilibrar melhor a vida familiar e profissional, inclusive uma delas relata que esse é um ‘momento de lazer’. Pressupõe-se que isso as tranquiliza e favorece a redução dos conflitos vivenciados.

“Eu acho assim que pra tudo você tem ter equilíbrio né e eu, *tô* falando por mim eu, Fulana [empreendedora], consigo esse equilíbrio através da oração, sabe. Eu acho que parte daí, né! É Deus e depois consequência de tudo que Deus proporciona, né! Eu acho que a minha fé faz realizar muita coisa, então é uma das coisas que eu sempre peço muito é pra eu nunca perder a minha fé [...] Na parte do empreendedorismo, eu também acho importante, eu acho que você consegue ser mais ético, eu acho que você consegue ser mais honesta, eu acho que você consegue com esse lado você não quer passar por cima do outro de uma forma ilícita, *tá* entendendo? Então, por isso que eu acho que é uma das coisas mais importantes que tem pra todas as áreas e é incrível sabe, no dia que você *tá* assim desanimada aí assim você para e ‘Senhor, me ajuda’. Você vai pra igreja e você se renova e você cria forças e, enfim, eu acho que esse lado é importantíssimo. [...] A comunidade pra mim é um pouco de lazer também. Eu sempre acabo que eu me distraio e é tanto que, às vezes, eu chego super cansada lá, mas acaba que é um momento meu, eu não vou por obrigação, não vou, é um momento de lazer.” (E4)

“Eu considero um tempinho pra mim também quando eu vou à missa que é uma coisa que eu não deixo de ir no final de semana, sempre que posso *tô* e eu também participo de grupos de casais, né, esse ano inclusive a gente é coordenador do grupo aí tem mais isso.” (E6)

Esses resultados corroboram os achados de Silva (2006), Lindo *et al.* (2007) e Tanure (2014), em que se informa que o fato de possuírem a inteira responsabilidade da empresa acaba ocasionando no aumento de estresse dessas mulheres e desequilíbrios em outras áreas da vida, 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.

Apesar de saberem que a flexibilidade acarreta em uma maior carga horária de trabalho, assim como afirmado por Capowski (1992) e Lindo *et al.* (2007), as mulheres deste estudo encaram a dedicação excessiva ao trabalho e a consequente falta de tempo para si como algo necessário para o crescimento do negócio, porém provisório. Almejam um planejamento melhor do tempo e que, em um futuro próximo, consigam desfrutar mais dos benefícios de ser dona do negócio.

5.3.3 Crianças pequenas

Como demonstrado na Figura 6, foram elencadas 24 citações relacionadas à unidade de registro ‘crianças pequenas’, sendo este o terceiro maior CTF da dimensão tempo. Apesar de ser a minoria dos casos, verifica-se a incidência do conflito trabalho-família, pois o tempo e os cuidados que as crianças pequenas demandam interferem no desempenho profissional das empreendedoras. Em contrapartida, há indícios de que a maternidade serviu mais como fator atenuante do que como agravante dos conflitos experimentados, conforme destacado pela empresária E5: “não interferiu [o nascimento da filha]. Acho que fez foi melhorar [meu desempenho]. Eu tô mais leve, entendeu? Eu tô mais tranquila.”

O resultado mais surpreendente desta pesquisa está relacionado a esta unidade de registro. Afinal, de acordo com as citações da subseção ‘responsabilidade e envolvimento’, as mulheres apresentam muita dificuldade em delegar tarefas. Porém, infere-se que a maternidade se apresentou como condição determinante para superação dessa barreira, pois, como as empresárias inevitavelmente ficariam afastadas por certo período do negócio, necessitaram iniciar a delegação de atividades: “tive que aprender a passar as responsabilidades pra minha equipe” (E7) e “meu marido com pressão demais ‘eu quero ter filho, eu quero ter filho’, e foi aí que eu arranjei uma gerente de produção, né, que aí eu comecei a passar as coisas pra ela” (E5).

Diante desse contexto, três das quatro empresárias com crianças pequenas indicam em seus relatos que a maternidade exigiu a diminuição da carga horária de trabalho, visto a necessidade de se dedicar ao filho, o que facilitou o estabelecimento de uma rotina mais equilibrada e saudável, com a melhor distribuição de horário entre as duas esferas, bem como a realização de atividade física, em consonância com a narrativa da entrevista E5: “ela [filha] não ia pra escola ainda, então eu ficava aqui direto, o dia todo, e também não ia pra academia

de manhã, nem malhava, nem fazia nada. Almoçava aqui, trazia já a marmita, né, e comia aqui na mesa, meia horinha e voltava.”

Por não poderem mais se dedicar exclusivamente ao trabalho, as mulheres fomentaram o processo de gestão compartilhada com especialistas, o que contribuiu significativamente para a profissionalização e o crescimento do negócio. Os relatos indicam que o ‘*boum*’ da empresa se deu justamente por meio do compartilhamento e da delegação de atividades a profissionais especializados. Nesse sentido, infere-se que a maternidade favoreceu a expansão e solidificação do negócio.

Além disso, duas empreendedoras informam que, depois de se tornarem mães, diminuíram os conflitos com seus respectivos parceiros, afinal eles passaram a reclamar bem menos do excessivo tempo destinado ao trabalho, conforme indicado pela entrevistada E7: “a gente [ela e o parceiro] entra em conflito por causa do trabalho, e antes da Fulana [filha] ainda era pior porque realmente eu vivia pro trabalho, mas hoje em dia eu já aprendi a ser feliz sem tá trabalhando.”

Ou seja, apesar da maternidade trazer uma série de responsabilidades e demandas, observa-se que ela estimulou essa série de mudanças no estilo gerencial e, consequentemente, na vida familiar dessas empreendedoras. Nesse sentido, após o nascimento dos filhos, depreende-se que as mulheres passaram a trabalhar um pouco menos e isso pode ter propiciado a diminuição dos conflitos entre trabalho e família.

“Não tinha tempo para nada, nada! Mas meu marido com pressão demais ‘eu quero ter filho, eu quero ter filho’, e foi aí que eu arranjei uma gerente de produção, né, que aí eu comecei a passar as coisas pra ela, né, tudo que eu fazia *tava* passando pra ela, pra ela resolver, entendeu? [...] Não interferiu [o nascimento da filha]. Acho que fez foi melhorar [meu desempenho]. Eu *tô* mais leve, entendeu? Eu *tô* mais tranquila [...] Eu acho que foram uma série de fatores que foi melhorando sabe... Contratação de gente nova, né, a gente tá com consultor agora, a gente tá oficializando mais as coisas, entendeu? Eu *tô* começando a delegar porque antes eu não conseguia delegar nada pra ninguém, tudo eu queria fazer, então eu era altamente estressada, aí eu busquei até ajuda com uma *coaching*, que me ajudou, né, e aí *tô* conseguindo delegar as coisas, entendeu? Aí sobra tempo, né! [...] Há seis meses atrás, eu não ia almoçar, né, ela [filha] não ia pra escola ainda, então eu ficava aqui direto, o dia todo, e também não ia pra academia de manhã, nem malhava, nem fazia nada. Almoçava aqui, trazia já a marmita, né, e comia aqui na mesa, meia horinha e voltava.” (E5)

“Antes dela nascer, eu chegava na fábrica oito da manhã e saía oito da noite, era bem intenso mesmo e trabalhava muito. Hoje, *tá* mais flexível. Eu também aprendi a liderar sabe, antes eu absorvia muito e eu tive que aprender a passar as responsabilidades pra minha equipe, né! Tive a necessidade de aprender [depois que ela nasceu] [...] Muitas vezes, a gente [ela e o parceiro] entra em conflito por causa do trabalho, e antes da Fulana [filha] ainda era pior porque realmente eu vivia pro trabalho, mas hoje em dia eu já aprendi a ser feliz sem tá trabalhando [risos] e aí eu acho que ele já tá mais tranquilo.” (E7)

Verifica-se pelas análises que das oito mulheres com filhos participantes desta

pesquisa (quatro com filhos adolescentes ou adultos e quatro com crianças pequenos), seis relataram que o nascimento dos filhos interferiu pouco no seu desempenho profissional, afinal elas driblaram as adversidades e voltaram a trabalhar logo que os filhos nasceram. Tiveram poucos dias ou meses de resguardo.

“Eu praticamente não tive resguardo, quando eu ganhei neném, com seis dias depois, eu ainda pontilhada, botei um absorvente nos pontos e saí para vender porque eu tinha um compromisso para pagar. Nessa época, ainda estava começando, ainda não tinha estourado. Ainda hoje eu ainda não estourei, mas eu ainda não tinha loja, não tinha nada, mas eu tinha os meus compromissos para pagar.” (E2)

“Não [interferiu no desempenho profissional], mulher, porque eu era uma cigana [risos]. Tu acredita que meus filhos com uma semana, eu já começava a trabalhar depois do parto e era assim, quando meus filhos eram bebês eu ainda morava na casa de cima da loja. Então, era uma graça, eu subia pra amamentar ou eles desciam sabe, então não interferia não no trabalho. Eu tive cesariana, então eu saía da loja e ia pro hospital parir [risos]. E voltava, com uma semana já *tava* zerada. A mamãe, que é mais velha, disse assim ‘tu é uma louca, menina’, tem que ter o resguardo de quarenta e cinco dias. Eu não conseguia não [risos] e ainda amamentava. (E4)

“A minha gravidez eu trabalhei até um dia antes de ter neném e com um mês eu já voltei, voltei super rápido e não voltei aqui com um mês, mas com um mês eu já *tava* trabalhando em casa e fazendo muita coisa, agora com dois meses eu voltei, voltei direto, tanto é que eu nem consegui amamentar exclusivo por muito tempo por causa do estresse do trabalho, pressão *tava* me tocando né, foi bem estressante, eu acho que isso atrapalhou um pouco a amamentação.” (E5)

Destaca-se, inclusive, que, para ficar mais tempo com as crianças, as duas mulheres desta pesquisa que têm indústria própria e filhos pequenos montaram um quarto para eles dentro da fábrica. Dessa forma, levam-nos para o trabalho diariamente e sentem-se presentes na vida deles, conseguindo até amamentar.

“Como eu passo 24 horas do dia com meus filhos na fábrica, eu não sou aquela pessoa tão ausente, entendeu? [...] Querendo ou não, eu vou lá, ela sobe em cima de mim, é correndo para um lado e para o outro. Então, assim, eu não sou ausente, entendeu? [...] Eu sou muito presente na vida dos meus filhos porque eles passam o dia na fábrica. [...] Eles têm um quarto lá com ar condicionado, televisão. O Miguel passa o dia dormindo, acorda de vez em quando. E a Sophia passa o dia lá no meio das fiapeiras, na minha mesa, no chão brincando, no meio da confecção. Então, eu *tô* com eles o dia todo! De vez em quando minha mãe tem que sair para conversar com a modelista, daí eu fico lá deitada no chão, na rede, com eles.” (E2)

“Quando a Fulana [filha] nasceu, com dois meses eu voltei a trabalhar e que é outra coisa também que eu levava ela lá pra fábrica, entendeu? Montei uma salinha, botei berço e levava ela e a babá todo dia, ia e voltava com ela, e foi ótimo porque ela mamou os seis meses, tudo que nem manda o figurino.” (E7)

Apenas duas mulheres informaram que os cuidados especiais que filhos pequenos exigem interferiram no seu desempenho profissional, visto que elas passaram a dedicar menos tempo ao trabalho. Por conta disso, atualmente se cobram e se sentem insatisfeitas em relação ao trabalho desenvolvido. Porém, acreditam que isso é uma questão de tempo, que as coisas irão se ajustar conforme os filhos forem crescendo e demandando menos delas.

“Total [interferiu no desempenho]! Com certeza! Sem nenhuma dúvida! Eu sei pelo que eu trabalhava antes de ter filho. Já saí duas horas da manhã da empresa, trabalhava quase todos os sábados. Eu sei que interfere pelo histórico profissional. [...] Se eu não tivesse filho, eu conseguiria trabalhar quarenta e quatro horas ou mais aqui. [...] Sou um pouco insatisfeita com o trabalho que eu desenvolvo hoje, porque, assim, se eu conseguisse estar mais horas dentro da empresa, eu não tenho dúvida de que a gente já estaria maior e melhor. Por exemplo, a gente tem um consultor que ele vive batendo na tecla: ‘você trabalham em atacado, você tem que viajar, você tem que conhecer as lojas que vendem *lingerie* no Brasil, você tem que fazer *showroom*’, mas eu realmente quando me vejo assim com dois filhos pequenos, o pequeno começando agora o colégio, aí adocece, aquela confusão... Eu, realmente, assim, fico sem coragem, não tem como dar conta de tudo, realmente é impossível.” (E3)

“Eu me cobro muito isso, porque, assim, não é que interferiu no meu desempenho, interferiu, assim, eu não consigo mais trabalhar o tanto que eu trabalhava antes, entendeu? Então, assim, é como eu digo, esse primeiro ano dela, ela vai fazer um ano agora, foi um ano que eu poderia ter feito muito mais, entendeu? Mas, não é que eu me arrependa. Eu acredito que quando ela tiver um aninho e mais independente, vou conseguir deixar o tempo integral na creche e essas coisas aí eu vou começar a ter mais tempo, né!” (E7)

Ressalta-se que a empreendedora sem filho e as duas com filhos adultos, atualmente, priorizam bastante o trabalho. Estas últimas percebem que a família já não a demanda tanto, pois os filhos são independentes, inclusive alguns não moram mais com elas. Nesse contexto, as mulheres relatam que as interferências do trabalho na família, e vice-versa, já não são tão significativas, conforme já indicado por Strobino (2009).

Logo, os resultados desta pesquisa confirmam os achados de Herman e Gyllstrom (1977), Pleck, Staines e Lang (1980) e Greenhaus e Beutell (1985), que afirmam que pessoas com filhos se defrontavam com maiores índices de conflito trabalho-família do que pessoas sem filhos, já que é maior a responsabilidade dos pais com crianças pequenas do que pais de filhos mais velhos.

5.3.4 Sobrecarga

De acordo com a Figura 6, foram mencionadas 17 citações relacionadas à unidade de registro ‘sobrecarga’, sendo este o quarto maior CTF da dimensão tempo. Observa-se que essa sobrecarga das empreendedoras se consolida pela excessiva carga horária de trabalho, pelo constante teletrabalho e por realizarem diversas atividades ao mesmo tempo, apresentando-se como multitarefas. Esses fatores aumentam consideravelmente o conflito trabalho-família.

O tempo dedicado ao trabalho varia de 8 a 16 horas diárias. Quase toda a amostra, oito entrevistadas, trabalham 12 horas ou mais diariamente, o que evidencia a alta carga de trabalho enfrentada pelas mulheres empreendedoras.

“Menina, eu acordo cinco e cinquenta da manhã. Eu sou dona, mas eu pareço muito

com os meus funcionários, eu chego antes dos meus funcionários [...] As seis e meia eu já tô na fábrica. Não é eu que abro, mas gosto de chegar cedo. Às sete horas já começo a produzir, ligar pra quem tem mercadoria para entregar, cobrar dos estilistas modelos novos, procurar tendências. Eu já começo muito cedo! Quando são onze, doze horas, eu almoço e já volto para trabalhar de novo. Não fico, ‘ah vou tirar o meu horário de almoço’, não, eu já volto a trabalhar!” (E1)

“A nossa [dela e do marido] carga horária é vinte e quatro horas, não vou mentir, porque tem dias que tipo a gente sai de casa nove da manhã, vai na fábrica, vai na rua resolver umas coisas, vai na loja de atacado, quando é cinco e meia, a gente vem para o *shopping*, fica aqui até dez horas, chega em casa ainda vai fazer alguma pesquisa de moda, que não consegui fazer durante o dia. Ou ele [marido] vai fazer algum anúncio para postar no *Instagram*, então, assim, a gente vive vinte e quatro horas do dia respirando essa confecção.” (E2)

“É uma eterna peleja, sabe, eu não sossego não, eu acho que eu trabalho umas quinze a dezoito horas por dia, é uma loucura [...] Mulher, tem dias que eu vou dormir duas horas da manhã resolvendo sobre modelo, sabe, vendo o que tem de mais atual, não é brincadeira não, é pesado [risos].” (E4)

“Chego na fábrica às nove horas e saio cinco e meia [...] Quando eu saio da lá, não pense que a minha jornada de trabalho acabou não, aí eu venho passo no mínimo em duas lojas, meu horário de chegar em casa é esse mesmo, oito e meia, nove horas. Ontem eu cheguei nove e meia [risos].” (E8)

Destaca-se que, muitas vezes, não são computadas as horas dedicadas ao trabalho no momento que estão em casa com os filhos, almoçando ou após o expediente. Além disso, o teletrabalho é comum a todas as empreendedoras. Em síntese, elas ‘não desligam nunca’.

“Chego em casa e continuo trabalhando. Total! Eu vou para a natação da minha filha, mas eu fico lá os vinte minutos respondendo os fornecedores. No *Instagram*, eu fico postando várias fotos, respondendo clientes de outros estados. Não desligo um minuto! [...] Chega minha irmã diz assim, ‘Fulana [empreendedora], mulher, almoça em paz’, porque é o dia todo, o dia todo, o dia todo, no *Instagram*, no *Whatsapp*.” (E3)

“Trabalho na loja até sete horas [...] Quando tô em casa é sempre respondendo *fanpage* de cliente, *Instagram*, *Facebook* e quando não, resolvendo sobre modelos com as próprias costureiras através do *Whatsapp* e, às vezes, até meia noite, às vezes, até duas da manhã.” (E4)

“Eu não paro [risos]. Aonde eu tô eu paro e vou responder os grupos do *Whatsapp*, é tanto que eu digo, tem mil grupos de amigos e eu nunca respondo, e eles ‘Fulana [empreendedora], tu, mulher...’ na hora que eu paro, eu vou responder os grupos da empresa [...] Lá na fábrica, eu não consigo sentar pra responder *e-mail*, então é geralmente em casa, quando a Sicrana [filha] dorme [...] Então, assim, eu acho que em torno de oito a dez horas, mais ou menos.” (E7)

Os resultados deste estudo corroboram as pesquisas de Capowski (1992), Quental e Wetsel (2002), Silva (2006) e Lindo *et al.* (2007), que já apresentavam que as mulheres optantes pelo empreendedorismo trabalhavam mais do que no período antes de ter empreendido; pois, por demonstrarem grande satisfação e amor pelo trabalho, se envolverem bastante psicologicamente com o negócio. Por isso, tendem a vivenciar um grande número de

conflitos entre trabalho e família, pois ‘não desligam nunca’, conforme mencionado por Quental e Wetsel (2002).

Silva (2006) já apontava que a dedicação ao trabalho, acarreta desequilíbrios em outras áreas da vida, menor dedicação à família e ao lazer. Apesar da sobrecarga, as participantes do estudo demonstraram estar realizadas com o trabalho e a autonomia conquistadas.

Ademais, destaca-se que quatro entrevistadas neste estudo alegaram que conseguem realizar diversas atividades ao mesmo tempo. Na visão delas, essa característica peculiar feminina, ser multitarefas, possibilita-lhes executar mais tarefas que os homens e lidar melhor com o dia a dia atribulado.

“Mulher consegue resolver várias coisas ao mesmo tempo, homem não. Ele tá conversando aqui contigo, se outra pessoa falar outra coisa, ele não consegue. A mulher consegue fazer mil coisas ao mesmo tempo e o homem não, o homem é burro! [risos].” (E2)

“A gente consegue lidar muito mais fácil com as questões do dia a dia. O homem, por exemplo, eu acho que não consegue desenrolar tantas coisas que eu desenrolo aqui o dia inteiro. Eu estou aqui contigo e estou com mil mensagens no *whatsapp*, a produção precisando de mim. É o dia todinho desse jeito. Tô conversando agora com você, com um cliente, é o tempo todo... Eu tenho que administrar a casa, os meninos e a vida pessoal, né?!” (E4)

“Eu me acordo quatro e meia da manhã [risos]. Aí, eu vou para a academia [...] Depois venho para casa. Aí, muitas vezes, como eu não tenho empregada, já coloco a roupa na máquina, quando eu chego, já tiro a roupa da máquina, aí coloco a mesa do meu marido, o café da manhã dos meninos [...] Eu nunca chego cedo, meu horário de chegar na empresa é nove horas. Então, aí eu dou uma olhada mais para a casa, ajeito e vou trabalhar” (E8)

Entretanto, verifica-se pelo relato da empreendedora E3 que essa aptidão da mulher em gerenciar várias demandas domésticas e profissionais ao mesmo tempo acaba a deixando numa situação de desigualdade de competição perante os homens, que podem se doar integralmente ao trabalho, afinal “por de trás deles tem a esposa para se dedicar”.

“A gente até fala ‘é muito injusto a gente competir com empresas comandadas por homens’, porque homens se dedicam doze horas por dia, passam doze horas por dia dentro da empresa deles, entendeu? Eles conseguem, eles podem, porque por de trás deles tem a esposa para se dedicar... Eu que faço a feira, eu que pago as funcionárias da casa, eu que faço a gestão da minha casa. A babá fala ‘vou faltar por causa disso ou aquilo’, eu é vou deixar as crianças na casa da avó, ajeitar almoço, tudo sou eu! Então, eu realmente não paro em nenhuma hora do dia.” (E3)

Segundo Strobino e Teixeira (2014), nos estudos de DeMartino, Barbato e Jacques (2006) foi demonstrado que as mulheres dedicam mais tempo às famílias do que os homens, o que é corroborado por Lilly, Duffy e Virick (2006), Marcinkus, Whelan-Berry e Gordon (2006) e Lindo *et al.* (2007) ao informar que as mulheres são mais afetadas com as obrigações familiares do que os homens em virtude do papel construído ao longo dos séculos

como dona de casa e responsável por todas as atividades domésticas. Ou seja, as mulheres continuam acumulando diversas funções profissionais e familiares.

Logo, verifica-se que conciliar os papéis administrando a dupla jornada de trabalho acarreta para essas mulheres empreendedoras uma sobrecarga de tarefas, as quais, muitas vezes, inerentes ao papel da mulher na estrutura familiar, conforme já indicado por Strobino e Teixeira (2010).

Dados do GEM (2013) trazem que uma das características do trabalho feminino é a capacidade e talento das mulheres para fazer e pensar várias coisas simultaneamente, chamado no relatório de ‘multiplicidade de papéis’. Entretanto, esse aparente ‘talento’ pode justamente estar sobrecarregando ainda mais as mulheres e favorecendo o aumento dos conflitos entre trabalho e família visto que lhes é incumbido como algo natural exercer esses múltiplos papéis.

O estudo de Jonathan (2005) indica essa multiplicidade de papéis como um resultado ambivalente, pois, em alguns momentos, está associado ao sentimento de vitória e realização, e, em outros, ao de frustração ou angústia. Como ponto chave, a autora coloca que essa transformação nos papéis sociais da mulher requer não somente estratégias de conciliação por sua parte, mas também de uma maior participação dos homens nas atividades da casa.

5.3.5 *Ausência na família*

Em consonância com a Figura 6, foram identificadas 12 citações relacionadas à unidade de registro ‘ausência na família’, sendo este, empatado com ‘flexibilidade’, o quinto maior CTF da dimensão tempo. A análise dos relatos indica que as mulheres fazem ‘malabarismos’ diários para se dedicarem à família, entretanto sete delas acreditam não ser suficiente o tempo que lhe reserva. Logo, a excessiva autocobrança e o sentimento de culpa por não serem tão presentes quanto gostariam faz com que haja o aumento dos conflitos trabalho-família.

Nesse sentido, observa-se pelas narrativas que as mulheres se cobram demais e sentem que, por dedicar muito tempo ao trabalho, ‘deixam a desejar’ como filhas, mães e esposas. Culpam-se por não serem ‘100% como mãe’, estarem ausentes e não executarem seus diversos papéis como gostariam. Ou seja, elas acham que são falhas em diversos aspectos.

“Ausente!!! Me sinto ausente de casa, ausente da minha família. Tem dia que eu passo o dia inteiro aqui, eu não ligo para a minha mãe, minha mãe me liga quase todo dia. Por exemplo, ela ‘minha filha, você não me liga?’ Quando ela não me liga,

eu acabo me esquecendo de ligar. Então, passo dois ou três dias sem falar com a minha mãe [...] Assim muito ausente meeeesmo. No trabalho, não! Eu não sou ausente. Só sou ausente mesmo na vida dos meus filhos. Então, é eu que não priorizo.” (E1)

“Eu queria ser para os meus filhos igual minha mãe é para mim [...] Eu não vou mentir, eu troquei poucas vezes fralda da Sophia e do Miguel, tudo é minha mãe. Não troco e eu não sou aquela mãe 100%, como minha mãe é para mim, dedicada 100% para os filhos. Eu faço o que eu posso para os meus filhos, eu dou tudo que eles precisam, tudo, às vezes eu até sufoco com isso, mas eu queria ser mais mãezona... Às vezes, eu me cobro, mas é pela correria do dia a dia, também quando chega o horário, cinco horas, que é a hora que a fábrica fecha, que meus filhos *tão* em casa, eu ainda *tô* no meio do mundo. Não tive resguardo de nenhum dos dois, tive que viajar para resolver compromisso.” (E2)

“Eu acho que eu deixo muito a desejar como filha, acho que sou a que menos dá apoio a minha mãe. Como esposa, eu poderia me dedicar mais ao meu marido. Dentro de casa, não vou dizer que sou uma eximia dona de casa, assim eu tento não deixar faltar nada, minha casa poderia ser um pouco mais arrumada, mas assim, né, não dá!” (E3)

“Eu noto que eu deixo a desejar nesse sentido de família e por mais que eu seja uma mãe amorosa e tudo, eu não consigo ser uma mãe cem por cento, não consigo [...] Minha mãe tem oitenta e dois anos e às vezes eu não me acho uma filhona não, sabe, apesar de eu trabalhar próximo a ela, porque a minha loja tem uma porta pra casa dela. [...] Eu me sinto culpada às vezes com isso, eu fico com um pouquinho de peso na minha consciência porque eu dou muita prioridade ao trabalho.” (E4)

“Agora, do lar, de mãe, eu sinto que eu tinha que me dedicar mais com a minha filha. [...] Mas todo mundo diz que é coisa da minha cabeça, que eu sou uma excelente mãe e que eu sou super dedicada, mas eu acho que, às vezes, eu deixo um pouco a desejar em casa, sabe [...] Tipo, eu podia ir pra casa cedo, um dia não ir trabalhar e ficar com ela, mas, às vezes, eu não consigo sair daqui.” (E5)

A despeito dessa ausência e autocobrança, verifica-se que a dedicação à família, principalmente aos filhos pequenos, é o tema mais recorrente desta pesquisa, em que se identificam 30 citações, apresentando-se como a prioridade estabelecida pela maioria das mulheres entrevistadas.

“Como mãe, eu *tô* assim bem satisfeita, porque essa tem sido a minha prioridade. Como eu não abro mão de trabalhar e como não tem como dar conta de tudo, eu tenho que escolher uma coisa ou outra, então escolhi de todas as áreas os filhos [...] Em relação à minha família, meus filhos e meu marido, eu tento não colocar o trabalho em primeiro lugar. Realmente, me esforço para isso porque sendo bem honesta, eu nunca vi uma pessoa se arrepender por ter priorizado a família em vez de ter priorizado o trabalho. Mas eu coloco o trabalho em detrimento a mim.” (E3)

“Eu confesso pra você que família pra mim tá em primeiro lugar [...] Então, assim, se for necessário eu deixar tudo, eu vou deixar tudo pela minha família [...] Eu abro mão de qualquer coisa pela minha família. Eu vou lutar pra que não chegue a esse ponto claro, né, mas se for necessário abrir mão, eu abro mão do negócio a qualquer momento, exceto se eu precisar, se aquilo ali for a única forma que meu filho tem de comer e estudar.” (E6)

Destaca-se que as horas fora do expediente, as noites e os finais de semana são dedicados majoritariamente à família. Isso indica o quanto essas mulheres se empenham no

sentido de estarem disponíveis aos filhos e ao parceiro sempre que não estão trabalhando.

“A gente sempre sai final de semana. Sábado e domingo é sagrado a gente fazer o que eles querem fazer, a não ser que eles não queiram. ‘Ah, eu quero ir para a praia’, vamos para a praia! ‘Eu quero viajar para o interior’, vamos viajar para o interior. Então é sempre programa para eles porque eu já passo a semana inteira longe.” (E1)

“Pra eles eu sempre busco um final de semana, de sábado à tarde até domingo não tem outra coisa, são deles e todo dia nesse horário que eu chego com a Fulana [filha] da creche até ela dormir, geralmente ela dorme as oito e meia. Então, diariamente, eu fico com a Fulana [filha] de cinco a quinze até oito horas, então são em torno de três horas à noite. E é eu e ela e o cachorrinho e quando ele [marido] chega, né, também participa.” (E7)

Logo, pode-se inferir que o conflito trabalho-família vivenciado pelas mulheres na dimensão tempo é bastante acentuado pela autocobrança. Porém, as falas desta subseção, bem como do tópico ‘crianças pequenas’ e ‘flexibilidade’, apontam que tudo que está ao alcance delas, como dedicar todo o tempo fora do expediente aos filhos e priorizar a família, é realizado. Ainda assim, o excessivo tempo dedicado ao trabalho faz com que elas reservem pouco tempo às demandas familiares, o que faz com que se sintam bastante culpadas.

Esse sentimento de culpa, já verificado na pesquisa de Porto (2002), pode indicar o quanto essas mulheres ainda se sentem presas à perspectiva de que obrigações familiares e domésticas são responsabilidades suas e, por não darem conta de tudo, não se sentem plenamente realizadas como mãe, esposa, dona de casa, filha, etc.

Nesse sentido, os resultados desta pesquisa são confirmados no estudo de Tanure (2014), em que, na maioria dos casos, as horas dedicadas às atividades do trabalho são, no mínimo, o dobro de horas destinadas às atividades de casa, como cuidar dos filhos e parceiros, e aos cuidados consigo mesma e demais pessoas que residem na casa, além das tarefas domésticas.

Outrossim, dado que as mulheres relatam ter mais responsabilidade pela casa, as que possuem seus próprios negócios podem se encontrar motivadas a se envolverem com o trabalho, mas incapazes ou não dispostas a diminuir seu envolvimento no domínio da família, exacerbando portanto o conflito entre trabalho e família, conforme já indicado no estudo de Parasuraman e Simmers (2001) e Porto (2002).

5.3.6 *Flexibilidade*

De acordo com a Figura 6, foram registradas 12 citações relacionadas à unidade de registro ‘flexibilidade’, sendo este, empatado com ‘ausência na família’, o quinto maior CTF da dimensão tempo. As mulheres entrevistadas, principalmente aquelas com crianças pequenas, identificam a flexibilidade de horários como uma das principais vantagens do

empreendedorismo. Entretanto, verifica-se a incidência do conflito trabalho-família quando esse benefício é confundido com a disponibilidade de tempo, fazendo com que elas acumulem diversas demandas familiares e profissionais.

Apenas duas das mulheres entrevistadas optaram pelo empreendedorismo devido à flexibilidade proporcionada por ele. As outras sete entrevistadas viram essa regalia como uma consequência por ser dona do negócio. Porém, hoje, não abrem mão desse privilégio conquistado.

“A flexibilidade foi uma consequência mesmo, eu não pensava não assim que isso seria algo que decidiria que eu ia ter, foi uma consequência, eu vi que eu me adaptava melhor [...] Então, eu vejo sempre o mesmo comentário que a flexibilidade acaba que facilita a vida da mulher, porque a mulher ela tem que dar conta da casa, né, da filha [risos], da vida dela, que nós somos mulheres, e da empresa [...] E é como eu falo ou eu sou dona de casa ou eu sou empresária. Não tem como eu ser empregada, pelo menos hoje não dá.” (E7)

Apesar da flexibilidade ser reconhecida como uma grande vantagem, seis das mulheres entrevistadas, das quais cinco não têm filhos pequenos, usufruem apenas quando necessário dela, pois devido ao alto nível de comprometimento, acreditam ser fundamental ter horários bem estabelecidos e rígidos para garantir o bom andamento do trabalho, ratificado na fala da empreendedora E4: “Ele pode até proporcionar, mas a vontade que a gente tem é tão grande de crescer que a gente não consegue ser flexível”.

“Sim, facilita, quando eu quero sair, eu saio [...] Mas tem gente que não gosta, meu horário é amarrado porque eu gosto [...] Vou ser sincera, eu tenho tempo. Eu não vou, eu não me cuido, porque eu gosto de estar dentro do meu negócio [...] Eu gosto de estar cobrando e ver se realmente estão fazendo. Então, eu gosto de estar perto.” (E1)

“Tenho flexibilidade, mas eu é que não usufruo tanto assim. Eu acho que a produção precisa de mim. Eu acho até que sou mais funcionária do que todos eles, porque, eu, que chova canivete, que eu *teja* doente ou não, eu tô lá [...] Eu sei que se eu não estiver lá, não vai ser feito o que eu quero. Tudo depende de mim, tudo passa por mim.” (E8)

Pesquisas como a de Kahn (1984) revelam que indivíduos que defendem os horários de trabalho estabelecidos pelas empresas, alegando que o calendário de obrigações organiza as vidas dos trabalhadores. Nesse aspecto, essas empresárias acreditam que o estabelecimento de horários fixos de trabalho podem facilitar o melhor planejamento e aproveitamento do tempo, ainda que elas apreciem a ideia de ser ‘dona de seu tempo’.

Das quatro mulheres com filhos pequenos, três relatam usufruir bastante da flexibilidade, principalmente em prol das crianças, pois acompanham suas atividades, levam-nos e buscam-nos no colégio, colocam-nos para dormir, vão ao médico com eles no horário de trabalho, etc. Para isso, adequam sua rotina laboral aos horários dos filhos. Porém,

geralmente, compensam o tempo que se ausentam. Ou seja, acabam trabalhando a mesma carga horária ou até mais do que se estivesse fisicamente dentro do negócio.

A flexibilidade caracteriza-se para essas empreendedoras como sendo indispensável e como um grande benefício que conquistaram para passar mais tempo com a família e poder acompanhar o crescimento dos filhos. Isso ‘não tem preço’ e ‘é um luxo muito grande’ não visão delas. Nesse sentido, para essas mulheres, a remuneração fica em segundo plano, pois o mais importante é estar presente na vida dos filhos.

“Sou mais presente na vida dos meus filhos. Eu consigo pegar meus filhos no colégio, que se eu trabalhasse na outra empresa, eu não conseguiria. Eu consigo acompanhar minha filha na natação. Se um filho tá doente, eu consigo encaixar uma consulta de emergência [...] E eu acho que isso é um luxo muito grande, muito grande! Pela vida que eu já tive por quase dez anos, eu sei que isso, assim, é agradecer todos os dias por essa oportunidade. E, nesse momento, acaba que a remuneração não importa tanto. Com certeza, estaria ganhando o dobro, mas eu estaria perdendo muita coisa. Não tem preço. E isso realmente brilha aos olhos de toda mulher [...] Sem nenhuma dúvida, quando a gente passa a ser proprietária, tem muitos pontos que não são tão bons, mas a questão da flexibilidade ajuda muito. Eu acho que para a mulher isso é indispensável.” (E3)

“Eu jamais eu conseguiria trabalhar sendo empregada com a minha filha, entendeu? Porque eu, por exemplo, tem dia que eu chego na empresa dez horas da manhã, mas também vou sair oito horas da noite, né, por quê? Porque eu sei que eu tenho as minhas responsabilidades, os meus compromissos que eu tenho que fazer, mas eu que digo o meu horário, e um funcionário não pode fazer isso, né!” (E7)

Outrossim, duas das três empreendedoras que se beneficiam da flexibilidade de horários relatam que esse benefício muitas vezes é confundido com a disponibilidade de tempo, principalmente, por seus respectivos parceiros.

“Quando eu trabalhava dentro de uma empresa, que eu batia ponto, não podia chegar atrasada, as coisas aconteciam, sabe?! Tipo assim, a criança adoecia, tudo bem que ele não podia ir assim ao médico na hora que precisava, mas dava certo, ele ficava bom. Acabava a feira da casa, mas assim ninguém morria de fome. O que acontece é que como eu tenho uma flexibilidade maior, meu marido sabe que tenho [...] Eu vou encaixando, vou dando um jeito! E, se eu trabalhasse dentro de uma empresa, não ia ter que dar tudo certo? Então, assim, eu cheguei à conclusão de que preciso um pouco, que eu não me mostre tão flexível e tão possível de dar conta de tudo para que eu consiga me organizar melhor dentro da empresa.” (E3)

“A flexibilidade acaba que facilita a vida da mulher [...] Então, assim, o meu marido mesmo ele sai, e como eu sempre falo, ele sai de casa no horário dele, toma o banho dele e vai trabalhar e eu que tenho ver o que vai ser o lanche, o almoço, a hora que o motorista vai passar pra levar a Thais pra creche e que eu tenho que ir buscar, eu saio da fábrica quatro e quarenta e cinco porque ela sai de cinco e quinze, e ele chega em casa eu já tô em casa com ela.” (E7)

Segundo essas duas empreendedoras, devido ao fato dos parceiros saberem dessa flexibilidade, acabam atribuindo a elas diversas responsabilidades no tocando aos cuidados com a casa e com os filhos. Ou seja, conforme já apresentado por Tanure (2014), eles confundem a flexibilidade de horário, que a empreendedora adquiriu a partir da criação do seu

negócio e que deve ser aproveitada em prol da família e da própria mulher, com disponibilidade de tempo para administrar diversas outras demandas.

Afinal, todas as mulheres informam que trabalham bem mais após empreender. Elas indicam nas suas falas o quanto a carga de trabalho é maior se comparada à época em que eram funcionárias, além de evidenciar o quanto é desgastante o ritmo de trabalho nas seguintes frases “tem que matar um leão todo dia” (E6) e “trabalho muito mais depois que empreendi, tem que ter sangue no olho, se não tiver, não rola não” (E4).

“Tem que estar procurando ideias novas vinte e quatro horas por dia e isso é muito estressante! Às vezes, eu tenho saudade de ser funcionário, porque chega um final de semana, você vai dormir, esquece de tudo, quando você é dono não, você não consegue!” (E2)

“Apesar da gente falar da carga horaria de trabalho, quando eu tinha o meu emprego, hoje eu trabalho muito mais, porém, eu consigo ter flexibilidade, né. Hoje eu trabalho se não for o dobro é quase o triplo, eu sou responsável pelo meu negócio [...] Todo dia tem que matar um leão todo dia. Quem trabalha com comércio, com vendas e tudo é como se você tivesse que arranjar um emprego diariamente. Você tem que conseguir um emprego, tem que atingir aquele valor pra poder conseguir se manter, né, conseguir manter o negócio e todo dia é uma conquista com certeza.” (E6)

Conforme já evidenciado nos estudos de Capowski (1992), Quental e Wetzell (2002), Lindo *et al.* (2007), Strobino e Teixeira (2014) e Tanure (2014), verifica-se que a flexibilidade de horário pode configurar em uma sobrecarga de trabalho para mulher empreendedora. Ter poder sobre a administração de seus horários não as fazem trabalhar menos e, sim, as fazem assumir mais atividades dentro dessa dupla jornada de trabalho.

Conforme já exposto por Tanure (2014), as mulheres relataram que, hoje, trabalham muito mais que à época em que eram funcionárias contratadas. Disseram que a flexibilidade não é ter mais tempo, mas sim, poder administrá-lo. Elas sabem que se não cumprirem uma atividade do trabalho no horário programado em função de algum compromisso familiar, elas terão que realizar a tarefa em outro horário, geralmente, no período em que os filhos estão dormindo.

Nesta pesquisa, verifica-se que, apesar de todas as mulheres trabalharem mais após ter empreendido, elas consideram fundamental o benefício da flexibilidade de horários, principalmente as que têm filhos pequenos, indicando ser esse um fator mais atenuante do que agravante do conflito trabalho-família. Esse resultado vai de encontro às conclusões dos estudos de Quental e Wetzell (2002) e Lindo *et al.* (2007), que indicaram um aumento significativo de conflitos entre trabalho e família, justamente devido à liberdade e flexibilidade encontradas pelas mulheres empreendedoras. Por terem um horário flexível de trabalho, essas mulheres ‘misturaram’ horários de atividades domésticas com profissionais.

Embora estejam constantemente preocupadas, sobrecarregadas e estressadas com seus empreendimentos, para as mulheres entrevistadas, principalmente aquelas com crianças pequenas, o valor de poder suprir necessidades familiares, como participar dos eventos na escola dos filhos, levá-los e buscá-los na creche e acompanhá-los no médico é fundamental, mesmo se depois elas tiverem que trabalhar mais em horários não convencionais. Diante da liberdade em administrar o próprio tempo, constatou-se que essas mulheres consideram a flexibilidade de horário ponto fundamental para a harmonização das demandas do trabalho e da família. Além disso, as empreendedoras enxergam a flexibilidade como o maior benefício em ser empreendedora.

5.3.7 *Trabalho do parceiro*

Em conformidade com a Figura 6, foram elencadas 4 citações relacionadas à unidade de registro ‘trabalho do parceiro’, sendo este CTF de menor incidência da dimensão tempo. A justificativa para esse fenômeno se dá pelo fato dos parceiros compartilharem a rotina do negócio e em diversas vezes darem apoio emocional e estrutural às empreendedoras. Os conflitos trabalho-família gerados estão basicamente relacionados ao excessivo tempo que as empreendedoras dedicam ao negócio, o que faz com que elas deem pouca atenção aos seus parceiros; e à priorização do trabalho pelo parceiro, deixando as demandas da família na responsabilidade da mãe.

A alta carga horária exigida pelo empreendimento é claramente notada no relato de três mulheres, que tiveram problemas com seus respectivos parceiros por trabalharem demais e dedicarem-lhes pouca atenção, o que é confirmado na fala da empreendedora E4: “é como se o que me fizesse feliz de verdade fosse o meu trabalho e eu dava prioridade sempre.” Entretanto, devido à maturidade profissional que já atingiram, atualmente, estão revertendo essa situação. Destaca-se que a primeira empreendedora se culpa pelo divórcio do casal; a segunda e a terceira informam que seus parceiros reclamavam muito por elas não terem tempo para eles.

“Eu digo até que um dos motivos da minha separação a culpa foi minha no sentido de morrer de trabalhar, entendeu, e esquecer o lado pessoal e, por isso, é que eu digo é muito difícil você ter sucesso nas duas áreas da sua vida, sabe, é muito difícil, muito difícil [...] Não priorizava ele de jeito nenhum, é como se o que me fizesse feliz de verdade fosse o meu trabalho e eu dava prioridade sempre.” (E4)

“A minha vida todinha sim [estava insatisfeita pela quantidade de tempo dedicada ao trabalho], teve, até seis meses atrás, né, teve esse problema, que eu esquecia do meu marido e da minha filha porque eu entregava ela mesma na mão de babá e a minha sogra ia muito lá em casa, entendeu?” (E5)

“Antes da Fulana [filha] nascer, ele reclamava muito, porque eu trabalhava muito

também, tipo assim, eu não tinha feriado e além de trabalhar eu viajava, ele viajava e praticamente a gente não se encontrava, aí ele reclamava. Mas, depois da Fulana [filha] não, eu acho que a minha vida mudou muito, assim, sabe.” (E7)

Destaca-se que duas empresárias percebem que os parceiros se dedicam menos aos filhos devido a priorização de seu trabalho. Nesse sentido, elas ressaltam que a profissão atual do marido é vista como fator que acresce o conflito trabalho-família. A empreendedora E7 acredita que a inflexibilidade de horários e o fato dele ‘não abrir mão’ de nada no trabalho favorece o surgimento desses conflitos, visto que ele se ausenta de algumas atividades da filha.

“É, bem maior [a minha dedicação]! Eu acho que por conta do trabalho, ele trabalha mais horas do que eu, mas também por uma questão de prioridade. Ele é esportista, então todo horário de almoço dele, ele dedica ao esporte. E todo meu horário de almoço eu dedico aos meus filhos, mesmo que eu não tenha conseguido ir para a academia de manhã, na hora do almoço, eu não vou. Eu vou para casa ficar com meus filhos, então realmente é questão de prioridade!” (E3)

“Como ele é empregado, ele não tem muita flexibilidade de participar de algumas coisas, entendeu? Tipo assim, ia ter a festinha da escola do dia dos pais no sábado, ele *tava* na obra, então ele não pode ir, e pra mim isso foi horrível. Eu disse para ele ‘meu filho, eu perdia meu emprego, mas não perdia essa oportunidade’, entendeu? Então, eu acho que a dele gera mais [conflitos], né [risos]! Depois a gente conversou sobre isso, acho que melhorou muito, porque ele não abria mão de sair do trabalho um pouco mais cedo, de ir pra uma consulta com a pediatra... Nada disso, ‘não, não posso, *tô* no meu trabalho; não, não posso *tô* no meu trabalho’. E a Fulana [filha] ficou muito doente um dia à noite, aí eu chamei ‘meu filho, acorda, porque a gente tem que ir pro médico’ [...] E ele ‘ah, eu tenho que trabalhar amanhã cedo’ e eu disse ‘eu também’. ‘vamos, levanta não quero nem conversa’. (E7)

Destaca-se que três parceiros deixaram sua profissão para se tornarem sócios no empreendimento da esposa, que estava em amplo crescimento e necessitava do auxílio deles, sendo este apoio considerado por elas fundamental para o bom andamento dos negócios. Desde a incorporação deles, os relatos indicam que o convívio profissional não interferiu negativamente no relacionamento conjugal.

“Quando passou um ano, o comércio muito puxado, na minha casa não dava mais porque já tinha crescido muito [...] E meu marido, nessa época, trabalhava na Empresa Tal, porque ele era gerente de *marketing* de lá, entendeu? Quando o negócio começou a aumentar muito, ele teve que sair de lá porque não tinha lógica o negócio crescendo e ele continuar lá.” (E2)

“De uns 5 anos para cá, ele veio trabalhar comigo, foi quando o volume estava grande e, assim, tinha que olhar o financeiro, o comercial e o industrial, então era muita coisa para mim sozinha, então eu realmente precisei de ajuda, e ele se colocou porque ele sempre gostou dessa área de confecção [...] então ele hoje cuida da parte financeira [...] E, assim, se atrapalhou!? Não, não atrapalhou em nada na minha vida pessoal, porque diz que marido e mulher quando trabalha, né, fica com abuso do outro e não sei o que, não teve isso não [risos].” (E8)

“Ele ainda passou uns cinco meses ou foi uns oito meses trabalhando como motorista de ônibus, e depois foi que eu vi a necessidade dele me ajudar. Aí, eu pedi para ele sair do emprego e ficar me ajudando, depois quando ele começou, aí ele que cortava, infestava, pregava botão. Ele fazia tudo, no início, assim, foi muito difícil,

mas juntos a gente ia dividindo as tarefas e foi assim que a gente, graças a Deus, conseguimos.” (E9)

Além desses três, outro parceiro também foi introduzido no negócio da parceira, porém isso ocorreu não por vontade dos dois, e sim por uma fatalidade. Após sofrer um acidente e ficar paraplégico, o parceiro da empresária E1 se dispôs a acompanhá-la no trabalho. Entretanto, sua área de atuação era no ramo de engenharia elétrica, logo não tinha conhecimento do setor de confecção, o que fazia com que ele não colaborasse, segundo relatado da empresária. Apenas neste caso, o ingresso do parceiro aumentou os conflitos entre eles, o que pode ter contribuído para o divórcio do casal.

“Foi quem mais prejudicou a nossa relação, ele estar comigo direto, vinte e quatro horas por dia [...] Por conviver direto, acordar juntos, ir trabalhar juntos, voltar para casa juntos. Você trabalhando igual uma louca e a pessoa sentada olhado para ti, sem te ajudar em nada. Isso só estressa, e isso durante 4 anos...” (E1)

Mulheres com profissões diferentes das de seus maridos apresentam conflito entre os papéis de casa e do trabalho em níveis muito mais intensos. Desentendimentos entre marido e mulher sobre seus papéis dentro da família e dissimilaridades de atitudes e ideias entre marido e mulher sobre a importância e necessidade do trabalho da mulher também contribuem para as tensões familiares (CHADWICK *et al.*, 1976; GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Essa situação foi confirmada nesta pesquisa, em que os parceiros com a mesma profissão, empresários no mesmo negócio da esposa, por compartilham a mesma carga horária, rotina, envolvimento com trabalho e problemas, compreendem melhor o excessivo tempo dedicado ao trabalho e as ausências familiares de suas parceiras. Nesse sentido, os cônjuges fazem menos cobranças, o que atenua os conflitos trabalho-família. Entretanto, no caso de profissões diferentes, a alta carga horária laboral exigida pelo empreendimento proporciona conflitos na relação conjugal, devido à pouca atenção dada aos parceiros, conforme já indicado no estudo de Tanure (2014).

As exigências pela presença e participação do cônjuge nas atividades familiares são relatadas por Greenhaus e Beutell (1985), Strobino e Teixeira (2014) e Tanure (2014). Também constatou-se isso neste estudo, em que duas empreendedoras se sentem insatisfeitas com a falta de priorização das demandas dos filhos pelos parceiros por colocarem seu trabalho em primeiro plano e também por já incumbirem naturalmente a elas as responsabilidades familiares.

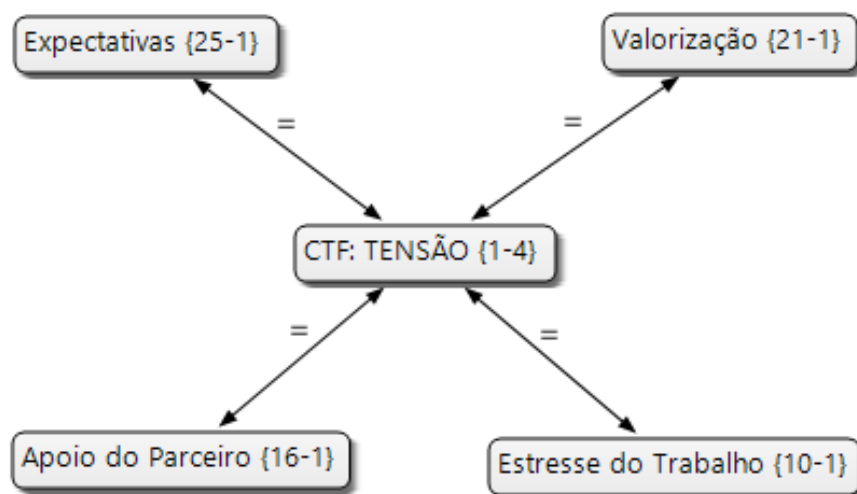
5.4 Conflito trabalho-família devido à tensão

Nesta subseção, busca-se responder ao terceiro objetivo específico, que é verificar os conflitos trabalho-família das mulheres empreendedoras em relação à dimensão tensão. O pressuposto é que o estresse gerado pelo trabalho dificulta satisfazer as exigências da família se destaca como conflito da dimensão tensão.

O conflito baseado em tensão surge das evidências de que estressores ocupacionais podem produzir sintomas de tensão como ansiedade, fadiga, depressão, apatia e irritabilidade. Assim, é possível que a tensão gerada por um domínio dificulte o desempenho do papel relacionado a outro domínio. É importante, aqui, registrar que o excessivo envolvimento de tempo exigido por um domínio pode produzir sintomas de tensão, o que sugere uma aproximação entre os conflitos baseados no tempo e na tensão. A dimensão tensão prevê, entre outros aspectos, a rotina, a baixa valorização das atividades, os fatores estressantes comuns do trabalho, expectativas de sucesso profissional e o apoio do cônjuge (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Na Figura 7 identifica-se que a categoria analítica CTF devido à tensão congrega 4 unidades de registro, apresentadas na seguinte ordem decrescente: expectativas (25), valorização (21), apoio do parceiro (16) e estresse do trabalho (10).

Figura 7 – CTF: Dimensão Tensão



Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Em consonância com as narrativas das mulheres, percebe-se que se sentem constantemente cansadas devido às demandas laborais. Entretanto, com o passar do tempo, adquirem experiência, maturidade e autocontrole, o que faz com que administrem melhor as tensões do trabalho e, conseqüentemente, não repercutam tanto na esfera familiar. Elas

indicam que, muitas vezes, os problemas do negócio são levados para dentro de casa com a intenção de se dialogar com o parceiro e, dessa forma, compartilhar experiências, encontrar soluções e receber apoio emocional. Ou seja, infere-se pelos relatos que os estresses do trabalho não interferem no desempenho do múltiplos papéis inerentes à mulher.

Além disso, a maior parte das mulheres com filhos pequenos informa que se dedica exclusivamente a eles quando chega em casa, só voltando a trabalhar depois que as crianças dormem. 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, quando ainda não tinham o devido amadurecimento e controle emocional.

5.4.1 Expectativas

Conforme indicado na Figura 7, foram identificadas 25 citações relacionadas à unidade de registro ‘expectativas’, sendo este o tema mais recorrente da dimensão tensão. Os conflitos trabalho-família surgem, pois algumas empreendedoras se sentem desapontadas por não terem alcançado ainda suas expectativas, principalmente aquelas referentes à expansão da empresa. Porém, acreditam que isso é uma situação temporária e que, em breve, o negócio já lhe proporcionará a conquista de diversos planos.

Destaca-se que quatro das nove empreendedoras participantes desta pesquisa informam que superaram suas expectativas de forma geral, conforme indicado por E2: “Todas! Todas! Tudo que eu quis eu alcancei, tudo!”. As outras cinco mulheres ressaltam não ter alcançados ainda alguma das expectativas financeiras e profissionais. Por isso, experimentam sentimentos antagônicos, segundo fala da empreendedora E6, “ora eu tô frustrada, ora eu tô realizada, tem esse *mix* de sentimentos”.

A despeito de não terem concretizado todos os seus objetivos, as mulheres se mostram extremamente satisfeitas e realizadas com o negócio. Nesse sentido, todas ressaltam sua expectativa em relação ao crescimento e expansão da empreendimento. Inclusive, duas já têm pretensão de abrir novas empresas, vestuário para adolescentes e roupas para dormir, demonstrando a intenção de ampliar não só o seu estabelecimento, mas também outros.

“Eu tenho pretensão de ser a nível nacional sim, mas eu não vou mentir para você, esse ano foi um aprendizado muito grande porque muitas coisas eu vi que não são do jeito que eu quero e penso [...] Então, eu vou diminuir um pouco meu ritmo, mas eu vou chegar sim a ser nacional, não tenho nem duvidas disso!” (E2)

“Eu acho que ainda tem muita coisa para ser conquistada, sabe! A expectativa

financeira não alcancei! Tá muito longe de conseguir! [...] A gente trabalha muito pelo amor e pela vontade de ver a empresa crescendo, mas eu sei que um dia a gente vai chegar lá. Eu espero um dia ser rica por conta daqui [risos] [...] Eu conto em ter um excelente salário daqui há alguns anos! E, assim, a gente realmente quer tornar a empresa *mega*, o céu é o limite, né! [...] A gente não tá aqui para brincar de lojinha. Quando a gente escuta casos de empresa... Ah, a Empresa Tal tá há vinte anos, não sei o que há trinta anos, quarenta anos... A nossa empresa vai chegar aí. Então, agora é a hora de guardar o dinheiro, aqui é a galinha dos ovos de ouro [...] Hoje, eu me sinto um pouco frustrada por não conseguir, mas eu também tento não me cobrar tanto porque eu sei que não é possível porque eu teria que abandonar minha casa, meus filhos, meu marido. E eu também não quero pecar por isso.” (E3)

“Acho que ainda tem muita coisa pra atingir. Eu estou feliz, mas eu acho que ainda tem um grande mercado por aí [...] Eu acho que o lado profissional de ver a empresa crescer é maior do que ter um patrimônio em si, tá entendendo? Eu tô abrindo o meu coração realmente assim pra você, porque se eu for analisar bem, eu não tenho essa ânsia de ser podre de rica não, eu não. Eu tenho assim de ver o negócio prosperar e ter uma realização profissional, lógico que acaba que uma coisa é consequência da outra, né.” (E4)

“Eu já tenho planos de abrir outras coisas também, sabe, e até a gente tá conversando, eu e a minha sócia, a gente sente falta de roupa de jovem, né, de adolescente, a gente tem vontade de abrir outra coisa também [...] Eu não penso que não vai dá certo, eu penso que aqui, a gente pensa muito no futuro, sabe, a gente tem muitas ideias.” (E5)

Destaca-se que as mulheres acreditam que a expansão dos negócios pode acarretar a princípio o aumento dos conflitos trabalho-família, porém essa situação pode ser contornada, pois, à medida que a empresa cresce, há condições de estruturá-la melhor, investindo numa equipe capacitada e delegando certas funções. Ou seja, não se cogita deixar de incrementar a empresa por conta dos possíveis conflitos que possam emergir.

“Acho que sim [vai aumentar os conflitos] porque, querendo ou não, o que engorda o gado é o olho do dono e eu preciso estar viajando, visitando outras lojas que irão abrir, e não posso tá levando duas crianças e minha mãe para cima e para baixo, até porque minha mãe toma de conta da produção da confecção, eu acredito que no começo vou precisar me ausentar, mas isso vai se estabilizar porque se não fosse assim não existia o Pão de Açúcar em vários lugares do Brasil.” (E2)

“Com certeza, o aumento da empresa com certeza vai causar o aumento dos conflitos, mas acho que é questão de encaixe e da gente saber a hora certa. Por exemplo, se chegar assim, olha ‘Fulana [empreendedora], a empresa agora para crescer, vocês têm que começar a viajar, os concorrentes de vocês estão fazendo isso e não tem mais para onde correr’. Então, assim, chegou a hora, não tem mais o que fazer, então vai ter que ser! Vai ter que ser superado!” (E3)

“Acredito que sim [vai aumentar os conflitos], mas eu espero que à medida que a gente vá expandindo, a gente vá tendo mais condições de estruturar melhor. Então assim, a nossa ideia é expandir, aumentar o nosso capital de giro pra poder começar investir em equipe, estrutura que aí a gente vai podendo delegar mais funções pra poder se estruturar, né, na vida pessoal também.” (E6)

Lindo *et al.* (2007) notaram que, por almejarem passar mais tempo com a família, em especial, com os filhos, as empreendedoras preferem manter seus negócios pequenos sem grandes pretensões quanto a ampliações. Além disso, por conduzem seus negócios de perto,

têm medo de, em caso de crescimento, perderam o controle e consequentemente a qualidade de seu produto ou serviço. Assim, a maior parte das mulheres sinalizam a intenção de manter seus negócios pequenos para não precisarem arcar com o ônus de maior dedicação ao trabalho, privilegiando a relação familiar e evitando assim o conflito trabalho-família. Mesmo aquelas mulheres que já têm filhos maiores expressam a importância de contarem com tempo para cuidarem de si e dos familiares.

No entanto, os dados deste estudo mostram o contrário. As empresárias pesquisadas realmente buscam se dedicar mais à família e ter mais tempo para si próprias, porém não descartam a expansão do negócio e, inclusive, destacam que suas maiores expectativas estão relacionadas à prosperidade e ao crescimento do empreendimento. Todas as mulheres afirmaram se dedicar excessivamente ao trabalho na intenção de vê-lo expandir, algumas chegaram até a contar os planos futuros de abrir novas empresas em outros ramos.

Esses resultados corroboram o recente estudo de Tanure (2014), em que se verificou que as expectativas das mulheres como empreendedoras estão relacionados, principalmente, ao crescimento e progresso do negócio. Com isso, buscam reconhecimento nacional e maior estabilidade financeira.

5.4.2 Valorização

De acordo com a Figura 7, foram registradas 21 citações relacionadas à unidade de ‘valorização’, logo este é o segundo tema mais recorrente na dimensão tensão. Verifica-se que as mulheres se sentem extremamente valorizadas, satisfeitas, realizadas e felizes como empreendedoras. A única insatisfação relatada, que não chega a ser um conflito entre trabalho e família, é a falta de reconhecimento e incentivo por parte do governo.

De forma unânime, as mulheres relataram que trabalham porque gostam, amam, têm paixão e prazer; veem o empreendimento como um ‘*hobby*’, ‘um lazer’, ‘uma segunda casa’ e ‘um filho’. Sentem-se extremamente felizes, conforme ratificado pela empreendedora E8: “se disser ‘fecha os olhos e diga qual lugar te remete à felicidade’, eu diria o meu trabalho, sempre foi!”. Destaca-se que elas conseguem encantar sua família e seus funcionários com esse sentimento de amor pelo negócio, pois percebem que eles também têm muita satisfação em trabalhar no estabelecimento.

“Eu dedico esse tempo [9h às 22h] por prazer, eu amo o que eu faço! Eu não trabalho só pelo dinheiro, porque se for para eu fazer uma outra coisa por necessidade, eu vou fazer e vai dar certo, mas como eu amo o que eu faço, me dá frio da barriga, me dá aquela ansiedade boa, então eu faço com maior amor do mundo porque não é trabalho, acho que é por isso que eu sou tão feliz, porque para mim não é trabalho. E todo mundo que trabalha comigo vem feliz, ‘ah, hoje é dia de

ir para a Empresa', é como se tivesse indo para um cabaré, porque é muito divertido [risos] [...] Meu comercio, para mim, é um lazer. [...] Eu me sinto muito valorizada pela minha família, sem dúvida! Pelos meus funcionários, eles chegam para mim e dizem "Fulana [empreendedora], eu acredito muito em você, eu acho que você vai muito longe, eu admiro muito você, eu trabalho com você mais por admiração". (E2)

"Sou altamente realizada. A gente tem o maior orgulho do mundo de dizer que é dona da Empresa. Quando as pessoas falam 'ah, vocês são donas da Empresa', a gente chega fica assim, sabe, é como se fosse um filho, sabe, a gente tem um amor, uma paixão! [...] A gente consegue ter uma satisfação imensa do trabalho da gente, é uma coisa que brilha os olhos da gente, que enche o coração da gente!" (E3)

"Uma coisa que eu acho assim muito importante é que lá na Empresa sempre foi assim minha segunda casa. Então, fazer tudo com gosto, com vontade é sem dúvida para mim o carro chefe. Sem dúvidas, se disser 'fecha os olhos e diga qual lugar te remete à felicidade', eu diria o meu trabalho, sempre foi, sempre foi! E eu acho que eu passei todo esse amor para o meu marido e para os meus dois filhos, porque Renata deixou a profissão, veio ficar comigo e se identificou muito no mundo das mídias." (E8)

"Eu passo o dia nessa fábrica aqui e eu digo sempre para o meu filho que eu passo o dia me divertindo, porque é uma coisa que eu tenho o prazer imenso de sair de casa e vir trabalhar. Por mais que tenham problemas, mas que os problemas venham, é um prazer chegar aqui para resolver." (E9)

Além disso, as narrativas indicam que sentem muito orgulho de si mesmas, por terem sido guerreiras, por driblarem as adversidades e por terem prosperado. Relatam bastante emocionadas da trajetória difícil, de como começaram e onde estão agora. Sentem muita gratidão por tudo que conseguiram conquistar.

"Eu comecei muito do zero, de porta em porta, vendendo, eu acho super legal falar isso para as pessoas porque foi realmente uma coisa que me estimulou a dar valor a tudo que apareceu, ao meu comercio, porque tudo vem muito difícil, mas foi tudo muito trabalhado, muito sofrido, comigo, com meu marido, com minha mãe." (E2)

"Muito, muito valorizada sabe. Quando eu olho pra trás e vejo que eu comecei naquela minha bicicletinha como sacoleira e hoje a gente já tem um nome, gente eu louvo muito a Deus por isso, muito, muito mesmo, muito e, assim, hoje eu noto que Empresa, no mercado de Sobral e da região, já é referência em *lingerie*, sabe, e eu acho isso *show* de bola [risos] não por vaidade, mas por felicidade. [...] Nos primeiros anos, eu passava um ano sem comprar uma roupa pra mim. Eu almoçava na casa da minha mãe porque eu tinha que economizar dinheiro do meu mercantil pra poder comprar mercadoria pra dentro da loja, você sabe o que é isso? [...] Na época eu pensei até em vender a minha casa pra poder botar dentro do meu negócio." (E4)

"Me sinto muito valorizada por todo mundo. Todo mundo acha que fui, assim, realmente fui muito guerreira, né, e não gosto nem de falar que eu fico [emocionada], mas foi bem difícil. [...] Porque, tipo, meu pai nunca teve condições, 'ah não vai trabalhar que eu consigo te sustentar', não, meu pai já passou necessidade [pausa emocionada, choro]. Meu pai criou a gente sem mãe, né, e, assim, foi muito difícil chegar onde eu cheguei, não foi fácil [choro] [...] É gratificante pra mim ver, a gente não começou aqui a gente começou numa salinha comercial bem pequenininha, era só eu, a Débora e mais três funcionárias, né, e agora tá esse monte de gente né, todo mundo contratado, carteira assinada, então assim, é muito gratificante." (E5)

Na dimensão tensão, os conflitos podem emergir pela baixa valorização das atividades da empreendedora (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Entretanto, constata-se que as mulheres participantes desta pesquisa sentem seu trabalho extremamente valorizado. Apenas três delas se demonstram um pouco insatisfeitas com a falta de reconhecimento por parte do governo, entretanto elas informam que isso tem baixa significância diante da valorização que têm da sociedade, da família, dos parceiros, das pessoas que conhecem sua trajetória, dos seus funcionários, etc.

Logo, embora o empreendimento demande muito tempo, o que deixa as mulheres muito sobrecarregadas e cansadas, o sentimento de valorização, prazer, gratidão, realização pessoal, felicidade e amor pelo negócio faz com que elas se mostrem extremamente satisfeitas e identificadas com seu trabalho, conforme já indicado nos estudos de Quental e Wetzell (2002), Jonathan (2005) e Lindo *et al.* (2007).

5.4.3 Apoio do parceiro

Em consonância com a Figura 7, foram elencadas 16 citações relacionadas à unidade de ‘apoio do parceiro’, sendo este o terceiro tema mais recorrente da dimensão tensão. Verifica-se que, muitas vezes, o estresse gerado pelo trabalho é compartilhado com o marido ou namorado, que, muitas vezes, funcionam como um ‘terapeuta’. Dessa forma, todas as mulheres indicam que os atuais parceiros ajudam a diluir a tensão laboral por meio de conversas e aconselhamentos, dando apoio emocional e estrutural e, em cinco casos, financeiro também.

Ademais, as mulheres percebem o orgulho que seus parceiros têm delas como empreendedora, conforme destacado pela empresária E4: “Ele me apoia, torce, é vaidoso comigo, tem orgulho de mim, eu noto que o olho dele brilha quando vê que as coisas tão dando”.

“[Recebi apoio] financeiro do meu marido. Tanto financeiro, como emocional mesmo, me ajudou muito, porque ele viu que era um sonho que eu tinha de produzir e ele, tipo, investiu. Então, ele disse ‘não, vou colocar para você’. Ele até chegou a trabalhar no negócio.” (E1)

“A gente discute muito sobre ambos os negócios... Então, assim, é muito importante essa troca. Ele, como é mais maduro profissionalmente como empresário [...] Então, muitas vezes eu peço ajuda pra ele, opinião... E eu vejo isso como algo muito benéfico, trabalho faz parte da nossa vida.” (E3)

“Ele [namorado] me ajuda demais, ele vem pra Fortaleza às vezes porque ele fica de lá pra cá e daqui pra lá no trabalho dele, aí ele vem e compra algum tipo de tecido que tá faltando, entrega mercadoria porque a gente tem gente que revende pra gente aqui, Ave Maria [...] Ele me apoia, torce, é vaidoso comigo, tem orgulho de mim, eu noto que o olho dele brilha quando vê que as coisas tão dando certo e eu acho que isso é muito legal [...] Eu acho que dos dois lados, tanto o homem tem admiração

pela mulher como a mulher tem admiração pelo homem eu acho que isso fortalece muito a relação.” (E4)

“Ele me apoiava porque ele via que eu *tava* desesperada, né, então ele me apoiava, mas tinha dias que ele *tava* meio cansado, ‘Ave Maria, poxa vida não tem porque tu tá estressada desse jeito, se acalma, te controla, sabe’. Tinha dias que ele *tava* meio de saco cheio.” (E5)

“Sim, muito, muito, eu converso muito e é muito bom porque como ele não tá aqui, ele fica como eu digo um terapeuta [risos], escuta muito, ele é bem aberto nisso aí e, às vezes, ele com assunto familiar, né, e aí ele intermedia, ele fala quando eu *tô* errada, ele fala quando ele acha que a minha mãe, né, tem razão.... Mas a confusão sou eu e minha mãe, porque como a gente é muito parecida, às vezes, né, se bate, aí ele me ajuda muito nisso aí, nesse relacionamento mesmo.” (E7)

Diante dos relatos, percebe-se a incidência de conflito trabalho-família apenas com duas empreendedoras. A primeira comenta que o parceiro até apoia e tem orgulho dela, porém, caso precise de seu auxílio para algo, ele já acha que é porque ela não está conseguindo administrar as demandas familiares e profissionais e pede que saia do trabalho para ‘dar conta de tudo’. A segunda informa não ter recebido apoio do seu ex-marido, que chegava a menosprezar seu trabalho, e que seu empreendimento cresceu após se divorciar.

“Quando ele vê que tá apertado, eu falo assim ‘Fulano [parceiro], você tem que entender, essa hora é da Empresa’, daí ele fala ‘então sai do trabalho, então sai do trabalho’ [risos]. ‘Fulano [parceiro], se eu dependesse do teu apoio para trabalhar, eu *tava* lascada’. O pessoal fala assim, ‘teu marido deve apoiar muito, né?!’. Deve... Ele acha legal, ele comemora, ele fala para os outros, mas na hora que o negócio aperta é a primeira coisa que ele fala ‘sai do trabalho, sai do trabalho’, aí eu falo ‘Fulano [parceiro], tu não tem orgulho, eu vejo tu falando para os teus amigos, quando tem mulher que não trabalha tu fala ‘ave, não trabalha, por isso que tem a cabeça vazia’, aí tu vai falar isso, né?! Não perde a oportunidade. Então, é assim, não é que ele ache que meu trabalho atrapalhe, mas assim se precisar dele para alguma coisa, ele já acha que é o meu trabalho, que é por isso que *tô* precisando dele. Ele acha que se eu não trabalhasse, eu iria dar conta de tudo e não precisaria da ajuda dele.” (E3)

“No começo sim [recebi apoio], aí depois ele meio que queria me humilhar dizendo que ‘tu vai vender essas tuas calcinhas aí e não sei o que’. E não concordava porque notava que a calcinha tomava o tempo dele sabe [risos] e ele meio que humilhava que ‘ô besteira tu ficar se prendendo a uma coisa que tu ganha pouco’ [...] Eu vim crescer depois que me separei [risos], de verdade, né!” (E4)

A relação estabelecida entre a mulher empreendedora e o parceiro tanto pode auxiliar no processo empreendedor, como pode se revelar um entrave. Os resultados desta pesquisa corroboram os estudos de Bruce (1998) e Strobino (2009), em que se informa que o diálogo e apoio emocional e, às vezes, instrumental por meio do bom convívio com seus parceiros favorecem a redução dos conflitos. Todas as mulheres casadas ou em relacionamento sério participantes desta pesquisa relatam ter bom relacionamento com seus atuais parceiros. Além disso, consideram que o suporte deles é fundamental para seu controle

emocional, afinal, por meio de conversas e aconselhamentos, elas conseguem se tranquilizar mais.

5.4.4 *Estresse do trabalho*

Conforme apresentado na Figura 7, foram mencionadas 10 citações relacionadas à unidade de registro ‘estresse do trabalho’, sendo este o tema menos recorrente da dimensão tensão. Verifica-se que dois fatores são cruciais para a interferência do estresse do trabalho na família: tempo do empreendimento e maturidade da empreendedora. Percebe-se pelas narrativas que, após adquirirem maior experiência, todas as mulheres demonstram ter conseguido separar melhor as tensões do ofício, não levando para casa problemas do dia a dia, ou quando os levam, fazem com isso que não repercuta no desempenho dos papéis de mãe e esposa. Ou seja, observa-se a baixa incidência do conflito trabalho-família nesta unidade de registro.

“Eu não levo nenhum estresse do meu dia a dia. Saio daqui, eu entro no meu carro, coloco a música. Parece que eu acordei agora, nem me lembro da empresa mais. Até gera um pouco de estresse, tipo quando uma produção dá errado [...] Mas já tá errado, não adianta se estressar, tem que consertar. Eu mesma não absorvo esse problema, a gerente de produção cuida de resolver, ela manda voltar a peça. Então, já me tira um pouco a responsabilidade, eu só quero a peça perfeita. Quem errou manda consertar, assim não gera nenhum conflito fora do trabalho.” (E1)

“Um pouco. A gente tá mais maduro um pouco! [...] Esse ramo de confecções é um ramo muito promiscuo. [...] A gente não era acostumada a lidar com golpistas [...] Então, a gente passou a se deparar com muitas coisas que a gente nunca tinha se deparado na vida que foi inevitável levar para dentro de casa. Assim, foram meses da gente ficar remoendo e remoendo, quase num estágio de depressão, horrível, horrível! Foi um pouco de imaturidade nossa, claro, a gente tá sempre aprendendo, mas o que que a gente tirou de lição de tudo isso? [...] De que todo problema ele é contornável, de que quanto mais isso afeta a gente, menos a gente consegue trabalhar e mais afeta a Empresa, de que o mais importante é seguir em frente, é tentar deixar com que os problemas não tomem o tempo da criatividade, do desenvolvimento, da nossa dedicação, tentar resolver da forma mais objetiva, mais rápida e mais prática possível, tudo, tudo! [...] A gente foi aprendendo e a gente tenta não levar isso para o dia a dia, os problemas, tenta fazer com que não interfira mais tanto emocionalmente.” (E3)

“Eu adquiri um hábito. Na Empresa, tem um santuário lá dentro e quando eu chego eu rezo e quando eu saio eu rezo e eu noto que isso me equilibra, entendeu? Quando eu tô querendo me estressar aí eu digo assim ‘Senhor, não é do teu querer isso não’, aí eu dou uma respirada e não me estresso. Respiro fundo e quando eu tô querendo me estressar eu deixo pra resolver depois quando eu tiver de cabeça fria. Então, esse negócio de me estressar muito não faz muito parte de mim não.” (E4)

“Aqui, a gente trás, tudo a gente trás para dentro de casa, mas não para brigarmos, a gente comenta [...] Então, todo momento a gente está participando, comentando, falando sobre o que se passa [...] Eu sou, assim, muito calma. Então, isso faz com que eu resolva mesmo, porque se eu fosse muito agitada, eu não pararia para pensar. Resolveria as coisas meio estabanas. Então, eu acho que por eu ser calma, eu consigo até o fim, ou seja, resolver as coisas como eu acho que tem de ser. Eu não fico aperreada, em um primeiro momento não. Posso até ficar, mas resolvo de

cabeça fria.” (E8)

“Antes eu levava, mas agora eu já consigo separar. Antes, uns seis anos atrás, eu levava, mas hoje eu já consigo separar, hoje eu já consigo dormir tranquila, antes eu ficava preocupada, o que ia acontecer no dia de amanhã, hoje não, eu já estou bem mais tranquila [...] Não é que os problemas não virão, vão vir vários, mas só que você vai está capacitada, você está pronta para recebê-los e para corrigir da melhor maneira possível [...] A cada dia você vai aprendendo mais, você vai ficando mais fortalecida espiritualmente e aquilo não é mais um problema, faz parte da vida [...] Hoje tô mais light!” (E9)

Destaca-se que duas mulheres buscaram ajuda profissional, por meio de um *coaching*, pois se sentiam extremamente estressadas por conta das demandas do trabalho. A primeira tinha muita dificuldade em delegar, já a segunda tinha muitos conflitos com a família, principalmente com a mãe, pois todos os membros levavam os problemas da empresa para dentro de casa. Destaca-se que o auxílio *coaching* foi fundamental para a redução dos conflitos trabalho-família.

“Realmente não levo muito problema pra casa, hoje não mais [...] Antes, levava qualquer problema aqui da produção. Eu sou um tipo de pessoa que sou muito ansiosa e tudo tem que dá certo, se der uma coisa errada eu já fico totalmente descontrolada, eu não tenho a cabeça muito boa, tanto é que eu fui fazer um *coaching* pra tentar me controlar mais, então todo tipo de problema eu levava pra casa. ‘Ah, a costureira entregou uma referência toda com problema’, aquilo ali pra mim é fatal, chegava em casa desesperada e não conseguia fazer mais nada e só falava disso.” (E5)

“Sim, com certeza. Eu tento controlar, mas às vezes não dá não, assim o bom é que como meu marido não trabalha aqui, então, assim, chega em casa é outra coisa.... Quando eu morava com meus pais, antes de casar era horrível, porque a gente tinha problema na fábrica e chegava em casa ia conversar porque tinha aquele problema e começava aquela briga entre nós, menino, era um caos. Eu digo a melhor coisa que eu fiz foi casar [risos] [...] Mas logo quando eu comecei a trabalhar mesmo, que morava em casa nós quatro, foi bem tenso viu, a gente fez até um processo de *coaching* familiar, porque tinha hora que eu não conseguia olhar na cara da minha mãe, porque eu já *tava* com tanta raiva dos problemas do trabalho e que a gente não conseguia separar sabe. Com o *coaching* foi muito bom, eu aprendi a trabalhar isso. E hoje na minha vida, assim, às vezes levo, mas aí o meu marido já muda de assunto [...] Aí ele começa a falar das coisas do trabalho dele, aí já começo a ajudar, então isso não é um problema pra gente de dizer ‘ah, a gente briga por causa que eu trouxe certas situações, não’”. (E7)

A dupla jornada exaustiva, a grande responsabilidade pela empresa e o pouco tempo para o descanso foram apresentados como causadores de estresse nas mulheres empreendedoras (TANURE, 2014). Entretanto, o controle emocional, obtido com base na experiência e maturidade profissional, é identificado como principal forma de se equilibrar e evitar a interferência das adversidades do trabalho na família. Além disso, o atingimento do autocontrole é em muitos casos favorecido pelo suporte e apoio do parceiro, conforme já identificado na pesquisa de Strobino (2009).

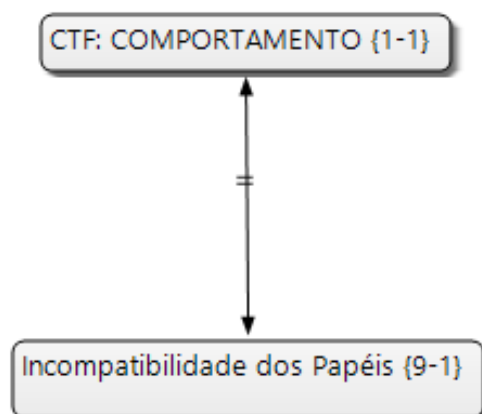
5.5 Conflito trabalho-família devido ao comportamento

Nesta subseção, busca-se responder ao quarto objetivo específico, que é definir os conflitos trabalho-família das mulheres empreendedoras em relação à dimensão comportamento. O pressuposto é que a dificuldade de adaptar o comportamento aos diversos papéis é predominante como conflito da dimensão comportamento.

Conflitos baseados no comportamento ocorrem quando padrões específicos de comportamento no trabalho podem ser incompatíveis com os padrões de comportamento esperados na família. Enquanto no trabalho se espera a impessoalidade, o raciocínio lógico, o poder e a autoridade, a família, por sua vez, espera de seus membros calor humano, docilidade, compreensão, carisma e até mesmo vulnerabilidade na interação dentro do lar. Se uma pessoa é incapaz de adaptar seu comportamento para atender às demandas de ambos os papéis, trabalho e família, esta pessoa está fortemente sujeita a enfrentar os conflitos trabalho-família (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Na Figura 8 evidencia-se que a categoria analítica CTF devido ao comportamento apresenta uma unidade de registro, a saber: incompatibilidade dos papéis (9).

Figura 8 – CTF: Dimensão Comportamento



Fonte: Elaborado pela autora (2016).

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 vínculo 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.

5.5.1 *Incompatibilidade dos Papéis*

De acordo com a Figura 8, foram identificadas 9 citações relacionadas à unidade de registro ‘incompatibilidade de papéis’. Destas, três estão relacionadas às mulheres que têm dificuldade de se adequar aos múltiplos papéis que lhes são exigidos, já as outras seis se referem às empresárias que conseguem moldar seus comportamentos conforme a necessidade. Ou seja, a minoria da amostra apresenta conflito trabalho-família na dimensão comportamento.

Nesta pesquisa, três mulheres relataram ter dificuldade de se adequar seu comportamento aos padrões específicos de cada esfera. Duas empresárias levam de casa para o trabalho seu ‘coração mole’ e ‘instinto maternal’, enquanto a outra traz do trabalho para a família seu estilo gerencial ‘prático e objetivo’. Isso indica que elas vivenciem conflitos, como envolver-se demasiadamente com clientes e funcionários; absorver problemas de sua equipe, que se aproveita da sua vulnerabilidade maternal; e receber cobrança da família por não ser tão amorosa quanto deveria com os filhos. Entretanto, verifica-se que parte desses conflitos gerados são atenuados pelos irmãos, sócios da empresa, que apresentam estilo gerencial oposto.

“É muito difícil. Eu tenho um perfil. Na outra empresa que eu trabalhava falaram que eu não era curta e grossa, eu era prática e objetiva. Eu sou muito isso. E é muito difícil eu me desvincular desse perfil nas outras áreas. Eu escuto muita reclamação dentro de casa, de que eu poderia ser mais amorosa, carinhosa [...] Eu não sou tão amorosa quanto meus filhos merecem, meu marido merece, mas eu compenso com outras coisas também.” (E3)

“Eu tenho dificuldade. Por exemplo, eu me envolvo muito com as minhas clientes e o meu coração é mole, mas graças a Deus que existe a minha irmã que é mais rígida e trabalha comigo, entendeu? Com os funcionários eu não sou rígida demais, eu sou muito maleável, muito maleável e às vezes eu noto que isso prejudica um pouco, aí vem minha irmã e me ajuda no sentido de ser mais rígida.” (E4)

“Isso aí eu falho muito sabe. É como eu converso muito com a minha mãe, porque muitas vezes ela chama minha atenção em relação à isso, mas ela fala também assim ‘minha filha, isso é experiência de vida, com o tempo você vai aprendendo’. Eu sinto algumas deficiências em relação a isso, por exemplo, eu sou muito maternal, então assim, mesmo antes de eu ter filho, eu me envolvia muito com a minha equipe de vendas, sabe, com os vendedores, com o gerente e acabava ficando muito próxima e tipo os problemas deles eu me envolvia, então atrapalhava muito. Tive problemas seríssimos assim de pessoas se aproveitarem disso aí, roubava mesmo e que eu jamais desconfiava [...] Nisso o Fulano [irmão] se equilibra melhor nesse papel do chefe mais ríspido, mais exigente é mais dele, então isso também é muito bom [...] Para demitir, ave maria, gente! Eu assim, eu tô num processo de demissão de um funcionário e eu já tô uma semana sofrendo, me preparando psicologicamente de como vai ser.” (E7)

Entretanto, destaca-se que a maior parte da amostra, seis empreendedoras, declarou que consegue adequar seu comportamento aos múltiplos papéis que lhes são exigidos. Nesse sentido, elas apresentam comportamento mais ríspido, explosivo e diretivo na empresa; enquanto em casa se mostram mais calmas e carinhosas.

“Quando eu preciso ser uma coisa, eu me torno aquela coisa. Tipo, quando eu preciso falar sério, eu falo, tem funcionário meu que se assusta. Infelizmente, eu digo ‘tô falando sério, não vou quebrar, nem estragar minha vida por conta que você acha que sou gente boa’, ‘valha, mas você é um monstro’. Não, eu não sou um monstro, eu era gente boa até um mês atrás, aí na hora que eu preciso falar a verdade, eu sou um monstro? Então, tá, eu sou um monstro! Eu sou o que eu preciso ser! Mas do jeito que eu trato meu pai, minha mãe, meus filhos, meu marido, eu trato meus amigos, meus funcionários [...] Agora quando eu preciso ser uma coisa, eu respiro fundo e sou! Eu não tenho esse problema não! Minha única dificuldade, vou lhe dizer do fundo do coração, é demitir uma pessoa. Quem faz isso é a menina do financeira, meu marido ou a gerente da loja. Eu não, eu choro!” (E2)

“Todo mundo é diferente. Aqui eu já sou mais grosseira, sou mais explosiva, sou mais estressada e já com a minha filha eu já sou uma pessoa super calma, entendeu? Eu tento não passar isso para ela, esses traumas que eu tenho, eu sou bem tranquila. Com as minhas funcionárias lá de casam também é outro relacionamento porque eu trato ela super bem, eu tenho medo, entendeu, de tratar mal e elas fazerem alguma coisa com a Fulana [filha] [...] Então, assim, por mais que eu queira brigar com relação a alguma coisa que eu não gostei, eu faço maior arrodeio pra chegar e falar. Aqui não, eu já sou bem direta, já digo logo entendeu? É bem diferente.” (E5)

Destaca-se que em ambos os casos, independente de se adequar o comportamento aos padrões exigidos, três mulheres confessaram ter muita dificuldade para realizar demissão, pois acreditam estar deixando uma família em necessidade. Nesse sentido, preferem delegar essa atividade a outro membro da empresa. Elas se preparam psicologicamente, sofrem e, muitas vezes, choram ao demitir alguém.

Greenhaus e Beutell (1985) evidenciam que o conflito trabalho-família com base no comportamento ocorre quando as pessoas têm dificuldade de adequar seus comportamentos aos padrões específicos exigidos em cada uma das esferas. Diante das falas das entrevistadas, pressupõe-se que, na maior parte das vezes, as mulheres conseguem se moldar e exercer os diversos papéis que lhes são exigidos, conforme já evidenciado por Strobino (2009). Além disso, há indícios que o equilíbrio dentro do negócio é atingido por meio de sócios que apresentam comportamentos e gerência antagônicos.

5.6 Estratégias de atenuação

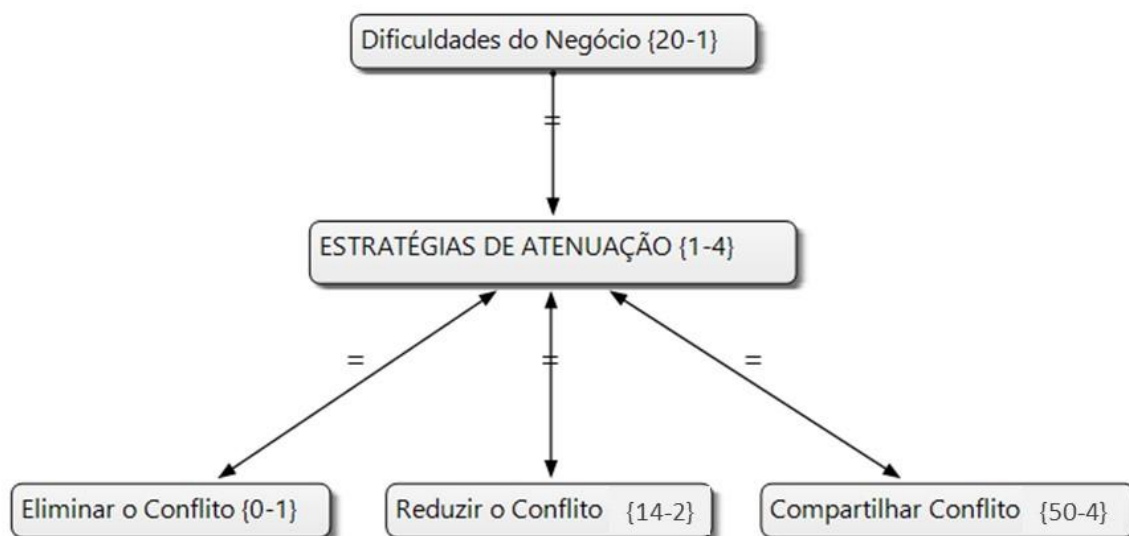
Nesta subseção, busca-se responder ao quinto objetivo específico, que é identificar as principais estratégias para atenuar o conflito entre vida familiar e profissional das mulheres empreendedoras. O pressuposto é que a principal ação para atenuar conflitos é o compartilhamento de tarefas tanto domésticas quanto profissionais.

Mitigar o conflito trabalho-família é condição importante para o crescimento e desenvolvimento da atividade empreendedora. Para tanto, ações para que as empreendedoras lidem com o conflito trabalho-família foram apresentadas por Shelton (2006), são elas: eliminar, reduzir ou compartilhar o conflito trabalho-família.

Especificamente nesta categoria analítica os resultados não são expostos de acordo com a ordem decrescente das unidades de registro, visto que existe um encadeamento lógico de ideias, a saber: as dificuldades do negócio geram conflitos e fazem com que as empreendedoras busquem estratégias para atenuá-los; as estratégias podem ser a eliminação, a redução ou o compartilhamento do conflito. Além disso, destaca-se que dentro das unidades de registro compartilhar o conflito e reduzir o conflito são evidenciadas algumas subunidades, o que facilita a compreensão dos achados desta pesquisa.

A Figura 9 retrata que a categoria analítica estratégias de atenuação do CTF reúne 4 unidades de registro, a saber: dificuldades do negócio (20), eliminar o conflito (0), reduzir o conflito (14) e compartilhar o conflito (50).

Figura 9 – Estratégias de atenuação do CTF



Fonte: Elaborado pela autora (2016).

De acordo com narrativa das pesquisadas, as mulheres atenuam boa parte dos conflitos vivenciados no trabalho por meio da redução e do compartilhamento dos conflitos. A estratégia de eliminação não foi mencionada pelas empresárias participantes desta pesquisa. A redução dos conflitos ocorre mediante a terceirização doméstica (14); já o compartilhamento por intermédio da gestão compartilhada (28), gestão familiar (14) e delegação à família (8). Ou seja, 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 empreendedoras pesquisadas.

5.6.1 *Dificuldades do negócio*

De acordo com a Figura 9, foram identificadas 20 citações relacionadas à unidade de registro ‘dificuldades do negócio’. As mulheres foram questionadas sobre as barreiras e os entraves encontradas na atividade empreendedora para, em seguida, serem levantadas as estratégias de atenuação utilizadas para mitigar os conflitos vivenciados. Por isso, essa unidade de registro foi incluída dentro da categoria analítica estratégias de atenuação.

Foram listadas várias adversidades encontradas no empreendedorismo, apresentadas na seguinte ordem decrescente: escassez de mão de obra qualificada; dificuldade em formar uma boa equipe; alta carga tributária, falta de incentivo do governo e crise econômica; demora no retorno financeiro; falta de recursos para reinvestir; não saber como lidar com a concorrência que, muitas vezes, é desleal; não ter tempo para administrar, planejar e pensar em metas a longo prazo; ter que aprender com os erros cometidos, o que gera prejuízo; divergência com sócia; e dificuldade de encontrar o público alvo. São discutidas a seguir os entraves mais recorrentes.

A dificuldade em encontrar mão de obra qualificada emerge em todos os discursos das mulheres empreendedoras participantes deste estudo. Segundo elas, o ramo de confecção é muito complicado, pois as profissionais não têm comprometimento algum e ainda é necessário lidar com pessoas de baixa instrução. Tudo isso atrapalha muito a formação de uma equipe qualificada para dar prosseguimento e crescimento ao negócio.

“A gente demorou muito para ter uma equipe redonda. Hoje a gente pode dizer que a gente tem uma equipe *show* de bola, né, Fulana [sócia]? A questão da mão de obra é muito difícil [...] E hoje a gente tá com uma equipe joia, mas foram seis anos para conseguir isso.” (E3)

“E, na confecção em si, você conseguir mão de obra no nível que, por exemplo, a gente precisa é bem complicado, trabalhar com pessoas que não tem compromisso com você porque não são funcionárias suas, trabalhar com pessoas do nível social bem abaixo também já é complicado. Então, essa batalha do serviço terceirizado é uma coisa que atrapalha bastante.” (E6)

“Pra mim, a maior dificuldade é funcionário, equipe, pra mim é isso! A maior dificuldade até hoje! Pessoas capacitadas que vistam a camisa, sabe, que enxerguem, assim, como dizem, nunca vai enxergar como o dono, mas que façam pelo menos o seu papel.” (E7)

A alta carga tributária, a falta de incentivo do governo e a crise econômica também foram destacadas por seis mulheres. Logo, a despeito de se sentirem extremamente

valorizadas e realizadas como empreendedora, não veem reconhecimento ou incentivo por parte do governo, que, na realidade, cria diversas barreiras e burocracias para a atividade empreendedora. Ou seja, é necessário ‘matar um leão por dia’. Resumidamente, conforme palavras da empresária E6, “as condições que o país exige da gente em termos de tributação, de imposto, tudo isso atrapalha. Você trabalhar correto hoje é muito complicado.”

“Eu acho, assim, não vou dizer que as mulheres estão saindo do seu emprego para empreender para ganhar mais. Eu não vejo isso como uma realidade. A gente todo dia vê a dificuldade que é ganhar dinheiro. É muito, muito difícil, a luta é muito grande, é tudo contra! Tudo contra você, é tudo contra sua empresa. É o governo, é o imposto, é a crise, e a inadimplência, tudo... Às vezes, é a má preparação da equipe, mão de obra qualificada. Então, assim, é muito difícil. [...] Em relação também aos custos financeiros, tudo é muito caro: imposto, tudo tem diferença de ICMS [...] E no momento atual da crise, a gente não tem como repassar esses custos.” (E3)

“Eu acho que a maior dificuldade mesmo é essa inflação. Esse plano econômico que a gente tem que driblar todo dia. Todo dia a gente tem que matar um leão. Eu acho que é o ponto mais difícil. A gente criar oportunidade de vendas [...] Trazer clientes para dentro da loja não é fácil.” (E8)

“A gente praticamente é jogado pelos nossos governantes, não temos o incentivo de nada, foi tirado tudo, e cada dia é mais imposto, é mais isso, é mais aquilo. A gente empresário não pode dizer que tem apoio. É tanto que para a gente montar uma empresa dessa, a gente entra com o projeto junto ao governo do estado e ele nega tudo. Quando nós começamos a implantar essa empresa aqui, nós fizemos um projeto junto ao governo do estado para que a gente pudesse ter a parte de infraestrutura e foi tudo negado. Ainda nos deram um incentivo muito pouco, que a gente nem usou do benefício porque para não valia a pena o incentivo do ICMS.” (E9)

A demora no retorno financeiro e a necessidade de ficar reinvestindo foram apontadas por cinco empreendedoras. Soma-se a isso o momento atual de crise econômica, em que elas relatam ser ainda mais difícil superar essas dificuldades, conforme ratificado pela empresária E6: “todo começo de negócio a gente não tem um retorno, né, e demora um pouquinho pra ter, a situação atual do país também não tá ajudando”. No caso dessas mulheres, isso eleva consideravelmente os conflitos vivenciados, visto que gera desentendimentos com sócia, senso de irrelevância por conta da baixa remuneração, dependência financeira do parceiro e falta de dinheiro para gastar consigo.

“Se não tivesse investido tanto, eu tenho certeza como hoje, eu não *tava* milionária não, mas eu *tava* mega mega mega bem, porque você concorda comigo que para crescer esse tanto precisava de dinheiro? Então, assim, talvez eu não esteja tão feliz porque eu não usei na minha pessoa, no lazer, eu usei no comércio, sempre acreditando numa coisa maior futuramente.” (E2)

“A empresa tem seis anos e agora que a gente tem um salário mais ou menos. Agora! Então, assim, de um ano para cá nosso caixa talvez tenha aumentado até 50%, antes era muito baixo. Antes era praticamente só investindo na empresa [...] Óbvio, quanto mais você ganha dentro de casa, mais relevante você acaba ficando. Por exemplo, se eu ganhasse um pouco mais, poderia trocar de carro, poderia fazer, sei lá, uma viagem a mais, poderia terminar de ajeitar meu apartamento. E tudo isso,

talvez, [o parceiro] iria pesar e ver, assim ‘não, o emprego da Fulana é muito relevante aqui para casa’, mas eu sei que um dia vai ser!” (E3)

“Outro problema também que eu tinha grande era com a minha sócia, né, a gente brigava muito, a gente se desentendia muito. No começo, né, a gente não tirava dinheiro, né, dependia disso aqui, e era um sonho meu e um sonho dela, era o ganho pão da gente, então a gente se estressava muito sabe, foi muito difícil! [...] Foi um ano sem retorno financeiro e assim três anos tendo um retorninho pequeno e a gente veio começar a tirar dinheiro agora, há uns seis meses.” (E5)

Apesar da baixa rentabilidade inicial, quatro empreendedoras evidenciam que poderiam fazer retiradas maiores, porém não as fazem, pois têm consciência do quão importante é manter a empresa capitalizada para eventuais imprevistos. Logo, elas preferem manter a ‘empresa saudável’ do que elevar o padrão de vida.

“Eu já pude tirar trinta, quarenta mil, mas eu tirava o que era para a sobrevivência. Eu tinha muito medo de não dar certo, de dever [...] Então, eu pensei assim ‘vou investir, investir, investir e vai ter uma época que vou parar’ e quando tudo que eu investi tiver pago, automaticamente tudo que eu usava para pagar o investimento vai ser para mim [...] É aquela coisa, você pode ter uma bolsa da *Chanel*, posso! Mas não é minha prioridade, porque eu sempre quis o comércio desse certo.” (E2)

“Hoje, assim, a gente tem um caixa bom, né, mas a gente tem consciência que a gente não pode distribuir lucros porque a gente tem que reinvestir na empresa, que isso aqui é o nosso futuro. A gente tem essa consciência! [...] A gente sabe o quanto que é importante a empresa ser saudável, tá investindo o dinheiro nela própria e que um dia a gente chega lá.” (E3)

“A gente os pés no chão com relação à dinheiro, a gente pode tirar mais, a gente pode ter divisão de lucros, mas é coisa que a gente não faz e não tira, entendeu? A gente tem dinheiro na empresa que dá pra sustentar por um bom tempo, sabe, a gente tem muito pé no chão com relação a isso, sabe [...] Eu acho que por ter sido tão difícil, tanto pra mim quanto pra ela [sócia], a gente tem esse medo. E o pai dela também não tem condições de ‘ah, se isso aqui não der certo toma de conta da minha empresa ou arranjo um emprego pra ti’, não tem. Então, o meu marido não é rico pra me sustentar também. Então, eu tenho aquele negócio na minha cabeça que agora eu tenho uma filha, que mais do que nunca tem que crescer, tem que dar certo.” (E5)

Entretanto, três mulheres informaram que mesmo não fazendo retiradas que considerem altas, o valor que elas recebem atualmente como pró-labore somado à renda de seu parceiro lhes proporciona ‘viver bem’, sem luxo, mas tendo tudo que necessitam.

“Eu vivo bem, não vou mentir, eu vivo bem, tenho uma vida tranquila, não tô devendo nada a ninguém, graças a Deus, mas, às vezes, a gente precisa mais, né. Eu tenho vontade de poder ganhar mais porque realmente o que eu ganho hoje não sobra. Eu tenho vontade de juntar, fazer uma poupança, né. Eu gasto tudo que eu ganho.” (E5)

“A minha vida financeira graças a Deus tá muito bem, mas a gente tem que abrir mão de algumas coisas né, como, assim, viajar eu não tô podendo porque financeiramente mesmo porque tô montando a minha casa. Não tô dizendo que tô rica, milionária, não tô [risos], mas consigo construir coisas que eu achava que ia demorar mais, entendeu?” (E7)

De forma geral, as empreendedoras entrevistadas têm consciência que, com o passar do tempo, o empreendimento crescerá e proporcionará maior rentabilidade. Isso faz com que elas trabalhem mais tranquilas, sem preocupações com contas a pagar, o que pode ocasionar a redução dos conflitos vivenciados.

“Sim. Auxilia melhor, tudo flui. Quando você tem um retorno financeiro bom, você se preocupa menos, você não trabalha preocupada que tem um cheque para pagar hoje, ou então, ah, que não tem dinheiro. Então, o retorno financeiro é fundamental para o negócio dar certo. Se está tendo retorno, está dando certo. A gente investe mais para dar certo.” (E1)

Apesar das dificuldades que qualquer negócio pode apresentar, principalmente nos primeiros anos, assim como no estudo de Jonathan (2005), nesta pesquisa também se constatou que as empreendedoras compartilhavam uma boa qualidade de vida, fundamentada principalmente na satisfação com o trabalho e com a perspectiva de maior lucratividade.

Nesse sentido, corroboram-se os achados de Strobino e Teixeira (2014) e Tanure (2014), em que se informa que a questão financeira pode ser considerada um catalisador do conflito trabalho-família, especialmente, para as mulheres que estão começando e que ainda não conseguem fazer retiradas que possam suprir o valor que ganhavam no trabalho antes de serem empreendedoras. Ademais, Jones e Butler (1980) já informavam que há menos tensão no trabalho cujas atividades são bem remuneradas ou gratificadas.

5.6.2 Ações

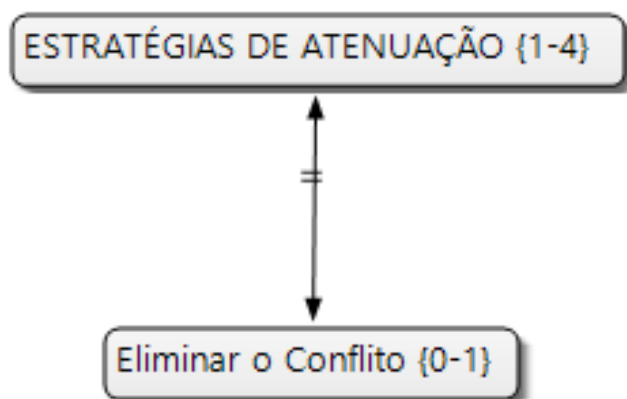
Nesta subseção, serão analisadas as três ações propostas por Shelton (2006) para reduzir os conflitos, a saber: eliminar, reduzir ou compartilhar o conflito trabalho-família.

a) Eliminar o conflito

Conforme apresentado na Figura 10, a estratégia de atenuação de ‘eliminar o conflito’ não foi mencionada por nenhuma mulher entrevistada. As empreendedoras podem tentar eliminar o conflito trabalho-família optando por não formar uma nova família ou por não abrir uma empresa (SHELTON, 2006).

Shelton (2006) destaca que as empreendedoras preferem compartilhar suas funções, tanto profissionais quanto domésticas, a eliminar ou reduzir seus encargos. Pôde-se constatar isso nesta pesquisa, visto que nenhuma das mulheres participantes cogitou não formar família ou não abrir a empresa com receio de aumentar os conflitos trabalho-família. O que realmente se verifica é o compartilhamento de tarefas.

Figura 10 – Ação: eliminar o conflito



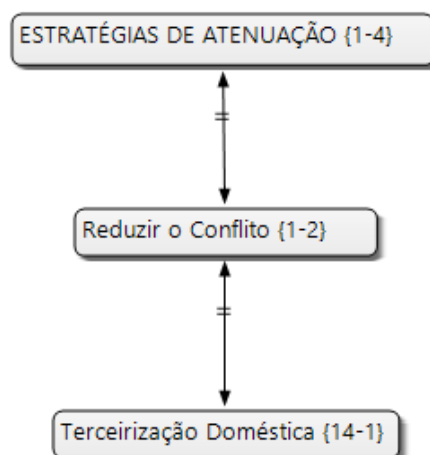
Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Além disso, empreendedoras sem filhos não demonstraram maior interesse em alavancar seus negócios do que as empreendedoras com filhos, o que corrobora a pesquisa de Shelton (2006), em que os resultados mostraram que a eliminação de papéis, no caso o de mãe, não é a estratégia de atenuação do conflito trabalho-família mais frequentemente escolhida pelas empreendedoras.

b) Reduzir o conflito

De acordo com a Figura 11, a estratégia de atenuação de ‘reduzir o conflito’ agrupa uma subunidade de registro, a saber: terceirização doméstica (14). Para a opção de reduzir conflitos, as empreendedoras podem planejar uma família pequena ou terceirizar as demandas da família mediante profissionais capacitados (SHELTON, 2006).

Figura 11 – Ação: reduzir o conflito



Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Apesar de não ter sido explicitamente citada a intenção em formar famílias pequenas, constata-se que todas as entrevistadas têm poucos filhos, em média 1,7. Além disso, pôde-se

perceber nos relatos o alto nível de planejamento envolvido em relação à maternidade, devido ao envolvimento com o negócio e à sobrecarga de trabalho.

Ressalta-se que uma das mulheres, apesar da pouca idade, 31 anos, já ligou as trompas por ter consciência que sua rotina atribulada não lhe permite mais ter filhos. Apenas uma mulher desta pesquisa não é mãe ainda, porém informou que ‘já liberou’ para engravidar. As demais, que já possuem filhos, não mencionaram intenção de engravidar, o que pode indicar sua predisposição a manter a família pequena.

Esses achados reiteram o estudo de Keith e Schaffer (1980) ao destacar que grandes famílias produzem mais conflitos trabalho-família do que pequenas famílias, tendo em vista que grandes famílias requeriam mais tempo de envolvimento de seus membros com os assuntos domésticos do que as pequenas famílias.

Os conflitos entre trabalho e família são reduzidos prioritariamente por meio da terceirização das atividades domésticas às empregadas e babás. Destaca-se que nesta pesquisa todas as mulheres têm empregadas domésticas; aquelas com crianças geralmente também contam com os serviços de babás em tempo integral, já as empreendedoras sem filhos ou com filhos adolescentes e adultos têm empregada doméstica ou diarista pelo menos duas vezes na semana.

A empreendedora E1 enaltece bastante o trabalho de sua empregada doméstica, chegando a compará-la com uma mãe: “ela faz tudo, ela cuida deles, ela faz comida, ela limpa a casa, ela é tudo, ela é a mãe dos meninos!”. Ademais, duas mulheres destacam o quanto essa terceirização doméstica é imprescindível para seu melhor rendimento no trabalho.

“Eu sei que ela tá bem, entendeu? Eu sou muito *cri cri* com funcionário, então eu fiz vários testes com várias babás, né, eu tenho câmara lá em casa em todo buraco, então qualquer coisa eu olho no meu celular e a minha babá é muito boa, a menina que trabalha lá em casa é muito boa. Eu sei que a Fulana [filha] *tá* entregue em boas mãos, entendeu? *Tá* sendo bem cuidada, então eu posso *tá* aqui trabalhando porque eu sei que ela *tá* bem lá em casa, entendeu? E quando eu chegar em casa eu fico com ela.” (E5)

“Graças a Deus apareceu uma babá maravilhosa, mas a minha babá antiga, o meu trabalho *tava* assim muito complicado porque ela não chegava na hora, então eu tinha que ficar esperando, ela faltava, ia pro interior e não voltava... Menino, era um caos a minha vida, entendeu?! Não contava com nada. Essa não, essa chega na hora, sai na hora, sicrana [filha] come nas horinhas, né, então graças a Deus aí a minha rotina de trabalho começou a melhorar.” (E7)

Outra forma apontada para a redução dos conflitos é mediante a terceirização doméstica a profissionais especializados, geralmente professores particulares ou cursos. As duas mulheres com filhos adolescentes participantes desta pesquisa relataram se utilizar bastante desse tipo de terceirização, ocupando bastante o tempo dos filhos com atividades

diversas para, dessa forma, tentar suprir sua ausência e garantir que eles estejam fazendo algo produtivo.

“Meus filhos tem a responsabilidade de estudar sozinho, só a pequena que não. Então, eu pago uma pessoa para estudar com a pequena, eu não estou em casa, mas eu tô sempre cuidando de quem vai fazer para ajudar eles. Meu filho está com dificuldade de estudar matemática, tá com nota baixa, daí eu pago algum professor. Tudo é na base do ‘eu pago’ para poder não ficar ausente da empresa. Mais ou menos assim que funciona.” (E1)

“Assim, eu sou alucinada pelos meus filhos, eu sou mãezona também sabe, mas eu ocupo o dia deles inteiro com estudo [risos] entendeu? Eles estudam de manhã no colégio normal e à tarde eu coloco curso de matemática, curso de inglês, curso não sei do quê e tudo. Mulher, porque se eu for deixar em casa eles não vão estudar, entendeu, e o mundo de hoje tá pesado.” (E4)

Apesar de reduzirem bastante os conflitos por intermédio a terceirização doméstica, verifica-se a preocupação de três mulheres em não transferirem demasiadamente as demandas dos filhos, pois têm consciência que o papel de mãe é fundamental para a boa formação da criança. Logo, elas se fazem presentes e renunciam algumas atividades em prol dos filhos.

“Eu não sou aquela mãe sabe de ter várias babás, se eu quisesse eu podia fazer isso né, mas eu não acho que esse é um papel de mãe, entendeu? Então, eu prefiro abrir mão de alguma coisa aqui e poder cuidar dela bem né, e ela crescer saudável, né, do meu jeito e não de babá e colher os frutos mais na frente né.” (E7)

“Nunca eu paguei um reforço para filho meu, nunca eu deixei filho meu estudar com vizinho, sempre era em casa, sempre chegava, era muito determinado nesse ponto eles chegarem, almoçarem, ‘vamos almoçar, vamos colocar os livrinhos em cima da mesa e vamos fazer o dever de casa’ e sempre eu *tava* muito presente ali. [...] O tempo que eu tive para eles, para realmente acompanhar direitinho, foi nesse período que eu passei dentro da minha casa aí já facilitou muito, porque quando você entrega na mãos de terceiros é muito ruim.” (E9)

Todas as mulheres alegam não se dedicar muito ao papel de dona de casa por falta de tempo ou de interesse. Por isso, não abrem mão de ter funcionárias para auxiliá-las nas atividades domésticas. Logo, infere-se que o advento do negócio próprio não alterou consideravelmente as responsabilidades com o trabalho doméstico, visto que elas já não se identificavam tanto com o papel de dona de casa.

“Para ser bem sincera, eu não tenho muita responsabilidade com o trabalho doméstico, desde os doze, treze anos que eu moro aqui, antes eu morava no interior, sempre tive uma empregada do lar para fazer. Eu trabalhava em uma loja, ganhava um salário, mas eu pagava trezentos reais para a menina limpar a casa. Nunca tive muita vontade de cuidar de casa, fazer comida, fazer um bolo para o meu marido, não! Nunca tive essas coisas, meu serviço é mais fora.” (E1)

“Olha, eu não me sinto dona de casa, eu não sou dona de casa, eu não lavo prato, eu não faço porra nenhuma. Se tiver bagunçado, fica lá bagunçado para o resto da vida porque não dá para ser perfeito.” (E2)

Em resumo, os conflitos entre trabalho e família são reduzidos por meio da formação de famílias pequenas e da terceirização doméstica (14) às empregadas domésticas, diaristas e babás;

bem como a profissionais especializados, em geral, professores. Dessa forma, algumas atividades de dona de casa (limpar, cozinhar, lavar, etc) e de acompanhamento dos filhos (levar e buscar no colégio, estudar, etc) são transferidas a pessoas capacitadas. 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.

Logo, destaca-se a importância da terceirização para o crescimento do empreendedorismo feminino. Afinal, no Brasil, diferentemente de países de primeiro mundo, ainda se paga um valor baixo a esses profissionais domésticos, o que faz com que as empreendedoras consigam arcar com essas despesas e, conseqüentemente, tenham tempo para acompanhar o dia a dia da empresa. Nesse sentido, a questão cultural da terceirização doméstica arraigada no país também pode estar impulsando as mulheres a empreender, visto que elas sabem que podem contar com esse tipo serviço.

Conforme indicado por Tanure (2014) as mulheres contam com a ajuda de uma pessoa contratada para lhes auxiliarem com as funções domésticas. O que implica em uma diminuição da carga horária despendida para os afazeres domésticos e um aumento na dedicação ao negócio. A necessidade de uma pessoa para realizar as tarefas domésticas também está relacionada à idade dos filhos e, se esses frequentam a escola por horário integral ou só uma parte do dia. As seis mulheres com filhos pequenos e adolescentes participantes desta pesquisa têm ajudante do lar em tempo integral e três também contam com uma babá.

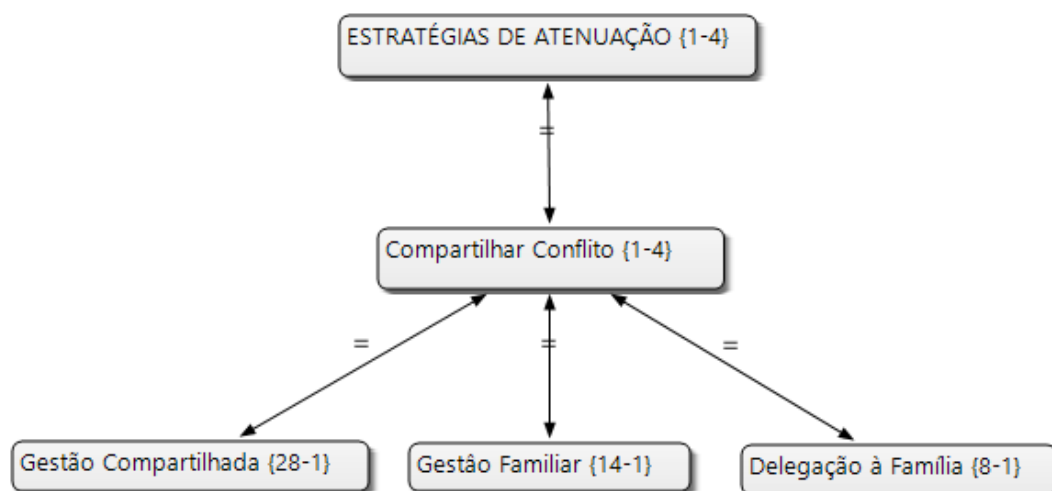
Logo, os resultados desta pesquisa corroboram os estudos de Strobino e Teixeira (2014) e Tanure (2014), em que se informam que as funções domésticas são normalmente compartilhadas com babás nos cuidados com crianças pequenas, e com empregados domésticos para as tarefas da casa.

c) Compartilhar o conflito

Em consonância com a Figura 12, a estratégia de atenuação de ‘compartilhar o conflito’ agrupa 3 subunidades de registro, que se apresentam na seguinte ordem decrescente: gestão compartilhada (28), gestão familiar (14) e delegação à família (14).

Como uma última opção, a empresária pode tentar compartilhar o conflito, delegando atividades do trabalho a pessoas competentes, por meio da gestão compartilhada ou delegar as atividades domésticas a outros membros da família que sejam de sua confiança (SHELTON, 2006).

Figura 12 – Ação: compartilhar o conflito



Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Conforme já evidenciado na subseção responsabilidade e envolvimento, as mulheres têm muita dificuldade em delegar, principalmente no início do negócio, em que se sentem responsáveis pelo sucesso ou fracasso do empreendimento. Porém, ao adquirirem maturidade, ao formar uma equipe capacitada e ao se tornarem mães, começam o processo de transferência de algumas atividades. Com o tempo, elas percebem o quanto a delegação diminui os conflitos vivenciados a partir do momento que isso lhes proporciona a redução da sobrecarga e do estresse diários.

“Até seis meses atrás, né, teve esse problema, que eu esquecia do meu marido e da minha filha porque eu entregava ela mesma na mão de babá e a minha sogra ia muito lá em casa, entendeu? [...] Meu marido reclamava que eu não tinha tempo pra ele, entendeu? Mas, agora tá mudando, depois que eu fiz o *coaching*, depois o consultor veio, depois que eu tô conseguindo delegar as coisas, eu tô vendo que a empresa funciona muito bem sem eu ter que tá aqui direto, entendeu? [...] A Fulana [sócia] já vivia falando ‘tu tem que delegar, tu tem que delegar’, e eu achava que não, eu achava o fim do mundo eu ter que delegar ou contratar alguém pra resolver alguma coisa por mim, né! Hoje em dia eu delego quase tudo.” (E5)

Nesse sentido, dentro da estratégia de compartilhar o conflito, a ação mais utilizada pelos mulheres é a gestão compartilhada (28) com membros de confiança e profissionais especializados. Entretanto, ressalta-se que as empreendedoras são extremamente cautelosas nesse processo, só iniciando a delegação ao sentirem credibilidade, principalmente, por meio da criação de vínculos com funcionários bastante antigos, que conhecem a fundo a empresa e a empresária.

Logo, as funções profissionais normalmente são compartilhadas com membros de confiança na empresa, pessoas a quem as empreendedoras que participaram da pesquisa consideram como seu ‘braço direito’, corroborando as pesquisas de Shelton (2006) e Strobino e Teixeira (2014).

“A pessoa vai delegando funções a outras pessoas, mas o que que é difícil hoje? Pessoas de confiança! É a parte mais difícil que eu acho em qualquer comércio é confiar nas pessoas. Atualmente, tenho pessoas de confiança. Delego coisas muito particulares da empresa para a gerente financeira da empresa para ela resolver, coisas que antigamente ou eu ou meu marido fazia. Hoje, tenho pessoas de confiança. Tem a Fulana, que é meu braço direito para tudo, faz um pouco de tudo, o que eu preciso ela faz. [...] Aí eu tenho o Sicrano, que é meu cortador, ele abre e fecha a fábrica. Ele começou cortando lá no quarto da minha casa. E minha mãe nem se fala de confiança.” (E2)

“Eu acho que apareceram as pessoas certas na minha vida na hora que tinha que aparecer [voz trêmula, choro]. E o apoio que eu tive de todo mundo, entendeu? Eu sabia que nunca *tava* sozinha. [...] Pessoas certas, bacanas, gente de confiança e a gente teve essa sorte desde o começo. Eu tive a sorte de encontrar a Fulana [sócia], que é uma pessoa muito boa, de coração muito bom e a mãe dela inclusive trabalha aqui com a gente também no financeiro, uma pessoa de confiança, sabe. Todo mundo que trabalha aqui, ave maria! Tem gente que tá aqui há muito tempo e é muito gratificante.” (E5)

“Eu ainda tenho a minha primeira costureira, de treze anos atrás, ainda trabalha comigo. Meu funcionário, aquele que cortou o tecido para os coreanos, ainda trabalha para mim, então, assim, eu acho que eu sei cultivar essas pessoas, que me acompanham, que sabem da história, isso é muito bom.” (E8)

Além disso, observa-se que a gestão compartilhada com profissionais especializados (consultor, estilista, modelista, gerente, supervisor, etc) pôde alavancar consideravelmente os negócios, visto que eles tinham *know how* em uma área chave da empresa, a qual a empreendedora não dominava. Isso também pode ser considerado um fator de redução dos conflitos trabalho-família, afinal, por ter um suporte adequado, elas trabalham um pouco menos.

“Assim que a gente começou, assim um ano depois, a gente já contratou um consultor, a gente sempre teve consultor! [...] Tive muita dificuldade pra conseguir as facções e eu precisava de facção pra poder crescer [...] Foi quando eu chamei a supervisora de produção e ela tinha vários contatos e ela conseguiu fazer esse trabalho porque antes eu não conseguia fazer, né! [...] Há um ano e meio que ela [empresa] deu um *boum* assim de crescimento, sabe, e aí a gente foi contratando gente, né. A empresa foi crescendo e precisando gerente pra loja, gerente pra produção, a Fulana trabalha direto comigo e eu passo tudo pra ela e ela vai resolvendo as coisas, entendeu? [...] Contratamos gerente pra loja, realmente um profissional que tinha contato de cliente, de representante, aí foi! A gente tinha o produto de qualidade, produto bacana, desejado. *Tava* só precisando de pessoas pra crescer, sozinha a gente não consegue nada né, a gente realmente precisa das pessoas pra crescer.” (E5)

“Achei isso bonito, vou fazer, porque a minha amiga fez e vendeu. Não funciona, é só você e a sua amiga que estão gostando, entendeu? Tem que ser uma grande pesquisa [...] Hoje, eu trabalho com um estilista, ele desenha dez modelos, e eu escolho o que eu vou produzir.” (E1)

Sob o guarda-chuva da estratégia de compartilhar o conflito, a segunda ação mais utilizada pelas mulheres é a gestão familiar (14). Nesse caso, as funções administrativas são compartilhadas com entes da família, geralmente filhos, irmãos ou parceiro. Ressalta-se que das sete mulheres que têm familiares trabalhando no negócio, seis relataram encontrar nessas

peessoas o equilíbrio necessário para o bom andamento do negócio, pois o que falta em uma sobra em outra. Dessa forma, cada um dos integrantes da família, com talentos e habilidades diferenciados, somam para o resultado geral do empreendimento.

“[...] Eu sempre precisando mais ainda da minha mãe porque era ela que tomava de conta da produção, porque ela já teve fábrica, a empresa é minha, dela e do meu marido, eu precisava muito da minha mãe... Eu sempre fui o comercial e o estilo, minha mãe a produção... Tudo é com minha mãe, facção, salário do pessoal, tudo é minha mãe. E meu marido é a parte financeira.” (E2)

“Ela [irmã] me ajuda muito nessa parte de administração. Ela é igual a mim: trabalha muito, muito, trabalha demais. Às vezes, eu acho que eu tenho mais gingado com o cliente sabe, mas ela é mais braçal mesmo, a bicha é doida ela [risos]. [...] Por exemplo, eu me envolvo muito com as minhas clientes e o meu coração é mole, mas graças a Deus que existe a minha irmã, que é mais rígida e trabalha comigo, entendeu? E o Não é com ela [risos].” (E4)

“Tenho filho, filha e marido [trabalhando no negócio]. Eu acho que sou uma das poucas pessoas que tive o privilégio de encantar a todos com o meu trabalho, porque geralmente é o contrário, o marido faz o negócio e os filhos e a esposa se engajam. Comigo foi o contrário. Eu abri portas para todos eles entrarem.” (E8)

Ainda dentro da estratégia de compartilhar o conflito, a terceira ação mais utilizada pelas mulheres é a delegação à família (8). Nesse caso, as atividades domésticas, como os cuidados com os filhos e com a casa, são compartilhadas com entes da família, geralmente com a avó. Apenas uma mulher, E4, informou que compartilha com o parceiro as funções do lar.

“Muita coisa a gente tem que agradecer a minha mãe porque ela era a estabilidade, porque, hoje, para a pessoa ter filhos e sair para trabalhar, tem que deixar em creche. Eu vejo que isso é tão sofrido para as mulheres hoje em dia. E todo mundo chega para mim e diz ‘Fulana, tu ganhou na loteria’ porque minha mãe toma de conta da fábrica, toma de conta dos meus filhos [...] Quando eu ganhei neném, eu precisei muito da minha mãe porque eu agoniada com a confecção andando, mil coisas para resolver [...] Até a Fulana [filha] fazer um ano, a fábrica era na minha casa. Então, minha mãe botava a neném para dormir, auxiliava a pessoa que cuidava da casa e auxiliava o pessoal no corte, na costura. Minha mãe é a minha vida, a vida dos meus filhos, a vida do meu marido, a vida de todo mundo lá de casa!” (E2)

“Como dona de casa eu sou fraca [risos]. Aí tem o lado do Fulano [namorado] ser maravilhoso nesse sentido, como o trabalho dele requer bem menos tempo do que o meu ele é muito... Quem faz mercantil é ele, quem dá as ordens pra Sicrana [empregada doméstica] pra dizer o que é o almoço. Quando ele vem pra Fortaleza, ele já deixa dito tudo direitinho [risos].” (E4)

Em síntese, os conflitos entre trabalho e família são compartilhados mediante a implantação da gestão compartilhada (28), em que se delegam atividades da empresa a membros de confiança e a profissionais especializados; da gestão familiar (14), em que se transferem funções administrativas a entes da família envolvidos no negócio, geralmente filhos, irmãos e parceiro; ou da delegação à família (8), em que se confiam os cuidados com os filhos ou com a casa a familiares, como avó e sogra. Destaca-se a gestão compartilhada auxilia na solução da principal dificuldade do

negócio, afinal as pessoas consideradas como ‘braço direito’ da empreendedora conseguem, por meio de seus contatos e expertise, recrutar e capacitar mão de obra, formando uma boa equipe de trabalho.

Esses resultados corroboram o estudo de Hornsby e Kuratko (1990) e Shelton (2006), em que empreendedoras bem-sucedidas são mais propensas a gerenciar seus negócios de maneira que eles não requeiram muito envolvimento empreendedor, delegando boa parte de suas tarefas a membros da organização. Logo, embora estejam constantemente preocupadas, sobrecarregadas e estressadas com seus empreendimentos, o sentimento de realização pessoal e o suporte de cônjuges, familiares e sócios colaboram a atenuação dos conflitos, conforme já indicado por Lindo *et al.* (2007).

Por fim, reitera-se as conclusões de Machado (1999) ao comparar o modo de gerenciar da mulher empreendedora com o modo no qual a mulher administra sua própria casa, sem hierarquia, com cooperação e estilo fluido: o poder compartilhado. Somando todos esses aspectos, o nível de sobrevivência de empresas dirigidas por mulheres é superior à média geral brasileira.

5.7 Síntese dos resultados

A fim de se sintetizar os principais resultados desta pesquisa, desenvolveu-se o Quadro 8. Nele, são mencionadas as categorias de análise, que estão alinhadas aos objetivos específicos, as unidades de registro correspondentes e os principais resultados encontrados em cada uma delas. Além disso, é evidenciado entre parêntese a quantidade de citações, demonstrando as temáticas mais mencionadas.

Quadro 8 - Síntese dos principais resultados da pesquisa

CATEGORIAS DE ANÁLISE	UNIDADES DE REGISTRO	PRINCIPAIS RESULTADOS
Motivações para empreender (26)	Realização Pessoal (7)	O empreendedorismo proporcionou prazer, felicidade, desafio e realização pessoal.
	Insatisfação com Emprego (7)	Funcionou como catalisador na decisão de empreender.
	Identificação de oportunidade (6)	O empreendedorismo oportunizou suprir uma lacuna no mercado.
	Necessidade Financeira (4)	O empreendedorismo emergiu como forma de superar problemas financeiros.
	Flexibilidade de horários (2)	O empreendedorismo favoreceu a conciliação entre demandas do trabalho e da família.
CTF: Dimensão Tempo (123)	Responsabilidade e envolvimento (28)	Responsabilidade pelo sucesso ou fracasso do empreendimento; Envolvimento afetivo; Presença física; Dificuldade em delegar.

	Pouco tempo para si (26)	Falta de tempo para lazer, férias, realização de atividade física e cuidados com a saúde; As demandas pessoais são realizadas mediante encaixes e poucas horas de sono.
	Crianças pequenas (24)	Maternidade como atuante dos conflitos; Crescimento da empresa por meio da delegação; Os filhos interferiram pouco no desempenho profissional.
	Sobrecarga (17)	Excessiva carga horária laboral; Teletrabalho; Multitarefa; 'Não desligam nunca'.
	Ausência na Família (12)	Culpa por não serem tão presentes quanto gostariam.
	Flexibilidade (12)	A flexibilidade de horários é confundida com a disponibilidade de tempo.
	Trabalho do Parceiro (4)	A priorização do trabalho pelo parceiro faz com as empreendedoras acumulem as demandas familiares; Alguns parceiros deixaram sua profissão para se tornarem sócios da esposa;
CTF: Dimensão Tensão (72)	Expectativas (25)	Alta expectativa de expansão do negócio; Os conflitos que possam surgir devido ao crescimento podem ser contornados mediante delegação.
	Valorização (21)	As mulheres se sentem extremamente valorizadas, satisfeitas, realizadas e felizes como empreendedoras.
	Apoio do Parceiro (16)	A tensão do trabalho é compartilhada com o parceiro, de quem recebe apoio emocional e, às vezes, estrutural.
	Estresse do Trabalho (10)	A maturidade e o controle emocional adquiridos proporcionou administrar melhor o estresse do trabalho, não repercutindo no desempenho na esfera familiar.
CTF: Dimensão Comportamento (9)	Incompatibilidade dos Papéis (9)	Adequação do comportamento aos papéis exigidos no trabalho e na família.
Estratégias de Atenuação (84)	Dificuldades do Negócio (20)	Escassez de mão de obra; Falta de incentivo do governo e crise econômica.
	Eliminar o conflito (0)	Não formar família; Não montar empresa.
	Reduzir o conflito (14)	Formação de famílias pequenas; Terceirização doméstica (14) às empregadas domésticas, diaristas, babás e professores particulares; O auxílio desses profissionais é indispensável para o melhor desempenho da empreendedora.
	Compartilhar o conflito (50)	Gestão compartilhada (28) com pessoas de confiança e com especialistas; Gestão Familiar (14) com filhos, irmãos e parceiro trabalhando no negócio; Delegação à família (8) dos cuidados domésticos.

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Destaca-se que o Quadro 8 possibilita uma visão global e resumida dos principais conflitos vivenciados pelas mulheres empreendedoras participantes desta pesquisa. Ademais, mediante a quantidade de citações, já fica evidente que a dimensão tempo é a que reúne os conflitos mais incidentes.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A interface entre trabalho e família tem atraído a atenção de diversos pesquisadores especialmente a partir da inserção da mulher no mercado de trabalho, quando os conflitos trabalho-família aumentaram consideravelmente. Na tentativa de atenuar parte desses conflitos, as mulheres vêm se valendo de estratégias alternativas aos empregos formais e inflexíveis, dentre as quais se destaca o empreendedorismo.

Nesse sentido, a presente pesquisa realizou um estudo qualitativo, mediante entrevistas semiestruturadas com nove empresárias, tendo como objetivo norteador analisar os conflitos entre trabalho e família vivenciados pelas mulheres empreendedoras do estado do Ceará que gerenciam negócios de micro, pequeno e médio porte do setor de confecção. Acredita-se que esse objetivo foi atingido, uma vez que se conseguiu responder à questão da pesquisa, caracterizando o conflito entre trabalho e família no âmbito do empreendedorismo feminino, a saber: os principais conflitos estão relacionados à dimensão tempo, em que a excessiva responsabilidade e envolvimento pelo negócio implica em alta dedicação ao trabalho, sobrecarga, autocobrança por maior participação na família e pouco tempo para si.

A fim de organizar e categorizar os conflitos analisados, foram criadas cinco categorias analíticas, relacionadas aos objetivos específicos deste estudo, bem como unidades de registro correspondentes. Para facilitar a visualização dos resultados, essas unidades de registro foram apresentadas de acordo com a ordem decrescente da quantidade de citações, com exceção da categoria analítica ‘estratégias de atenuação’, em que se evidenciaram os achados conforme encadeamento lógico de ideias necessário.

O primeiro objetivo específico, apontar as principais motivações iniciais para o empreendedorismo feminino, foi evidenciado por meio de cinco unidades de registro: realização pessoal (7), insatisfação com emprego (7), identificação de oportunidade (6), necessidade financeira (4) e flexibilidade de horários (2). Verificou-se que das nove mulheres entrevistadas, quatro decidiram empreender após identificar uma oportunidade no mercado, três por necessidade financeira e duas por busca de flexibilidade de horários.

Destaca-se que essas são as motivações iniciais apontadas pelas empreendedoras. Porém, observou-se a existência de diversas outras razões que circundam essa decisão, muitas vezes, tão importantes quanto as motivações iniciais, como a realização pessoal, unânime nos relatos; e a insatisfação com o emprego anterior, catalisador desse processo decisório.

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. Logo, 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.

Essas duas mulheres que empreenderam buscando a flexibilidade relatam que foi fundamental o parceiro ‘segurar as pontas’ e ‘sustentar a casa’ para elas terem condições de pedir demissão para abrir a empresa. Outras três entrevistadas também comentaram o importante apoio financeiro recebido do parceiro. Logo, verificou-se que a estrutura conjugal é fator crucial para que as mulheres casadas tenham oportunidade de empreender.

O segundo objetivo específico, evidenciar os conflitos trabalho-família das mulheres empreendedoras em relação à dimensão tempo, foi demonstrado mediante sete 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 esta categoria analítica, conflito trabalho-família devido ao tempo, reuniu a maior quantidade de unidades de registro e citações, apresentando os principais conflitos vivenciados pelas mulheres empreendedoras.

Ademais, os resultados encontrados nesta dimensão foram bastante similares aos trabalhos contemplados no referencial teórico, como os de Herman e Gyllstrom (1977), Pleck, Staines e Lang (1980) e Greenhaus e Beutell (1985), Capowski (1992), Parasuraman e Simmers (2001), Quental e Wetsel (2002), Jonathan (2005), DeMartino, Barbato e Jacques (2006), Silva (2006), Lindo *et al.* (2007), Strobino e Teixeira (2014) e Tanure (2014). A única exceção é quanto é a unidade de registro ‘flexibilidade’, que foi de encontro às conclusões dos estudos de Quental e Wetzell (2002) e Lindo *et al.* (2007), que indicaram um aumento significativo de conflitos entre trabalho e família devido à liberdade de horários. Nesta pesquisa, as empreendedoras consideraram indispensável o benefício da flexibilidade, indicando ser esse um fator mais atenuante do que agravante do conflito trabalho-família

Por serem donas do negócio, essas mulheres se envolvem demasiadamente, sentindo-se responsáveis pelo sucesso ou fracasso do empreendimento. Logo, dedicam quase a metade do seu dia ao negócio, em média onze horas; querem estar fisicamente presentes para garantir o bom andamento do trabalho; apresentam dificuldade em delegar por não confiarem que alguém possa executar tarefas melhor que elas; e, às vezes, percebem que a flexibilidade é confundida com a disponibilidade de tempo. Esses fatores ocasionam a sobrecarga, pois além da excessiva dedicação laboral, ainda realizam constantemente o teletrabalho e apresentam-se como multitarefas, ou seja, ‘não desligam nunca’.

Toda essa entrega ao trabalho se reflete no sucesso profissional dessas empreendedoras 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 o quanto essas mulheres ainda se sentem presas à perspectiva de que obrigações familiares e domésticas são responsabilidades suas e, por não darem conta de tudo, não se sentem plenamente realizadas como mãe, esposa, dona de casa, filha, etc.

Além disso, por priorizarem o trabalho e a família, principalmente as demandas dos filhos pequenos, as participantes desta pesquisa dedicam pouco tempo a si, abdicando, muitas vezes, do lazer, das férias, da realização de atividade física e dos cuidados com sua saúde. Isso eleva consideravelmente os conflitos trabalho-família devido ao tempo.

A despeito de se cobrarem bastante por ‘deixarem a desejar’ na execução de alguns papéis, por serem multitarefas, fazerem uma série de encaixes, levarem os crianças para o trabalho e adequarem sua rotina aos horários dos filhos; as empreendedoras pesquisadas conseguem ser mães e parceiras 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.

Cumprе 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, nessa ocasião, as mulheres necessitaram superar uma das principais barreiras que tinham no seu estilo gerencial, a dificuldade de delegação, visto que inevitavelmente ficariam afastadas da empresa por certo período e teriam mais demandas familiares.

Nesse sentido, a maternidade estimulou essa série de mudanças, entre as quais se destacam a melhor distribuição de tempo entre as duas esferas e a delegação de atividades a especialistas, o que contribuiu significativamente para a profissionalização e o crescimento do negócio. Os relatos indicaram que o ‘*boum*’ do negócio se deu justamente por meio do compartilhamento de tarefas com profissionais que tinham *know how* em uma área chave da empresa, a qual a empreendedora não dominava. Nesse sentido, infere-se que a maternidade favoreceu a expansão e solidificação do negócio, contribuiu para a diminuição da sobrecarga de trabalho e afetou pouco o desempenho profissional das entrevistadas.

O terceiro objetivo específico, verificar os conflitos trabalho-família das mulheres empreendedoras em relação à dimensão tensão, foi relevado por intermédio de quatro

unidades de registro: expectativas (25), valorização (21), apoio do parceiro (16) e estresse do trabalho (10). Frisa-se que os conflitos desta categoria analítica, conflito trabalho-família devido à tensão, são pouco incidentes e significativos.

Destaca-se que 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, acreditando que os conflitos que possam surgir devido ao crescimento são contornáveis; sentem-se extremamente valorizadas, satisfeitas, realizadas e felizes como empreendedoras e veem o negócio como um ‘*hobby*’, ‘um lazer’, ‘uma segunda casa’ e ‘um filho’; 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 e ao controle emocional adquiridos, 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, quando ainda não tinham o devido amadurecimento e autocontrole.

O quarto objetivo específico, definir os conflitos trabalho-família das mulheres empreendedoras em relação à dimensão comportamento, foi evidenciado por meio de uma unidades de registro: incompatibilidade dos papéis (9). Ressalta-se que nesta categoria analítica, conflito trabalho-família devido ao comportamento, a maioria das entrevistadas relatou não experimentar conflitos.

Apenas três mulheres demonstraram ter dificuldade de moldar seus comportamentos aos padrões específicos de cada esfera. Nesse caso, em algumas situações, trazem do trabalho para a família seu estilo gerencial ‘prático e objetivo’; enquanto outras levam de casa para o trabalho seu ‘coração mole’ e ‘instinto maternal’, o que faz com que se envolvam demasiadamente com seus funcionários. Como forma de amenizar parte desses conflitos, as empreendedoras indicaram que seus sócios apresentam conduta e estilo gerencial

opostos aos delas, o que lhes tira a obrigação de tomar determinadas atitudes que as fazem sofrer, como realizar demissões.

Apesar dos vínculo fraterno desenvolvidos, seis das nove empresárias informaram se adequar aos papéis exigidos no trabalho e na família. Logo, exibem comportamentos ríspidos, explosivos e diretivos na empresa; enquanto na família se mostram mais calmas e carinhosas. 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.

O quinto objetivo específico, identificar as principais estratégias para atenuar o conflito entre vida familiar e profissional das mulheres empreendedoras, foi demonstrado mediante quatro unidades de registro, a saber: dificuldades do negócio (20), eliminar o conflito (0), reduzir o conflito (14) e compartilhar o conflito (50). Nesta categoria analítica, estratégias de atenuação, as unidades que registro não foram apresentadas em ordem decrescente, mas sim de acordo com o encadeamento de ideias a seguir: as dificuldades do negócio geram conflitos e fazem com que as empreendedoras busquem estratégias para atenuá-los.

A escassez mão de obra qualificada emergiu em todos os discursos das mulheres deste estudo, o que dificulta a formação de uma equipe capacitada para dar prosseguimento e crescimento ao negócio. Também foram citados outros entraves, como a alta carga tributária, falta de incentivo do governo, excesso de burocracia e crise econômica; demora no retorno financeiro e falta de recursos para reinvestir. Além dessas adversidades, existem os conflitos referentes à administração das demandas familiares e profissionais, conforme já mencionado nas categorias analíticas tempo, tensão e comportamento.

Nesse sentido, as empreendedoras buscam estratégias para mitigar os conflitos vivenciados, que podem ser a eliminação, a redução ou o compartilhamento do conflito. A estratégia de eliminação do conflito não foi mencionada pelas mulheres participantes desta pesquisa, visto que elas não cogitaram não formar família ou não empreender.

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 entes da família envolvidos no negócio; 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.

Acredita-se que este estudo proporciona uma visão geral dos principais conflitos vivenciados pelas mulheres empreendedoras, bem como as estratégias mais utilizadas para atenuá-los. Isso 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. Espera-se também que ficado esclarecida a importância de superação dos conflitos trabalho-família, afinal eles repercutem diretamente no bem estar da empresária e, conseqüentemente, no desempenho dos negócios.

Complementarmente, foram apresentados avanços teóricos, destacando-se três contribuições acadêmicas, ainda não mencionadas 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.

Diversos estudos indicam que as mulheres apresentam dificuldade em conciliar os papéis de mãe e de profissional bem sucedida, inclusive, muitas vezes, adiando a maternidade para priorizar o trabalho. Entretanto, nesta pesquisa, a maior parte das entrevistadas relata que a maternidade as condicionou a mudar seu estilo gerencial, principalmente, implementando a gestão compartilhada, o que se apresentou como condição primordial para a diminuição dos conflitos e crescimento da empresa.

Ademais, verificou-se que os empreendimentos estabelecidos pelas participantes deste estudo vêm trazendo um retorno financeiro bastante significativo, ao ponto de alguns parceiros e membros da família deixarem sua profissão para atuarem no negócio da empresária. Nesse sentido, há indícios de rompimento do paradigma do homem provedor e

da mulher que trabalha para simplesmente complementar a renda ou para ter o mínimo de independência financeira.

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. Afinal, segundo o relatório GEM (2013), as mulheres aumentaram sua participação na atividade, superando, inclusive, o número de homens no ano de 2013 e representando 52% dos novos empreendedores.

O Brasil é o quarto país em que o empreendedorismo de mulheres é mais atuante (GEM, 2008), a fim de se destacar ainda mais, faz-se necessário o urgente atendimento das necessidades específicas dessas mulheres, afinal o crescimento e desenvolvimento econômico nacional é, em grande parte, refletido pelo emprego, renda e consumo gerados pelo empreendedorismo feminino. 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.

Uma das principais limitações desta pesquisa foi o enfoque em apenas duas cidades do estado do Ceará. Como o setor de confecção é extremamente competitivo e dinâmico, os conflitos trabalho-família seriam melhor retratados caso a pesquisa se estendesse a outras cidades cearenses. Dessa forma, ter-se-ia um panorama representativo dos principais conflitos vivenciados pelas empreendedoras do setor de confecção do estado do Ceará.

Destacam-se ainda outras restrições, a saber: a reduzida amostra, devido à dificuldade de acesso, bem como à longa duração da entrevista; e a dificuldade de se definir as unidades de registro, bem como agrupá-las e analisá-las numa única categoria analítica, visto que os conflitos das dimensões tempo, tensão e comportamento estão extremamente interligados e conectados.

Propõe-se aos estudos futuros o desenvolvimento de uma pesquisa quantitativa, a fim de se verificar quais conflitos trabalho-família são mais incidentes e quais estratégias atenuantes são mais utilizadas, o que possibilitaria a generalização dos dados. Dessa forma, poder-se-ia elaborar um *ranking* dos conflitos mais frequentes e traçar programas para redução destes, visando fomentar ainda mais o empreendedorismo feminino.

Por fim, também se sugere a realização de uma pesquisa qualitativa para aprofundar os temas emergentes desta pesquisa, principalmente, no que se refere a questão da maternidade e do retorno financeiro no âmbito do empreendedorismo feminino.

REFERÊNCIAS

- ACCARDO, É. M. **As relações entre conflito trabalho-família, bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho**. 2013, 93f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo Do Campo, 2013.
- ANDERSON, S. E.; COFFEY, B. S.; BYERLY, R. T. Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes. **Journal of Management**, v. 28, n. 6, p. 787-810, 2002.
- ARAÚJO, C.; SCALON, M. C. **Gênero, família e trabalho no Brasil**. FGV Editora, 2005.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO (ABIT). **Perfil do setor**: dados gerais do setor atualizados em 2016, referentes ao ano de 2015. Disponível em: < <http://www.abit.org.br/cont/perfil-do-setor>>. Acesso em: 10 jun.16.
- 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.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 3. ed. Lisboa: Edições 70, 2006.
- BARNETT, R. C.; BARUCH, G. K. Women's involvement in multiple roles and psychological distress. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 49, n. 1, p. 135-145, 1985.
- BARROS, A. A.; PEREIRA, C. M. M. A. Empreendedorismo e crescimento econômico: uma análise empírica. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 12, n. 4, p. 975-993, out./dez. 2008.
- BARROS, A. A.; PEREIRA, C. M. M. A. Empreendedorismo e crescimento econômico: uma análise empírica. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 12, n. 4, p. 975-993, out./dez. 2008.
- BARTOLOMÉ, F; EVANS, P. The changing pictures of the relationship between career and family. **Journal of Occupational Behaviour**, v. 5, n 1, p. 9-21. Jan. 1984.
- BARUCH, G. K.; BARNETT, R. Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 51, n. 3, p. 578-585, 1986.
- BEAUREGARD, T. A.; HENRY, L. C. Making the link between work-life balance practices and organizational performance. **Human Resource Management Review**, v. 19, n. 1, p. 9-22, 2009.
- BJORND AHL-JAY, J. **Women entrepreneurs: integrating family and organizational commitments**. 2010, 202f. Dissertação (Mestrado em Filosofia). Capella University, Estados Unidos, 2010.

BODEN, R. J. Flexible working hours, family responsibilities, and female self-employment – gender differences in self-employment selection. **American Journal of Economics and Sociology**, v. 58, n. 1, p. 71-83, jan. 1999.

BOURNE, K. A. **In and out of balance**: women entrepreneurs and the gendered 'work' of work-family. 2006, 206f. Dissertação (Mestrado em Filosofia). Isenberg School of Management, Massachusetts, Estados Unidos, 2006.

BURRELL, G.; MORGAN, G. **Sociological paradigms and organizational analysis**: elements of the sociology of corporate life. London: Heinemann, 1979.

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: selfreported motivations and correlates with success. **Journal of Small Business Management**, v. 35, p. 34-46, 1997.

CALÁS, M. B.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. **Handbook de Estudos organizacionais**. Modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais, v. 1, 1ª Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

CÂMARA, S. F. Atividade empreendedora e crescimento econômico no Brasil: uma aplicação do modelo de função de transferência. III ENCONTRO DE ESTUDOS SOBRE EMPREENDEDORISMO E GESTÃO DE PEQUENAS EMPRESAS, Brasília. **Anais...** Brasília: EGEPE, 2003.

CAMARANO, A. A. O Novo Paradigma Demográfico. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, n. 12, p.3446-3447, 2013.

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

CARLAND JR, James W.; CARLAND, JoAnn C. Entrepreneurship: an American dream. **Journal of Business and Entrepreneurship**, v. 9, n. 1, p. 33, 1997.

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.

CHAMPOUX, J. E. A Three Sample Test of Some Extensions to the Job Characteristics Model of Work Motivation. **Acad Manage Journal**.v. 23, n.3, p. 466-478. Set. 1978.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. Vozes, 2006.

CLARK, S. C. Work/family border theory: a new theory of work/family Balance. **Human Relations**. v. 53, n. 3, p. 747-770. Jun. 2000.

CROUTER, A. C. *et al.* Work–family climate, organizational commitment, and turnover: multilevel contagion effects of leaders. **Journal of Vocational Behavior**. v. 74. n. 1, p.18-29, Abr. 2009.

DEMARTINO, R.; BARBATO, R.; JACQUES, P. H. Exploring the career/achievement and personal life orientation differences between entrepreneurs and nonentrepreneurs: the impact of sex and dependents. **Journal of Small Business Management**, v. 44, n. 3, p. 350-368, Jul. 2006.

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo**. Elsevier Brasil, 2008.

DRUCKER, P. F. **Inovação e espírito empreendedor**. São Paulo: Pioneira. 1987.

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.

EBY, L. T.; MAHER, C. P.; BUTTS, M. M. The intersection of work and family life: the role of affect. **Annual Review of Psychology**, v. 61, p. 599-622, 2010.

EDWARDS, J. R.; ROTHBARD, N. P. Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. **Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p. 178-199, 2000.

FEIERABEND, A.; MAHLER, P.; STAFFELBAHC, B. Are there spillover effects of a family supportive work environment on employees without childcare responsibilities? **Management Revue**, v.22, n. 2, p. 188-209, 2011.

FEITOSA, I. L.; POPADIUK, S; DROUVOT, H. Estruturação de Pesquisas Acadêmicas: a Perspectiva Multi-Paradigmática. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.

FILION, L. J. Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 34, n. 2, 1999.

FINLAY, W. A. **Work-life balance in women entrepreneurs: a phenomenological study**. 2008, 165f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). University of Phoenix, Estados Unidos, 2008.

FONTENELE, R. E. S. Empreendedorismo, Competitividade e Crescimento Econômico: Evidências Empíricas. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v.14, n. 6, p. 1094-1112, nov./dez. 2010.

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.

FRONE, M. R.; RUSSELL, M.; COOPER, M. Lynne. Relationship between job and family satisfaction: causal or noncausal covariation?. **Journal of Management**, v. 20, n. 3, p. 565-579, 1994.

GARTNER, W. B. A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation. **The Academy of Management Review**, v. 10, n. 4, p. 696-706, 1985.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM). **Empreendedorismo no Brasil**. Relatório global 2004. Brasil, 2004.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM). **Empreendedorismo no Brasil**. Relatório global 2008. Brasil, 2008.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM). **Empreendedorismo no Brasil**. Relatório global 2011. Brasil, 2011.

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

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM). **Empreendedorismo no Brasil**. Relatório global 2014. Brasil, 2014.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM). **Empreendedorismo no Brasil**. Relatório global 2015. Brasil, 2015.

GODOI, C. K.; BALSINI, C. P. V. A Pesquisa Qualitativa nos Estudos Organizacionais Brasileiros: uma Análise Bibliométrica. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. (Org.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais**: paradigmas, estratégias e métodos. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 89-112.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n.3, p. 65-71, mai. 1995.

GOMES, A. F.; SANTANA, W. G. P. As habilidades de relacionamento interpessoal de mulheres que trabalham por conta própria: o caso de vitória da Conquista-BA. In: Seminários em Administração, 7., 2004, São Paulo. **Anais...** São Paulo: SEMEAD, 2004.

GREENHAUS, J. H. Innovations in the study of the work-family interface: introduction to the special section. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 81, n. 3, p. 343-348, 2008.

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.

GREENHAUS, J. H.; COLLINS, K. M.; SHAW, J. D. The relation between work-family balance and quality of life. **Journal of Vocational Behavior**, v. 63, n. 3, p. 510-531, 2003.

GREENHAUS, J. H.; POWELL, G. N. When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. **Academy of Management Review**, v. 31, n. 1, p. 72-92, 2006.

GREENHAUS, J. H.; POWELL, G. N. When work and family collide: deciding between competing work demands. **Organization a Behavior and Human Decision Processes**, v. 90, n. 2, p. 291-303, 2003.

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.

GUBA, E.G; LINCOLN, Y.S. Competing paradigms in qualitative research. In DEZIN, N. K. e LINCOLN, Y.S. (eds). **Handbook of qualitative research**. Thousand Oaks, CA: Sage, 1994.

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.

HAKALA, R. M. S. **Women entrepreneurs: challenges and successes in nontraditional industries**. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). University of Phoenix, Estados Unidos, 2007.

HECHT, L. M. Role conflict and role overload: Different concepts, different consequences. **Sociological Inquiry**, v. 71, n. 1, p. 111-121, jan. 2001.

HERMAN, J. B.; GYLLSTROM, K. K. Working Men and Women: Inter and Intra-Role Conflict. **Psychology of Women Quarterly**, v. 1, n. 4, p. 319-333, 1977.
HIRATA, H.; SEGNINI, L. R. P.; **Organização, trabalho e gênero**. Senac, 2007.

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

HISRICH, R. D.; PETERS, M. P.; SHEPHERD, D. A. **Empreendedorismo-9**. AMGH Editora, 2014.

HORNSBY, J.S.; KURATKO, D.F. Human Resource Management in Small Business: Critical Issues for the 1990's. **Journal of Small Business Management**; v. 28, n.3, p. 9-18. Jul 1990.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, IBGE. **Cadastro Central de Empresas**, 2010.

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.

JONATHAN, E. G. Mulheres empreendedoras: quebrando alguns tabus. In: ENCONTRO NACIONAL DE EMPREENDEDORISMO, 3., 2001, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ENEMPRESA, 2001.

JONATHAN, E. G; SILVA, T. M. R. Empreendedorismo feminino: tecendo a trama de demandas conflitantes. **Psicologia & Sociedade**. V.19, n.1, p. 77-84, jan/abr. 2007.

JONES, A.P.; BUTLER, M.C. A Role Transition Approach to the Stresses of Organizationally Induced Family. **Journal of Marriage and the Family**, v. 42, n. 2. p. 367-376. 1980.

JULIEN, P.; MORIN, M.; CADIEUX, L. The rise of women to leading positions in manufacturing SMEs from 1990 to 2005. **International Journal of Business and Globalization**, v. 2, n. 3, p. 244-264, 2008.

KAHN, R. L. Productive Behavior through the Life Course: an Essay on the Quality of Life. **Human Resource Management**, v. 23, n. 1. 1984.

KANDO, T. M.; SUMMERS, W. C. The impact of work on leisure: toward a paradigm and research strategy. **The Pacific Sociological Review**, v. 14, n. 3, p. 310-327, 1971.

KANTER, R. M. **Men and women of the corporation:** in from work-family conflicts to psychological stress, job satisfaction and to life satisfaction: a proposed integrative model by Satyanarayana Parayitam, Narender Kumar Kalra. 2. ed. Cleveland Ohio: Basic Books, 1977.

KARVE, S.; NAIR, S. K. Role stress and coping with role stress among indian women executives. **International Journal of Arts and Sciences**, v. 3, n. 12, p. 57-85, 2010.

KATZ, D.; KAHN, R. L. **The psychology of organizations**. New York: HR Folks International, 1966.

KEITH, P. M.; SCHAFER, R. B. Role Strain and Depression in Two-Job Families. **Family Relations**, v. 29, n. 4, p. 483-488. 1980.

KEITH, P. M.; SCHAFER, R. B. Role Strain and Depression in Two-Job Families. **Family Relations**, v. 29, n. 4, p. 483-488. 1980.

KEPLER, E.; SHANE, S. Are male and female entrepreneurs really that different? **Small Business Administration, Office of Advocacy**, n. 309, set. 2007.

KIM, J. L. S.; LING, C. S. Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. **Women in Management Review**, v. 16, n. 5, p. 204-221, 2001.

LAKATOS, E. M; MARCONI, A. M. **Fundamentos da metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LAMBERT, S. J. Processes linking work and family: a critical review and research agenda. **Human Relations** v.43, n.3, p.239 -257. Mar. 1990.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber:** manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Porto Alegre: Editora UFMG, 1999.

LAWRENCE, E. **The personal cost of being in the in-group:** an examination relationship between leader-member exchange quality work-family conflict. Dissertation of Doctor of Philosophy in the Department of Management in the Graduate School of The University of Alabama, 2011.

LEITE, C. L. de P. **Mulheres:** muito além do teto de vidro. Editora Atlas, 1994.

LILLY, J.D.; DUFFY, J.A.; VIRICK, M. A Gender-Sensitive Study of McClelland's Needs, Stress, and Turnover Intent with Work-Family Conflict. **Women in Management Review**, v. 21, n. 8, p. 662-680. 2006

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.

LJUNGGREN, E.; KOLVEREID, L. New business formation: does gender make a difference? **Women in Management Review**, v. 11, n. 4, p. 3-12, 1996.

LOSCOCO, K. A.; ROBINSON, J. barriers to women's small-business success in the united states. **Gender and Society**, v. 5, n. 4, p. 511-532, dez. 1991.

MACHADO, H.P.V. Tendências do comportamento gerencial da mulher empreendedora. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 23., 2011, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu: ANPAD, 2011.

MACHADO, H.P.V.; ST-CYR, L.; MIONE, A.; ALVES, M. C. M. O processo de criação de empresas por mulheres. **Revista de Administração de Empresas da Universidade de São Paulo, RAE Eletrônica**. São Paulo, v. 2, n.2, p.06-20, jul/dez. 2003.

MANOLOVA, T. S.; BRUSH, C. G.; EDELMAN, L. F. What do women entrepreneurs want? **Strategic Change Journal**, v. 17, n. 3-4, p. 69-82, 2008.

MARCINKUS, W.C.; WHELAN-BERRY, K.S.; GORDON, J.R. The Relationship of Social Support to the Work-Family Balance and Work Outcomes of Midlife Women. **Women in Management Review**, v. 22, n. 2, p. 86-111, 2006.

MARLOW, S.; PATTON, D. All credit to men? Entrepreneurship, finance, and gender. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v. 29, n. 6, p. 717-735, 2005.

MATHEW, R. V.; PANCHANATHAM, N. An exploratory study on the work-life balance of women entrepreneurs in South India. **Asian Academy of Management Journal**, v. 16, n. 2, p. 77-105, jul. 2011.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento, execução, análise**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1994.

McCLELLAND, D. C. **A sociedade competitiva: realização e progresso social**. Rio de Janeiro: Ed. Expressão e Cultura, 1972.

MCLELLAN, K.; UYS, K. Balancing dual roles in self-employed women: an exploratory study. **SA Journal of Industrial Psychology**, v. 35, n. 1, p. 21-30, 2009.

MCMILLAN, H. S.; MORRIS, M. L.; ATCHLEY, E. K. Constructs of the work/life interface: a synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. **Human Resource Development Review**, v. 10, n. 1, p. 6-25, 2011.

MONTEIRO, L. A; FONTOURA, Y. S. R. A Perspectiva Multiparadigmática e o Debate Objetividade-Subjetividade em Estudos Organizacionais: Possibilidades, Alcances e Limites. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 7., 2012, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2012.

MORGADO, A. P. D. V. **A mulher invisível**: sentidos atribuídos à mulher e ao trabalho na gerência intermediária. 301f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Fundação Getúlio Vargas – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2012.

MORRIS, M. H.; MIYASAKI, N. N.; WATTERS, C. E; COOMBES, S. M. The dilemma of growth: understanding venture size choices of women entrepreneurs. **Journal of Small Business Management**, v. 44, n. 2, p. 221-244, 2006.

NAMASIVAYAM, K.; ZHAO, X. An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work–family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. **Tourism Management**, v. 28, n. 5, p. 1212-1223, 2007.

NEL, P.; MARITZ, A.; THONGPROVATI, O. Motherhood and entrepreneurship: the Mumpreneur Phenomenon. **The International Journal of Organizational Innovation**, v. 3, n. 1, p. 6-34, jun. 2010.

NELSON, D. L; BURKE, R. J. Women executives: health, stress, and success. **Academy of Management Executive**, v. 14, n. 2, p. 107-121, 2000.

NOGAMI, V. K. C.; MEDEIROS, J.; FAIA, V. S. Análise da evolução da atividade empreendedora no Brasil de acordo com o Global Entrepreneurship Monitor (GEM) entre os anos de 2000 e 2013. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 3, n.3, p. 31-76, 2014.

NOOR, N. M. Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: tests of alternative pathways. **The Journal of Social Psychology**, v. 142, n. 5, p. 645-662, 2002.

OLIVEIRA, L. B.; CAVAZOTTE, F. S. C. N.; PACIELLO, R. R. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 17, n. 4, p. 418-437, 2013.

OTTOBONI, C. Perspectivas de triangulação entre diferentes paradigmas na pesquisa em Administração. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2009.

PACHECO, A. L. P. de B. **Mulheres pobres e chefes de família**. 260f. 2005. Tese (Doutorado em Psicossociologia de Comunidades e Ecologia Social) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2005.

PARASURAMAN, S.; GREENHAUS, J. H. **Integrating work and family**: challenges and choices for a changing world. Westport, CT: Praeger Publishers, 1997.

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.

PLECK, J. H.; STAINES, G. L.; LANG, L. Conflicts between work and family life. **Monthly Lab. Rev.**, v. 103, p. 29, 1980.

POSSATTI, I. C.; DIAS, M. R. Multiplicidade de papéis da mulher e seus efeitos para o bem-estar psicológico. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, n. 15, v.2, p. 293-301, 2002.

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.

POWELL, G.N.; GREENHAUS, J.H. Is the opposite of positive negative? untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict. **Career Development International**. v. 11, n. 7, p. 650-659, Ago. 2006.

PREMEAUX, S. F.; ADKINS, C. L.; MOSSHOLDER, K. W. Balancing work and family: a field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. **Journal of Organizational Behavior**, v. 28, n. 6, p. 705-727, 2007.

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.

REYNOLDS, P.; BOSMA, N.; AUTIO, E.; HUNT, S.; DE BONO, N.; SERVAIS, I.; LOPEZ-GARCIA, P.; CHIN, N. Global entrepreneurship monitor: data collection design and implementation 1998-2003. **Small Business Economics**, v. 24, p. 205– 231, 2005.

RICCA, J. L. SEBRAE: o jovem empreendedor. **Estudos Avançados**, v. 18, n. 51, p. 69-75, 2004.

ROSSONI, L.; GUARIDO FILHO, E. R. Pressupostos Ontológicos e Epistemológicos da Perspectiva Multiparadigmática da Análise Institucional em Organizações: implicações metodológicas. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2009.

SANTOS, C. M.; TANURE, B.; NETO, A. Mulheres executivas brasileiras: o teto de vidro em questão. **Revista Administração em Diálogo-RAD**, v. 16, n. 3, 2015.

SANTOS, H. B.; CASADO, T. O tradicional reconfigurado: a proposta de um modelo para casais de dupla carreira. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 35., 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

SAUTET, F. Local and systemic entrepreneurship: solving the puzzle of entrepreneurship and economic development. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v. 37, n. 2, p.387-402, 2013.

SCHERER, A. G. Pluralism and incommensurability in strategic management and organization theory: A problem in search of a solution, **Organization**, v. 5 n. 2, p. 147-168, 1998.

SCHUMPETER, J. A. **A teoria do desenvolvimento econômico**. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

SHANE, S.; KOLVEREID, L.; WESTHEAD, P. An exploratory examination of the reasons leading to new firm formation across country and gender. **Journal of Business Venturing**, v. 6, p. 431, 1991.

SHANE, S.; VENKATARAMAN, S. The promise of entrepreneurship as a field of research. **Academy of management review**, v. 25, n. 1, p. 217-226, 2000.

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.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CONFECÇÃO DO CEARÁ (SINDCONFECÇÕES). **Informação**: estudo setorial. Disponível em: < <http://www.sindconfeccoes.org.br/>>. Acesso em: 10 jun.16.

SMALLBONE, D.; WELTER, F.; ATELJEVIC, J. Entrepreneurship in emerging market economies: contemporary issues and perspectives. **International Small Business Journal**, v. 32, n. 2, p. 113 –116, 2013.

STAINES, G. Spillover versus compensation: a review of the literature on the relationship between work and nonwork. **Human Relations**, v. 2, n. 33, p. 111-129. fev.1980.

STILL, L.V.; TIMMS, W. Women's business: the flexible alternative workstyle for women. **Women in Management Review**, v.15, n.5, p. 272, 2000.

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. **Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família**: estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba, 2009, 137f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Centro de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2009.

STROBINO, M. R. de C.; TEIXEIRA, R. M. Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no setor da construção civil da cidade de Curitiba. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 6., 2010, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2010.

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.

TANAS, J. K.; AUDRETSCH, D. B. Entrepreneurship in transitional economy. **International Entrepreneurship and Management Journal**, v. 7, p. 431-442, 2011.

TANURE, P. T. **Empreendedorismo e família**: quando flexibilizar horários se torna uma sobrecarga para as mulheres. 2014, 117f. Dissertação (Mestrado em Administração de

Empresas) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2014.

THIRY-CHERQUES, H. R. Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. **Revista PMKT**, v. 3, n. 2, p. 20-27, 2009.

VAN STEL, A; CARREE, M; THURIK, R. The Effect of Entrepreneurial Activity on National Economic Growth. **Small Business Economics**, v. 24, p. 311–321, 2005.

WAYNE, J. H. et al. Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. **Human Resource Management Review**, v. 17, n. 1, p. 63-76, 2007.

WONG, P. K.; PING HO, Y.; AUTIO, E. Entrepreneurship, innovation and economic growth: evidence from GEM data. **Small Business Economics**, v. 24, p. 335–350, 2005.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

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.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Contato inicial

Prezada Fulana,

Boa tarde!

Primeiramente, gostaria de me apresentar. Sou estudante do Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria (PPAC) da Universidade Federal do Ceará (UFC).

Vinculada ao PPAC, estou desenvolvendo minha dissertação sobre a temática “O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA VIVENCIADO POR MULHERES EMPREENDEDORAS DO SETOR DE CONFECÇÃO”.

Nesse sentido, gostaria de convidá-la para realização de uma rápida entrevista, em local e horário que lhes sejam mais convenientes, a fim de conhecer a realidade vivenciada pelas empreendedoras, que muitas vezes precisam conciliar diversas demandas familiares e profissionais, bem como verificar como isso interfere no empreendimento.

Informo que esta pesquisa tem objetivo estritamente acadêmico, os dados serão tratados de forma confidencial, sem identificação do negócio ou da empreendedora entrevistada. Ressalto que sua contribuição será muito enriquecedora e possibilitará a disseminação desse tema ainda pouco estudado no Brasil.

Poderia entrar em contato para lhe passar maiores informações sobre essa pesquisa?
Desde já, agradeço sua atenção e disponibilidade!

Emanuella Lustosa

APÊNDICE B – Roteiro de entrevista

Dados pessoais e familiares

Nome

Data de nascimento

Estado Civil

Escolaridade

Residência: própria, alugada, mora só, mora com os pais. Outros:

Filhos (sim ou não/ quantos)

Idade dos filhos

Renda pessoal

Renda familiar

Ajudante no lar (sim ou não)

Profissão do parceiro, se casada

Renda do parceiro

Escolaridade do parceiro

Carga horária de trabalho do parceiro

Profissão dos pais: Pai

Mãe

Dados do empreendimento

Segmento do negócio

Atacado ou varejo

Ano de fundação

Fundador do negócio

Local do negócio

Número de sócios, caso haja

Número de funcionários

Faturamento anual do negócio

Membros da família trabalhando no negócio

Motivações iniciais para o empreendedorismo feminino

1. Antes de ser empreendedora, o que você fazia? (relatar experiência profissional)
2. Como era sua vida profissional? (aspectos: financeiro, dia a dia, horário de trabalho, flexibilidade de horário, realização etc.)
3. Quais suas motivações iniciais para empreender? (flexibilidade de horários; busca do equilíbrio trabalho-família; os pais são empreendedores e seguiu o exemplo; negócio familiar realizado em parceria com o parceiro; vontade própria; realização pessoal; sugestão de terceiros; necessidade financeira; identificação de uma oportunidade; para seguir uma tendência etc.)
4. No início do negócio você recebeu apoio do parceiro ou de alguém da família?

5. No Brasil, o número de mulheres empreendedoras tem aumentado nesses últimos anos. Baseada na sua vivência como empreendedora, você tem alguma explicação para esse fenômeno?

Conflito trabalho-família em relação à dimensão tempo

6. Como é sua rotina de trabalho? (quebra gelo)
7. Você tem ideia de quantas horas diárias dedica ao trabalho? E à família? E a você mesma (cuidados pessoais, aperfeiçoamento, lazer etc.)? O que faz nesse tempo?
8. Você acha que deixa de fazer algo ou está insatisfeita em algum quesito devido à quantidade de tempo que o negócio lhe exige?
9. Você acredita que o empreendedorismo proporciona flexibilidade de horário? Se sim, como isso influencia na conciliação das demandas profissionais e pessoais/ familiares?
10. Acredita que trabalha mais ou menos após empreender? Por quê?
11. Quais atividades profissionais são priorizadas em detrimento das famílias/ pessoais? Dê exemplos.
12. Você acredita que a expansão da empresa poderia ocasionar o aumento ou surgimento de novos conflitos entre vida familiar/ pessoal e profissional? Por quê?

Conflito trabalho-família em relação à dimensão tensão

13. Você se sente valorizada como empreendedora? Por quê? Como?
14. Hoje, o que a empresa representa em sua vida? Qual o grau de envolvimento e responsabilidade existentes?
15. Avaliando o tempo de atuação como empreendedora, suas expectativas foram alcançadas? (expectativa de sucesso, realização profissional e financeira etc)

Caso tenha parceiro

16. Se as atividades profissionais são diferentes, qual dos trabalhos gera mais conflito, do parceiro ou o seu? Por quê?
17. Seu parceiro acha que seu trabalho é fator gerador de tensão na família? Por quê?
18. O seu envolvimento com os filhos é maior do que o envolvimento do seu parceiro? Como isso interfere na sua dedicação ao trabalho? (maior, menor ou igual)
19. Seu parceiro ou sua família lhe apoiam nas atividades do empreendimento? Como isso ocorre? (verificar nível de envolvimento: emocional e/ou estrutural?)

Conflito trabalho-família em relação à dimensão comportamento

20. Como você se vê como empreendedora? E como filha? E como esposa/ mãe/ dona de casa, levando em consideração as demandas do negócio?
21. Você consegue adequar seu comportamento a cada um dos múltiplos papéis que precisa exercer? Dê exemplos (jovem despojada, profissional objetiva, mãe calorosa, esposa amorosa).
22. Como você se sente quando tem que deixar uma tarefa do trabalho para realizar uma demanda pessoal ou familiar?
23. Os problemas do trabalho (discussões com funcionários, fornecedores ou clientes, fluxo de caixa, prazos de entrega de produtos ou serviços etc) geram estresse? Isso altera seu comportamento com os membros de sua família? (verificar se leva problemas do trabalho para casa)

Estratégias para atenuar o conflito entre vida familiar e profissional

24. Quais os maiores conflitos/ dificuldades que você já enfrentou ou enfrenta como empreendedora? Quais as ações tomadas para resolvê-los?
25. O fato de ser empreendedora mudou suas responsabilidades no trabalho doméstico? De que forma? (se aplicável)
26. As atividades profissionais e domésticas são compartilhadas (delegadas à terceiros ou a outros membros da família)? Se sim, com quem? Como isso interfere nos conflitos (diminui)?
27. O fato de ter filhos, em sua opinião, interferiu no desempenho profissional em algum momento? Por quê?
28. O retorno financeiro do negócio proporciona a diminuição dos conflitos? Caso não, pode ser considerado um dos motivos que faz com que seja aceitável conviver com os conflitos?

OBS.: perguntar apenas se não ficar claro

29. Diante de tudo que já conversamos, você acha que as demandas do trabalho e da família são incompatibilidades? Como isso ocorre? (falta de suporte familiar - pais, parceiro, filhos; falta de suporte na organização - delegar funções no trabalho; mais horas dedicadas ao trabalho do que gostaria ou deveria; distribuição imprópria do tempo gasto com assuntos profissionais e familiares - organização pessoal do tempo/ disciplina pessoal)

30. Tem mais alguma coisa que não perguntei, mas que você gostaria de falar ou deixar registrado, até para que outras pessoas possam saber?