



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

CONTEXTUS

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO

Contextus – Contemporary Journal of Economics and Management

ISSN 1678-2089
ISSNe 2178-9258

www.periodicos.ufc.br/contextus

Estratégias de atenuação do conflito trabalho-família utilizadas por empreendedoras

Female entrepreneurs' strategies to mitigate work-family conflict

Estrategias de mitigación de conflictos trabajo-familia utilizadas por mujeres emprendedoras

<https://doi.org/10.19094/contextus.2020.44134>

Emanuella Lustosa Bandeira

<http://orcid.org/0000-0002-7768-1057>

Doutoranda em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará.
Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará.
emanuellabandeira@gmail.com

Augusto César de Aquino Cabral

<http://orcid.org/0000-0001-8248-4886>

Professor titular da Universidade Federal do Ceará.
Doutor em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais.
cabral@ufc.br

Tereza Cristina Batista de Lima

<http://orcid.org/0000-0002-6594-4921>

Professora associada da Universidade Federal do Ceará.
Doutora em Educação pela Universidade Federal do Ceará.
tcblima@uol.com.br

Ana Sílvia Rocha Ipiranga

<http://orcid.org/0000-0001-8095-6800>

Professora associada da Universidade Estadual do Ceará.
Doutora em Psicologia do Trabalho e da Organização pela Università Alma Mater Studiorum di Bologna.
anasilviaipi@uol.com.br

Sandra Maria dos Santos

<http://orcid.org/0000-0002-8515-9146>

Professora titular da Universidade Federal do Ceará.
Doutora em Economia pela Universidade Federal de Pernambuco.
smsantosufc@gmail.com

RESUMO

O estudo analisou as estratégias de atenuação do conflito trabalho-família utilizadas por mulheres empreendedoras. Para tal, realizou-se pesquisa qualitativa e descritiva, mediante entrevista com 9 empresárias. Os resultados indicam que a principal estratégia de atenuação é o compartilhamento de papéis por meio da gestão profissional, terceirização doméstica e gestão familiar. O estudo contribui para a incipiente discussão sobre os efeitos positivos da maternidade para o campo da gestão, destacando-se a redução dos conflitos, a profissionalização e o crescimento dos negócios. Sugerem-se políticas públicas que forneçam serviços de cuidado capazes de auxiliar na conciliação das demandas domésticas e profissionais, repercutindo na gestão dos empreendimentos geridos por mulheres.

Palavras-chave: conflito trabalho-família; estratégias de atenuação; empreendedorismo feminino; maternidade; empresárias.

ABSTRACT

This study analyzed female entrepreneur's strategies to mitigate work-family conflict through qualitative and descriptive research using interviews with nine businesswomen. The results show that sharing roles by hiring professionals to help run the business, outsourcing domestic work, and family management are the main mitigation strategies. The study contributes to the incipient discussion about the positive effects of motherhood for the field of management, highlighting the reduction of conflicts, and business' professionalization and growth. The research suggests public policies designed to help coordinating family and work demands, contributing to the development of women-led enterprises.

Keywords: work-family conflict; mitigation strategies; female entrepreneurship; motherhood; businesswomen.

RESUMEN

El estudio analizó las estrategias para mitigar el conflicto trabajo-familia utilizadas por las mujeres emprendedoras. Con este fin, se realizó una investigación cualitativa y descriptiva, a través de entrevistas con 9 empresarias. Los resultados indican que la principal estrategia de mitigación es compartir roles a través de la gestión profesional, la tercerización de servicios doméstico y la gestión familiar. El estudio contribuye a la incipiente discusión sobre los efectos positivos de la maternidad en el campo de la gestión, destacándose la reducción de conflictos, la profesionalización y el crecimiento empresarial. Se sugieren políticas públicas que ofrezcan servicios de atención capaces de ayudar a conciliar las demandas domésticas y profesionales, afectando la gestión de las empresas gestionadas por mujeres.

Palabras clave: conflicto trabajo-familia; estrategias de mitigación; emprendimiento femenino; maternidad; mujer de negocios.

Informações sobre o Artigo

Submetido em 20/05/2020
Versão final em 05/07/2020
Aceito em 13/07/2020
Publicado online em 05/10/2020

Comitê Científico Interinstitucional
Editor-Chefe: Diego de Queiroz Machado
Editor Associado: Rafael Fernandes de Mesquita
Avaliado pelo sistema *double blind review* (SEER/OJS – versão 3)



Como citar este artigo:

Bandeira, E. L., Cabral, A. C. A., Lima, T. C. B., Ipiranga, A. S. R., & Santos, S. M. (2020). Estratégias de atenuação do conflito trabalho-família utilizadas por empreendedoras. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 18(15), 208-226. <https://doi.org/10.19094/contextus.2020.44134>

1 INTRODUÇÃO

Os estudos sobre as interfaces entre a esfera profissional e familiar identificam dois polos distintos: i) o negativo, quando combinar trabalho e família conduz, majoritariamente, a conflitos decorrentes das incompatibilidades que emergem das diferentes demandas advindas desses dois domínios da vida (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000); e ii) o positivo, em que o acúmulo dos papéis de trabalhador e de membro participativo de uma família não é necessariamente prejudicial, podendo, ao contrário, trazer importantes benefícios para homens e mulheres (Barnett & Hyde, 2001).

Embora a relevância do estudo do polo positivo seja reconhecida, a visão dominante dessa interface ainda é negativa (Furtado, 2012; Grzywacz, Carlson, & Shulkin, 2008; Monteiro & Portugal, 2013). Ademais, a experiência do Trabalho Interferindo na Família (TIR) foi relatada como um constructo três vezes mais forte do que a experiência da Família Interferindo no Trabalho (FIT), sendo a relação entre eles mais negativa para as mulheres do que para os homens (Koyuncu, Burke, & Wolpin, 2012). Tameirão e Nunes (2017) concluíram que os estressores advindos da esfera profissional são os que mais impactam na incidência de conflitos. Medeiros (2018) e Bianchim (2019) reiteram que a maior parte dos pesquisadores têm se concentrado no estudo do conflito vivenciado especialmente pelas mulheres, pois elas tendem a apresentar maior sentimento de culpa pela falta de tempo para se dedicar aos filhos.

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, fazendo com que o desempenho do indivíduo em um dos papéis seja dificultado ou prejudicado pelo seu envolvimento em outro papel. Os autores elaboraram um modelo multidimensional para explicar as três possíveis origens do conflito (tempo, tensão e comportamento), o qual se tornou hegemônico e continua sendo utilizado como base teórica em trabalhos atuais.

O conflito trabalho-família apresentou-se predominantemente na segunda metade do século XX, após as duas grandes guerras, especialmente a partir da década de 1970, devido ao aumento do número de mulheres que passaram a conciliar o seu papel familiar com o papel profissional (Araújo & Scalón, 2005; Silva, Silva, Santana, & Queiroz, 2017). 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, dentre as quais destaca-se o empreendedorismo. Essa ocupação se mostra como opção de carreira que pode facilitar um melhor equilíbrio entre trabalho e família devido às características de trabalho, como autonomia e horário flexível, mesmo que se trabalhe mais horas (Quental & Wetzel, 2002; Sevä & Öun, 2015; Teixeira & Bomfim, 2016). Nesse sentido, Bianchim (2019) e Fiksenbaum (2014) indicam que a política que mais auxilia na superação do conflito trabalho-família é a flexibilidade.

Em consonância ao exposto, a literatura ressalta que uma das principais motivações para a mulher empreender é a flexibilidade de horários (Gomes & Santana, 2004; Lindo, Cardoso, Rodrigues, & Wetzel, 2007; Quental & Wetzel, 2002). DeMartino, Barbato e Jacques (2006) confirmaram com sua pesquisa que mulheres empreendedoras são mais empenhadas na busca do equilíbrio no espaço profissional, familiar e pessoal do que as demais trabalhadoras. Jonathan e Silvia (2007) reiteram que alcançar esse equilíbrio é o que as empreendedoras brasileiras mais desejam. Jennings e McDougald (2007) destacam ainda que as condições familiares podem ter um impacto maior sobre mulheres do que sobre homens empreendedores. Logo, aprofundar a natureza doméstica e suas relações é essencial para uma compreensão esclarecida das motivações do empreendedorismo feminino (Nel, Maritz, & Thongprovati, 2010; Tanure, 2014).

Diante dessas evidências, internacionalmente, desde a década de 1970, as interfaces entre o trabalho e a família tem atraído a atenção especial de diversos pesquisadores (Aguar, 2018), destacando-se os trabalhos seminais de Greenhaus e Beutell (1985), Kanter (1977) e Pleck, Staines e Lang (1980). A despeito desse maior interesse, os trabalhos que abordam a questão da dupla jornada entre as mulheres tendem a priorizar executivas (Tanure, 2014).

Complementarmente, as pesquisas brasileiras sobre empreendedorismo feminino enfocam o perfil das empresárias ou de suas empresas (Machado, St-Cyr, Mione, & Alves, 2003). Quando abordada, a relação trabalho-família tende a se apresentar de forma mais periférica, sendo evidenciados certos dilemas, desafios e medos vivenciados por mulheres em seus múltiplos papéis. Nesse sentido, Tanure (2014) ressalta que poucos estudos se dedicam a compreender essa relação especificamente entre mulheres empreendedoras. Fato confirmado mediante levantamento feito pela autora de apenas 6 artigos nacionais que abordam de forma central a conexão entre o empreendedorismo feminino e a interação trabalho-família. Buscando validar e expandir esses resultados, nesta pesquisa, realizou-se a análise das publicações do Google Scholar obtidas por meio do descritor “*conflito trabalho família E empreendedorismo feminino*” sem delimitação temporal. Após esses levantamentos e devidas exclusões, identificaram-se 8 pesquisas sobre essa temática, as quais nortearam este estudo, a saber: Quental e Wetzel (2002), Silva (2006), Lindo et al. (2007), Jonathan e Silva (2007), Strobino e Teixeira (2014), Tanure (2014), Teixeira e Bomfim (2016) e Bandeira, Cabral, Santos, Ipiranga e Paiva (2017).

De forma geral, esses trabalhos se dedicam a estudar o equilíbrio ou o conflito trabalho-família vivenciado por mulheres empreendedoras. Entretanto, tão ou mais importante que relatar as dificuldades de conciliação é evidenciar formas de superá-las. Essa abordagem de gestão dos conflitos não é comum e, quando realizada, os estudos nacionais e estrangeiros focam nos meios psicológicos de lidar com emoções resultante do conflito trabalho-família, como ocorre nos trabalhos de Ashforth (2000), Edwards e Rothbard (2000), Greenhaus e

Parasuraman (1999) e Jonathan e Silva (2007). Poucos estudos investigam estratégias estruturais para alterar a interferência entre o trabalho e a família (Shelton, 2006).

Nesse sentido, estratégias para mitigar o conflito 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). Corroborando o exposto, Wu, Chang e Zhuang (2010) informam que o conflito trabalho-família está relacionado negativamente com o sucesso comercial e com a satisfação com o casamento.

Logo, verificado os incipientes estudos que enfocam nas estratégias de atenuação do conflito trabalho-família e nas possíveis implicações destas na performance empresarial, esta pesquisa justifica-se por esclarecer como práticas organizacionais podem auxiliar na mitigação dos conflitos, os quais podem impactar exponencialmente a gestão de pequenas empresas por serem mais susceptíveis a misturar demandas domésticas e profissionais (Nelson & Pimentel, 2015).

Então, questiona-se: como se caracterizam as estratégias de redução do conflito entre vida familiar e profissional? Diante de tal indagação, o objetivo geral desta pesquisa é analisar as estratégias de atenuação do conflito trabalho-família utilizadas por mulheres empreendedoras. Para atingi-lo, é necessário, inicialmente, compreender o que motiva as mulheres a empreender, investigando se essa decisão já foi utilizada como forma de melhor conciliar trabalho e família para, em seguida, identificar as estratégias de mitigação dos conflitos.

As contribuições desta pesquisa podem ampliar a compreensão do campo do conhecimento científico sobre as interfaces entre trabalho e família, buscando validação, revisão e (re) construção da perspectiva negativa dessa interface. Nesse sentido, Bianchim (2019) esclarece a relevância das implicações da relação trabalho-família sobre a tríade indivíduo, família e organização, indicando que estudos nessa temática podem contribuir para o maior entendimento da área de comportamento organizacional. Além disso, tendo em vista que o equilíbrio entre a vida profissional e familiar tem deixado de ser considerado um aspecto da vida privada para ganhar espaço na formulação de políticas públicas, conforme já ocorre em países desenvolvidos, este estudo subsidia o desenvolvimento de práticas voltadas ao equilíbrio trabalho-família, buscando, com isso, diminuir as desigualdades de gênero fruto de uma sociedade patriarcal.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Motivações para o empreendedorismo feminino

A mudança nos papéis assumidos pelas mulheres, iniciada na revolução feminista, na década de 1960, intensificou-se com sua inserção no mercado de trabalho. Nesse sentido, a constante necessidade de articular demandas familiares e profissionais afeta diretamente a

participação feminina no mercado de trabalho, bem como seu progresso profissional (Guiginski & Simone Wajnman, 2019; Madalozzo & Blofield, 2017; Woolnough & Redshaw, 2016).

Nesse contexto, Barham e Vanalli (2012) afirmam que as mulheres dedicam, em média, por semana, 14 horas a mais ao trabalho doméstico e 5 horas a menos ao trabalho remunerado em comparação com seus parceiros. As normas socioculturais permitem que os homens assumam menos responsabilidades familiares e disponham de mais tempo para investir na carreira, o que contribui para que os papéis relacionados ao gênero possam ser decisivos na incidência do conflito trabalho-família e nas expectativas de carreira. Berlato, Fernandes e Mantovani (2018) reiteram que permanecem traços do modelo tradicional nas famílias brasileiras, afinal, independentemente de estar empregado ou não, o homem ainda é visto como alicerce do lar. Baluta e Moreira (2019) corroboram esses achados ao informar que as conquistas profissionais femininas não amorteceram suas responsabilidades familiares, sobrecarregando a vivência do ser feminino. Cabrera (2009) sugere que não é o teto de vidro que impede a ascensão das mulheres, mas as decisões que fazem após o parto, sugerindo um filtro social – o fenômeno “*leaky pipeline*” - de mulheres que são constrangidas pelos valores da sociedade patriarcal a saírem de suas carreiras ou a criarem novas para melhor conciliar as demandas profissionais e domésticas. Para Brown (2010), esse fenômeno é a tendência mais notável em relação ao caminho seguinte à maternidade.

Corroborando o exposto, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística mostra desigualdade quando se comparam homens e mulheres: a despeito de representarem 54% do mercado de trabalho, as mulheres ainda recebem em média 23% a menos mesmo possuindo maior escolaridade; dedicam 73% mais tempo aos afazeres domésticos (IBGE, 2018). A Organização das Nações Unidas informa que elas ocupam entre 5% e 10% de cargos de chefia, têm 9% de representatividade no parlamento brasileiro e uma a cada quatro mulheres já deixou seu emprego para cuidar de filhos ou parentes (ONU, 2015). Assim, a necessidade de conciliar múltiplos papéis acrescida da dificuldade de ascensão profissional corporativa vêm motivando mulheres a empreender (Gomes, Guerra, & Vieira, 2011; RME, 2017). Segundo o *Global Entrepreneurship Monitor*, esses dados podem estar refletindo no aumento do índice do empreendedorismo feminino e na percepção, por parte das mulheres, de que essa pode ser uma opção de carreira mais interessante. Assim, elas já são maioria entre os novos empreendedores em quatro das cinco regiões brasileiras (GEM, 2018).

Além da disparidade salarial e das motivações familiares, outras razões também as impulsionam a tomar a decisão de empreender, como a própria necessidade financeira, a independência profissional, a dificuldade em transpor o ‘teto de vidro’, a possibilidade de trabalhar em casa, a insatisfação no trabalho anterior, a busca por maior autonomia e empregos flexíveis (Demartino, Barbato, & Jacques, 2006; Jonathan & Silva, 2007; Lindo et al., 2007; Possatti & Dias, 2002); e a oportunidade, necessidade,

realização pessoal, dificuldade de ascensão na carreira e possibilidade de conciliar trabalho e família (Teixeira & Bomfim, 2016). Destaca-se ainda que mulheres pertencentes a famílias de empreendedores são influenciadas a optar pelo autoemprego como tradição familiar (Bruni, Gherardi & Poggio, 2004; Vale & Serafim, 2010). Em consonância ao exposto, a Rede Mulheres Empreendedoras informa que entre as razões para empreender estão trabalhar com o que gosta/ realizar sonho (66%), flexibilidade (52%), mais tempo para a família (30%) e trabalhar em casa (24%) (RME, 2016).

Dentre todas as motivações já mencionadas, destaca-se que a maternidade é um gatilho considerável na busca pelo empreendedorismo como ocupação, afinal 75% das mulheres decidiram empreender após darem à luz e 55% das empreendedoras são mães (RME, 2016). Nesse sentido, Lewis, Harris, Morrison e Ho (2015) ressaltam como a maternidade pode ter uma significativa influência na transição para uma carreira empreendedora. Brush, Bruin e Welter (2009) alertam para a necessidade de realização de pesquisas que contemplem as especificidades do empreendedorismo feminino, colocando a maternidade no centro dessa análise. Diante do exposto, Nel, Maritz e Thongprovati (2010) informam que tanto pesquisas acadêmicas quanto a mídia global vêm evidenciando a relação entre o papel de mãe e o de empreendedora, retratada na literatura internacional como o fenômeno *'mompreneur'*, ou seja, mães envolvidas em atividades empreendedoras. A singularidade de ser uma *'mumpreneur'* é equilibrar trabalho e família, adquirir realização e satisfação consigo mesma, aumentar a renda, ganhar respeito para equalizar o desequilíbrio de gênero e se tornar independente. Para Khan e Rowlands (2018), *'mumpreneur'* é um subgrupo de mulheres empreendedoras com filhos que aspiram se destacar concomitantemente na vida pessoal e profissional, buscando, para isso, o empreendedorismo. Leung (2011) questiona a tendência da literatura em considerar a identidade do papel de gênero, especialmente o de mãe, unilateralmente como uma restrição à carreira feminina, destacando-a, ao contrário, como um fator facilitador do empreendedorismo feminino. Além disso, a autora considera que a maternidade pode ser um recurso significativo que leva a uma vantagem competitiva ao definir estrutura e práticas organizacionais mais adequadas à realidade de materna. Fato corroborado por Breen e Leung (2020) que, além de criticar o foco das pesquisas sobre empreendedorismo feminino nas dificuldades advindas da maternidade, reforçam sua perspectiva mais ampla, integrada e positiva para o campo da gestão.

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 as oportunidades recebidas. Os homens costumam investir e arriscar mais do que as mulheres, que preferem um negócio de menor risco e retorno, utilizando capital próprio e priorizando a qualidade de vida.

Corroborando o exposto, Lindo et al. (2007) ressaltam que as empreendedoras sinalizam a intenção de manter seus negócios pequenos para não arcarem com o ônus de maior dedicação ao trabalho, privilegiando, dessa maneira, a relação familiar e evitando o conflito trabalho-família. Edelman, Manolova e Brush (2008) indicam que as motivações variam de acordo com o gênero: os homens são motivados por ganhos financeiros e autonomia, enquanto para as mulheres o *status* é um fator de motivação adicional significativo. Vázquez-Carrasco, López-Pérez e Centeno (2012) apontam que as mulheres são menos motivadas a ganhar dinheiro e mais preocupadas com a qualidade do produto que oferecem.

A despeito das motivações iniciais, as participantes das pesquisas de Bandeira et al. (2017), Jonathan (2011), Jonathan e Silva (2007), Lindo et al. (2007), Moletta (2020), Quental e Wetzel (2002), Silva (2006) e Strobino e Teixeira (2014) indicam que ser empreendedora proporciona um sentimento de realização pessoal e profissional, levando a uma alta autoestima, boa qualidade de vida, satisfação pessoal e profissional, amor pelo trabalho e envolvimento psicológico com o negócio.

Greenhaus e Powell (2012) apontam que as decisões de trabalho tomadas por empreendedoras são fortemente influenciadas pela sua família. Nesse contexto, Bruni, Gherardi e Poggio (2004) informam que, independente dos perfis de empreendedoras, os padrões de empreendedorismo feminino são reflexo da vida privada das mulheres e situam-se na interseção entre o ciclo de vida reprodutivo (ausência de filhos, criação de filhos, ninho vazio, maternidade prolongada) e o projeto empreendedor (interrupções, descontinuidades nos negócios, maneiras de planejar o futuro). Nessa interseção, a motivação das mulheres para o empreendedorismo parece ser uma mistura complexa de restrições e oportunidades. Ou seja, não se distinguem os planos de negócios dos planos pessoais; público e privado caminham simultaneamente, exigindo maior flexibilidade e criatividade (Adkins, Samaras, Gilfillan, & Mcwee, 2013; Gouvêa, Machado, & Silveira, 2013). Machado (2002) constatou a existência de relações cíclicas entre o crescimento do negócio e a fase da identidade empreendedora. E, em cada uma dessas fases, são estabelecidos diferentes objetivos e concepções de sucesso.

2.2 Estratégias de redução do conflito trabalho-família

Diante das dificuldades já evidenciadas, Bruni, Gherardi e Poggio (2004) reforçam que, em estudos conduzidos na maioria dos países ocidentais, são identificadas três tipos principais de barreiras ao empreendedorismo feminino, a saber: i) o status sociocultural, que relaciona as mulheres essencialmente com seus papéis domésticos e reduz a credibilidade delas perante aos negócios; ii) a falta de acesso a redes de informação e assistência, o que acaba configurando em uma prática comum de exclusão de gênero; e iii) a dificuldade de acesso ao capital, pois a suposição de que "as mulheres não conseguem lidar com o dinheiro" é comum entre financiadores institucionais.

Corroborando e complementando, Fabrício e Machado (2013) indicam que as principais dificuldades para criação de empresas por mulheres são: i) obtenção de financiamentos e falta de informações; ii) obtenção de credibilidade no mercado e constituição da equipe de funcionários; iii) conciliação entre trabalho e família; iv) obtenção de crédito e capital inicial; v) reduzida ou nenhuma experiência em gestão empresarial; vi) escolha dos sócios; vii) participação em redes sociais; e viii) barreiras culturais no papel e baixa autoestima. Alperstedt, Ferreira e Serafim (2014) corroboram que as principais dificuldades estão relacionadas aos problemas pessoais e familiares, financeiros, dificuldades de gestão, falta de credibilidade e dificuldades de mercado. Os autores também destacam a difícil conciliação dos múltiplos papéis de mãe, esposa e empreendedora.

Transpostas as barreiras iniciais de crédito e acesso à informação, as mulheres enfrentam dificuldades com nítido viés de gênero: compatibilizar as crescentes demandas de um novo empreendimento com as demandas familiares, que geralmente não são compartilhadas com homens (Madalozzo & Blofield, 2017; Sevã & Öun, 2015). Fato confirmado por Teixeira e Bomfim (2016) e pela RME (2019) ao informarem que o maior desafio encontrado no percurso empreendedor feminino é a conciliação trabalho-família. 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 trabalho-família (Parasuraman & Simmers, 2001).

Esses conflitos podem ser ainda maiores quando as mulheres se tornam mães: os impactos das responsabilidades familiares são desproporcionais às mães, permanecendo ou não no mercado de trabalho (Madalozzo & Blofield, 2017); a maternidade diminui as chances de ascensão profissional, seria esse o “preço da maternidade” (Brown, 2010); o tempo gasto para cuidar dos filhos reduz a vida útil do empreendimento (Williams, 2004); e a presença de filhos está relacionado negativamente com a produtividade das mulheres (Wallace & Young, 2008). Khan e Rowlands (2018) acrescentam que os principais desafios enfrentados por *‘mumpreneurs’* são a gestão do tempo, o crescimento lento, o financiamento inicial do negócio, o estigma de que seu negócio é um *hobby* e a obtenção do equilíbrio familiar. Diante desses fatores, o conflito trabalho-família apresenta-se como difícil barreira especialmente às mães empreendedoras que desejam alto crescimento dos negócios.

Nesse contexto, na tentativa de atenuar parte desses 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.

Shelton (2006) sugeriu às empreendedoras que desejam alto crescimento três estratégias estruturais para lidar com os conflitos entre trabalho e família, a saber: i) eliminação de papel, optando por não formar família; ii) redução de papel, planejando uma família pequena ou adiando a formação de uma família; e iii) compartilhamento de papel, delegando atividades profissionais mediante a gestão participativa ou terceirizando as obrigações familiares. Já Jonathan e Silva (2007) informam que empreendedoras que buscam lidar com demandas concorrentes utilizam as seguintes ações: auto-organização do tempo, estabelecimento de parcerias e uso de dispositivos de alívio de tensão. Strobino e Teixeira (2014) indicaram o controle emocional como estratégia mais citada.

Empreendedoras bem-sucedidas podem se mostrar mais inclinadas a uma gestão que não lhes exija muito envolvimento e constante presença. Logo, tendem a delegar partes de suas funções profissionais, valendo-se de modelos de gestão participativa e investindo em treinamento, remuneração competitiva e práticas inovadoras de gestão de pessoas para qualificar os trabalhadores (Hornsby & Kuratko 2003). Em consonância ao exposto, funções familiares, como cuidados com os filhos e tarefas domésticas, também podem ser delegadas a terceiros (Shelton, 2006).

Essas transferências profissionais são fundamentais às empreendedoras que também se dedicam aos papéis familiares. Afinal, a partir da capacitação e solidificação das equipes de trabalho, as mulheres conseguem se envolver com as emergências familiares sem paralisar os fluxos do negócio (Shelton, 2006; & Wu, Chang, Zhuang, 2010). Essa gestão compartilhada é especialmente relevante no caso de pequenas empresas, em que curtas descontinuidades podem comprometer a sobrevivência e o desempenho do negócio de forma definitiva (Hornsby & Kuratko, 2003).

Machado, St-Cyr, Mione e Alves (2003) comparou o modo de gestão da mulher empreendedora com a forma que conduz seu lar, com cooperação e compartilhamento do poder. Nesse sentido, Bruni, Gherardi e Poggio (2004) indicam que, para empresárias, a preocupação com os aspectos relacionais e a flexibilidade amadurecida em tantas funções de apoio é representada na literatura como um recurso organizacional a ser explorado, podendo esse estilo gerencial favorecer o nível de sobrevivência de empresas comandadas por mulheres. Corroborando o exposto, Gouvêa, Machado e Silveira (2013) ressaltam que, devido aos múltiplos papéis desempenhados, as mulheres são mais versáteis e criativas, obtendo perspectivas diferenciadas para as mesmas situações. Os autores também evidenciam diferenças no tocante ao empreendedorismo exercido por homens e mulheres. Enquanto para os homens a objetividade e a centralização de informações são predominantes, para as mulheres a partilha de poder, o exercício múltiplo de papéis e a tentativa de propiciar satisfação a toda a equipe de trabalho se destacam.

Nesse contexto, o estilo gerencial participativo, predominante nos empreendimentos comandados por

mulheres, pode estar atrelado a necessidade de as empreendedoras administrarem conflitos entre trabalho e família. Logo, a preferência por estratégias de gestão compartilhada se apresenta como uma alternativa para se reduzir o nível de conflito entre papéis e garantir o maior desempenho dos negócios (Shelton, 2006).

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa se classifica como qualitativa e descritiva. A pesquisa descritiva visa identificar e transcrever as características de determinado cenário, sendo empregada quando a finalidade é analisar um grupo, seus valores, características ou mesmo situações que envolvam sua cultura (Souza, Santos, & Dias, 2013). Dessa maneira, nesta pesquisa, busca-se descrever a situação de um grupo de mulheres no que se refere às motivações para empreender e às estratégias de atenuação do conflito trabalho-família, com o menor afastamento possível do ambiente natural, fato corroborado por Souza (2014).

Seja por identificação ou acessibilidade, as mulheres gerem a maior parte das empresas de confecção, além de representarem 75% da mão de obra empregada. O setor têxtil e de confecção movimentam a economia brasileira consideravelmente, sendo a quinta maior indústria têxtil do mundo (Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção, 2019). O estado do Ceará é considerado o quinto maior polo confeccionista do país e, apesar do decréscimo de 12% no setor devido à crise, cresceu 3% entre 2012 e 2016 (Sindicato das Indústrias de Confecção do Ceará, 2018). 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 geridas por mulheres.

As perguntas deste estudo foram elaboradas com base nos roteiros de entrevista 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.

Ressalta-se que foi realizado um pré-teste com duas empreendedoras, solteiras e sem filhos, para verificar a coerência com os elementos da pesquisa, bem como a necessidade de adequações. Após essa etapa, algumas perguntas foram agrupadas ou excluídas. Inicialmente, cogitou-se incluir mulheres solteiras nesta pesquisa, porém, após esse pré-teste, ficou consolidada a decisão de excluir mulheres com esse perfil, pois diversas perguntas não tinham relevância em sua dinâmica trabalho-família. Portanto, contemplaram-se apenas mulheres que já tivessem constituído família. Logo, essas duas entrevistadas foram desconsideradas para a análise de dados final deste estudo.

Nesta pesquisa, a constituição familiar se refere a mulheres que estão ou já estiveram em uma união estável, com ou sem filhos. Afinal, as questões familiares tornam a mulher mais propensa ao empreendedorismo, almejando passar mais tempo com os filhos e o parceiro (Vita, Mari, & Poggese, 2014). Logo, o conflito trabalho-família é mais identificado e vivenciado por empreendedoras que, ao constituem família, passam a exercer múltiplos papéis (esposa, mãe, empresária, dona de casa, cuidadora de pais idosos etc).

Após essas validações, os sujeitos deste estudo compreendem 9 (nove) empreendedoras, que possuem lojas nas cidades de Fortaleza e Sobral, escolhidas de acordo com os seguintes critérios: i) atuarem em empresas de pequeno porte do setor de confecção; ii) acessibilidade; iii) serem gestoras da empresa; iv) estarem praticando a atividade empreendedora há pelo menos um ano; v) não possuírem outra atividade profissional; e vi) terem constituído família.

A coleta de dados realizou-se por meio de entrevista semiestruturada, utilizando-se um roteiro composto por 30 perguntas, contemplando dois tópicos: motivações para empreender e estratégias de atenuação do conflito trabalho-família. Além disso, antes de iniciar a entrevista, a empreendedora respondeu a questões referentes aos dados pessoais/ familiares e do empreendimento.

O local de encontro foi definido de acordo a preferência das mulheres, sendo a maior parte das entrevistas, 8, realizada dentro do próprio empreendimento, apenas uma ocorreu na casa da empresária. O fato da pesquisadora estar dentro do negócio na maioria das vezes possibilitou observar a dinâmica do negócio e o ritmo de trabalho das entrevistas, o que facilitou a análise dos dados. As entrevistas ocorreram no período de 28 de julho a 02 de setembro de 2016 na cidade de Fortaleza, foram gravadas e transcritas de forma literal, 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. Os relatos foram tratados por meio da análise de conteúdo (Bardin, 2009) com a utilização do *software* ATLAS.ti 7 para organização e categorização dos relatos, bem como criação das categorias analíticas e unidades de registro.

Laville e Dionne (1999) apresentam três modos de definição das categorias analíticas, a saber: o modelo aberto, em que as categorias são definidas no curso da própria análise; o modelo fechado, em que o pesquisador decide a priori as categorias, baseando-se em um modelo 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 inicialmente expostos, sendo o utilizado neste estudo. Com base na revisão teórica apresentada e em elementos que emergiram no decorrer da análise, foram definidas duas categorias analíticas (motivações para empreender e estratégias de atenuação) e nove unidades de registro, evidenciadas na Tabela 1.

Tabela 1

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
Estratégias de Atenuação	Dificuldades do negócio
	Eliminar papéis
	Reduzir papéis
	Compartilhar papéis

Fonte: Elaboração própria.

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, conforme indicado por Lindo et al. (2007), Quental & Wetzel (2002) e Sevã & Öun (2015). Nesse sentido, as unidades de registro contemplam as 5 motivações citadas pelas entrevistadas. A realização pessoal indica o anseio por bem-estar, satisfação no trabalho e capacidade de exercer todo o potencial profissional. A insatisfação com o emprego anterior, seja devido à baixa remuneração ou à não realização pessoal, geralmente, estimula a busca do autoemprego como ocupação. A identificação de oportunidade e a necessidade financeira fazem com que as mulheres escolham o empreendedorismo como forma de colocar em prática uma ideia inovadora ou viver de forma mais digna, respectivamente. A flexibilidade de horários é apontada na literatura como uma das principais motivações do empreendedorismo feminino. Já a categoria estratégias de atenuação contempla as ações de eliminar, reduzir e compartilhar papéis, apontadas no modelo de Shelton (2006), bem como as dificuldades de negócios geridos por mulheres, mencionadas na literatura por Fabricio e Machado (2013). Destaca-se que esta unidade foi incluída após a análise dos dados devido à relevância, frequência e conexão entre as inúmeras barreiras citadas e as estratégias de atenuação buscadas para superá-las.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção são apresentados os principais achados deste estudo, que são sintetizados por meio da ferramenta *Network View*, do software ATLAS.ti 7, como redes de

Tabela 2

Dados pessoais e familiares das entrevistadas

	Idade	Filhos	Renda pessoal	Renda familiar	Estado Civil	Escolaridade	Empregados domésticos
E1	34	3	R\$ 12.000,00	R\$ 12.000,00	Divorciada	Segundo grau completo	Tempo integral
E2	31	2	Não informada	R\$ 15.000,00	Casada	Superior incompleto	Tempo integral
E3	33	2	R\$ 4.500,00	R\$ 26.000,00	Casada	Pós-graduação	Tempo integral
E4	41	2	R\$ 10.000,00	R\$ 20.000,00	União estável	Pós-graduação	Tempo integral
E5	33	1	R\$ 10.000,00	R\$ 20.000,00	Casada	Superior completo	Tempo integral
E6	32	0	Não informada	R\$ 10.000,00	Casada	Pós-graduação	2x na semana
E7	26	1	R\$ 10.000,00	R\$ 20.000,00	Casada	Pós-graduação	Tempo integral
E8	49	2	R\$ 20.000,00	R\$ 40.000,00	Casada	Superior completo	2x na semana
E9	56	2	R\$ 15.000,00	R\$ 25.000,00	Casada	Segundo grau completo	Tempo integral

Fonte: Elaboração própria.

relacionamentos de códigos. 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, ou seja, o número de outros códigos aos quais ele está ligado.

4.1 Perfil das entrevistadas

Nesta subseção, são evidenciados 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. A fim de manter o anonimato das participantes, os sujeitos da pesquisa são identificados de E1 a E9; as pessoas e os negócios citados tiveram os nomes substituídos por “fulana” e “empresa” respectivamente.

Conforme apresentado na Tabela 2, os sujeitos de pesquisa deste estudo apresentam o seguinte perfil: idade entre 26 e 56 anos, com predominância na faixa de 30 a 40 anos; apresentam famílias pequenas, geralmente, com um ou dois filhos; a maioria é casada e responsável por pelo menos 50% da renda familiar; apresenta alta escolaridade, 67% têm nível superior completo ou pós-graduação; e possui empregados domésticos em tempo integral ou parcial. No que concerne à renda pessoal, a maioria das mulheres (5) 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.

De forma geral, esse perfil está alinhado ao descrito na pesquisa de Gouvêa, Machado e Silveira (2013) com empreendedoras, sobretudo, no que se refere ao estado civil, à presença de filhos e à participação no orçamento familiar. Assim como nos estudos de Machado, Barros e Palhano (2003), Teixeira e Bomfim (2016) e Vale e Serafim (2010), o nível de escolaridade também se revelou alto nesta pesquisa.

De acordo com a Tabela 3, em síntese, as empresas gerenciadas pelas entrevistadas têm de 2 a 27 anos no mercado; empregam de 2 a 150 funcionários; apresentam geralmente membros da família trabalhando como sócios ou funcionários; atuam no ramo de vestuário feminino (6), lingerie (2) e fitness (1); trabalham predominantemente no varejo e atacado concomitantemente; e faturam anualmente entre 960 mil e 9 milhões.

No que concerne ao tempo da empresa, observa-se a jovialidade dos negócios: a maioria (6) tem menos de sete

anos, o que provavelmente justifica a baixa quantidade de lojas (1) pela maior parte das entrevistadas. Resultado similar se encontrou na pesquisa de Gouvêa, Machado e Silveira (2013), em que quase metade das empreendedoras também possuía apenas uma loja. Isso indica que, conforme já evidenciado pelo Sebrae (2018), o movimento empreendedor tem se fortalecido e crescido nos últimos anos, sendo reforçando, principalmente, pelo recente aumento de mulheres ingressantes no empreendedorismo.

Tabela 3

Dados dos empreendimentos

	Tempo da empresa	Qtd de lojas	Qtd de funcionários	Qtd de familiares no negócio	Ramo	Faturamento anual
E1	3	1	23	3	Vestuário	R\$ 1.000.000,00
E2	2	2	40	2	Vestuário	R\$ 2.500.000,00
E3	6	2	12	1	Lingerie	R\$ 1.800.000,00
E4	20	1	5	1	Lingerie	R\$ 960.000,00
E5	5	1	22	0	Vestuário	R\$ 4.080.000,00
E6	2	1	2	0	Vestuário	Não Informado
E7	7	1	11	4	Vestuário	R\$ 1.600.000,00
E8	13	5	70	3	Fitness	R\$ 3.500.000,00
E9	27	11	150	2	Vestuário	R\$ 9.000.000,00

Fonte: Elaboração própria.

Conforme mencionado na metodologia, o foco deste estudo é em empresas de pequeno porte - caracterizadas pelo faturamento anual de até R\$ 4,8 milhões e até 100 funcionários (Sebrae, 2018). Esses critérios indicam que o empreendimento E9 é classificado como de médio porte, entretanto isso não alterou a análise conjunta dos dados, visto que a quantidade de funcionários supera apenas em 50 o limite estabelecido, além disso a empresa esteve por muitos anos classificada como de pequeno porte, tendo ainda práticas gerenciais desse porte empresarial.

4.2 Motivações para empreender

Nesta subseção, evidenciam-se as principais motivações para o empreendedorismo feminino. Esse levantamento faz-se necessário, pois a literatura demonstra conexões entre família e adequação profissional ao indicar que diversas empreendedoras brasileiras optam pelo autoemprego acreditando que a flexibilidade de horários favorecerá a redução dos conflitos trabalho-família (DeMartino, Barbato & Jacques, 2006). A Figura 1 mostra

que a categoria analítica motivações para empreender consolida 5 unidades de registro, apresentadas de forma decrescente: realização pessoal (7), insatisfação com emprego (7), identificação de oportunidade (4), necessidade financeira (3) e flexibilidade de horários (2).

As motivações iniciais apontadas pelas entrevistadas foram: 4 empreenderam após a identificação de oportunidade; 3 por necessidade financeira; e 2 por flexibilidade de horários. Porém, no decorrer da análise, percebe-se a existência de diversas outras razões que circundam essa decisão, muitas vezes, tão importantes quanto as razões iniciais, como a realização pessoal, presente nas falas de todas as mulheres. A insatisfação com o emprego anterior também funciona como catalisador nesse processo decisório, estando presente nos relatos de cinco das nove entrevistadas. Nesse sentido, no *software* ATLAS.TI, uma mesma citação pode estar relacionada a diversas unidades de registro, visto que são levados em consideração mais de um motivo ao optar pelo empreendedorismo.

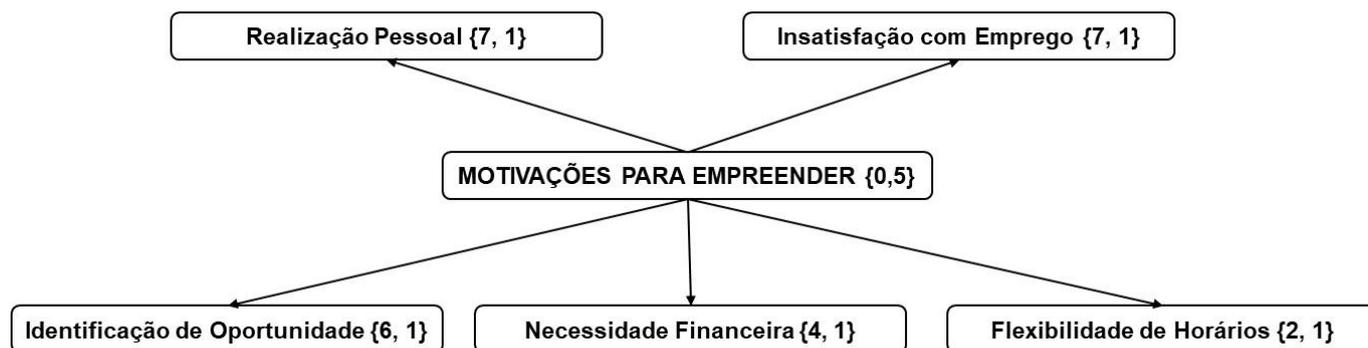


Figura 1. Motivações para empreender.

Fonte: Elaboração própria.

Seja por identificação de oportunidade ou necessidade financeira, 4 mulheres empreenderam em um contexto precário: E1, E2, E4 e E9 iniciaram seu projeto empreendedor dentro de casa, com poucos recursos, contando com a ajuda estrutural de alguns familiares, vendendo como ‘sacoleira’ até obterem recursos mínimos para montar uma pequena empresa. Devido a muita dedicação e trabalho, com o passar dos anos, o negócio foi prosperando e elas conseguiram formalizá-lo.

Por exemplo, E9 trabalhou ‘fazendo de tudo um pouco’ numa panificadora e, após ser desligada, comprou uma máquina velha e usada, aprendeu a costurar sozinha, cortava os tecidos na mesa da cozinha, contava exclusivamente com a ajuda do marido, que era motorista de ônibus, e, diariamente, saía de casa como ‘sacoleira’ para vender sua mercadoria. Já E1 trabalhou em casa de família a partir dos 12 anos e, aos 15, em loja de calçados como vendedora; em seguida, saiu do interior do Ceará para tentar a vida em Fortaleza e ficou trabalhando como ‘sacoleira’ até conseguir montar sua loja. As narrativas indicam que essas mulheres sentem muito orgulho de si mesmas por terem sido guerreiras, por driblarem as adversidades e por conseguirem uma ascensão social por meio de seu trabalho. Relatam bastante emocionadas a trajetória difícil, de como começaram e onde estão agora, conforme indicado abaixo.

“Me sinto 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 [...] [a empresa] 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)

Em contrapartida, as entrevistadas E3, E5, E6, E7 e E8 empreenderam em um contexto mais favorável: receberam ajuda financeira e estrutural de pelo menos um de seus familiares e abriram loja física no início do negócio. Em consonância ao exposto, E3 e E6 destacam um incentivo externo crucial na opção pelo empreendedorismo: o apoio financeiro recebido dos parceiros no início do negócio, sendo eles os responsáveis por ‘segurar as pontas’ para que elas pudessem ‘se dar ao luxo’ de empreender, conforme indicado na fala a seguir.

“Vou ser bem sincera, eu só tive oportunidade de fazer essa escolha porque o meu esposo tem um salário que sustenta a casa [...] 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 [da empresa que trabalhava], 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)

Nesses casos, conforme apresentado por Strobino e Teixeira (2014) e Madalozzo e Blofield (2017), ressalta-se 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 de filhos. Além disso, 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 temporariamente.

Independentemente da motivação inicial e do contexto, verifica-se entre todas as empreendedoras um alto nível de planejamento e estudo do mercado para expandir seu negócio. A alta escolaridade das entrevistadas – 67% têm nível superior completo ou pós-graduação – pode refletir na opção pelo empreendedorismo de forma mais embasada, o que pode ter contribuído para o sucesso do negócio. Assim, esta pesquisa corrobora as informações do relatório GEM (2018), que informa que o nível de empreendedores por oportunidade passou de 42,4% em 2002 para 61,8% em 2018, tendo em vista que 4 das 9 entrevistadas decidiram empreender após identificar uma lacuna no mercado.

Conforme relato de sete entrevistadas, apesar da flexibilidade de horários facilitar bastante a redução dos conflitos trabalho-família e ser reconhecida como principal vantagem do autoemprego, ela apresenta-se mais como consequência da atividade empreendedora do que como razão decisiva para sua escolha. Assim, confirmam-se os achados de Biachim (2019) e Fiksenbaum (2014), em que a flexibilidade foi o fator do trabalho mais mencionado como benéfico à família. A despeito disso, nesta pesquisa, a opção pelo empreendedorismo por acreditar que a flexibilidade de horários favorecerá a conciliação das demandas profissionais e familiares, conforme indicado por Lindo et al. (2007) e Quental e Wetzel (2002), não foi predominante, sendo essa a motivação inicial de apenas duas entrevistadas.

Complementarmente, esta pesquisa corrobora os achados de Adkins, Samaras, Gilfillan e Mcwee (2013), Bruni, Gherardi e Poggio (2004), Gouvêa, Machado e Silveira (2013) e Machado (2002) que informam haver inter-relação entre o ciclo reprodutivo, o projeto empreendedor e os padrões de empresárias. Por exemplo, a empresária E2 ligou as trompas aos 31 anos por ter consciência que seu perfil arrojado e ambicioso não lhe permitiria mais ter filhos. Já entrevistada E3 pediu demissão de seu emprego formal em uma das maiores empresas do Ceará e decidiu empreender após o nascimento do segundo filho, vislumbrando, com isso, a flexibilidade necessária para exercer múltiplos papéis. Como ‘não tem como dar conta de tudo’, esta empreendedora percebe que não explora o mercado de confecção como deveria, obrigando-se a manter um perfil conservador em relação à expansão do

negócio por priorizar a criação dos filhos pequenos, de acordo com relato abaixo.

“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 [...] A minha filha já ia fazer dois anos e aí realmente eu tive que escolher: ou um ou outro [...] 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, vocês têm que viajar, vocês têm que conhecer as lojas que vendem *lingerie* no Brasil, vocês 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)

Conforme já indicado por Bandeira et al. (2017), Jonathan (2011), Jonathan e Silva (2007), Lindo et al. (2007), Moletta (2020), Quental e Wetzal (2002), Silva (2006) e Strobino e Teixeira (2014), a despeito das motivações, de forma unânime, as mulheres relataram que trabalham porque gostam, amam, sentem-se desafiadas, têm paixão e prazer; veem o empreendimento como um ‘um lazer’, ‘uma segunda casa’ e ‘um filho’. Fica evidente, portanto, que vivenciam uma boa qualidade de vida e estabelecem vínculo afetivo e psicológico com seus negócios. Elas acreditam que conseguem contagiar seus funcionários e familiares com esse sentimento de amor, sendo este considerado um pré-requisito para o negócio ‘dar certo’. Enfim, essas empreendedoras se sentem extremamente felizes e realizadas, fato corroborado pela entrevistada E8.

“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 Fulana [filha] deixou a profissão, veio ficar comigo e se identificou muito [...]” (E8)

Apesar de não ser uma motivação inicial para empreender, em virtude do esforço e trabalho, as mulheres estão adquirindo um retorno financeiro significativo, o que motiva quase todas a expandir seus negócios e até investir em outros segmentos. Diante da alta contribuição financeira para o orçamento familiar, destaca-se um resultado interessante: três dos parceiros das oito mulheres casadas deixarem sua profissão para atuarem no negócio da empresária/ esposa. Logo, esta pesquisa confirma as informações do relatório GEM (2018), que informa que o percentual de mulheres na condição de cônjuge (quando a principal renda familiar provém do marido) caiu de 49% para 41% entre 2015 e 2018, indicando que a atividade empreendedora passou a conferir às mulheres posição de protagonismo quanto à renda da casa. Também se corrobora o estudo de Tanure (2014), em que, apesar da sobrecarga de trabalho, as

empreendedoras buscam o crescimento do negócio. Paralelamente, contraria a pesquisa de Lindo et al. (2007), em que as mulheres tendem a manter seus empreendimentos pequenos, privilegiando, assim, a relação familiar.

Destaca-se que esse considerável retorno financeiro e a consequente ascensão social adquirida fizeram com que 4 entrevistadas prosperassem e saíssem da baixa renda para a classe média. Ou seja, após anos de muita dedicação, essas mulheres conseguiram melhorar sua condição social. As demais empreendedoras, já pertencentes à classe média, ou se mantiveram nela ou a melhoraram também por meio do seu trabalho. Logo, além da rentabilidade financeira, o sentimento de bem estar social e psicológico faz com que todas as entrevistadas se reconheçam, atualmente, como empreendedoras de sucesso. Esse resultado confirma parcialmente a pesquisa de Machado (2002) e Machado, Silveira, Hoeltgebaum e Gouveia (2008), em que o conceito de sucesso está mais ligado ao bem estar social do que ao resultado financeiro e ao crescimento do negócio. E corrobora o estudo de Moletta (2020), em que o crescimento do lucro apresenta correlações que interferem na qualidade de vida.

Ahl (2006), ao analisar publicações de 1982 a 2000 sobre o empreendedorismo feminino, identificou uma tendência de os estudos reproduzirem a ideia de que as mulheres empreendedoras seriam inferiores aos homens, sua empresa seria de menor importância ou, na melhor das hipóteses, serviria como um complemento. Corroborando o exposto, Khan e Rowlands (2018) informam que as empreendedoras ainda precisam lidar com a falta de credibilidade e com o estigma de que seus negócios sejam *hobbies*. Além disso, Cornwall (2018) considera que o incentivo ao empreendedorismo como forma de empoderamento feminino é uma forma de permanência de papéis associadas ao gênero ao invés de proporcionar, de fato, uma mudança social e libertadora.

Os resultados desta pesquisa além de contrariarem esses achados, reforçam a perspectiva do empreendedorismo feminino como forma de empoderamento, ascensão social e emancipação financeira. Fato corroborado por Jonathan (2011) ao concluir que empreendedoras exercem o poder em prol das mulheres, empoderando-as, através do apoio emocional e da promoção de sua inclusão social e profissional. Golin (2018) informa que as mulheres se sentem empoderadas por meio da liberdade de trabalho, flexibilidade de horários, renda extra e autoestima, tornando-se sujeitos de sua própria história. Dandolini (2018) reitera que a atividade empreendedora é usada como ferramenta de libertação, fazendo com que as mulheres se considerarem insubordinadas, livres e donas de si. Soares (2019) confirma que as práticas feministas de autogestão configuram-se instrumentos de emancipação social e auxiliam na diminuição da desigualdade.

4.3 Estratégias de atenuação

Nesta subseção, identificam-se as principais estratégias para reduzir o conflito trabalho-família das mulheres empreendedoras. Os resultados são expostos de acordo com o encadeamento lógico de ideias existentes, a saber: as dificuldades do negócio geram conflitos e fazem com que as empreendedoras busquem estratégias para

mitigá-los; as estratégias podem ser a eliminação, a redução ou o compartilhamento de papéis. A Figura 2 retrata que a categoria analítica estratégias de atenuação do CTF reúne 4 unidades de registro: dificuldades do negócio (20), eliminar papéis (0), reduzir papéis (8) e compartilhar papéis (64).

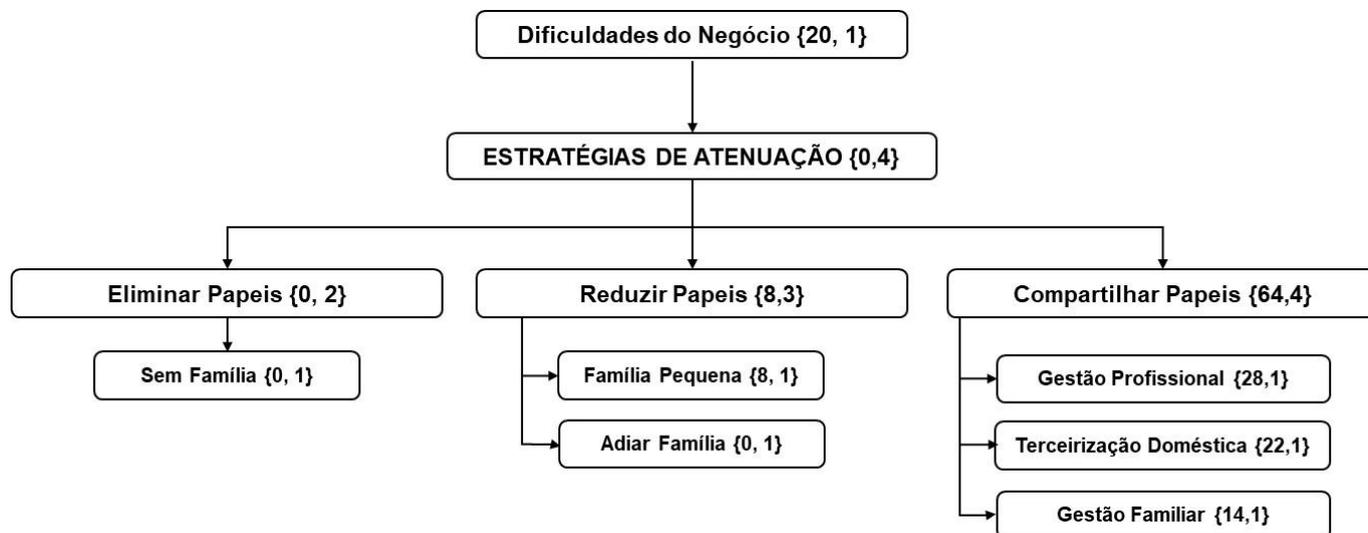


Figura 2. Estratégias de atenuação do CTF.

Fonte: Elaboração própria.

Em conformidade com o estudo de Dandolini (2018) e Fabrício e Machado (2013), o preconceito por ser mulher não foi mencionado como dificuldade nesta pesquisa. Este resultado pode estar alinhado ao fato do setor de confecções ser predominantemente feminino, o que não coloca em cheque as competências das mulheres frente aos funcionários, fornecedores, concorrentes, etc. Assim como na pesquisa de Dandolini (2018), destaca-se que as empreendedoras são respeitadas por seus funcionários homens e formam alianças femininas que se configuram em sororidade e ajuda mútua.

As entrevistadas deste estudo indicaram os seguintes entraves, apresentados em ordem decrescente: escassez de mão de obra qualificada; dificuldade em formar uma equipe de trabalho; alta carga tributária, falta de incentivo do governo e crise econômica; demora no retorno financeiro; falta de recursos para reinvestir etc. Logo, assim como no estudo de Fabrício e Machado (2013), a dificuldade mais recorrentemente citada foi a de encontrar funcionários qualificados.

Diante dessas dificuldades, a estratégia de atenuação de eliminar papéis (0) não foi mencionada, ou seja, nenhuma das entrevistadas optou por não formar família ou não ter filhos. Apesar do modelo de Shelton (2006) contemplar essa estratégia, como um dos critérios de escolha dos sujeitos desta pesquisa era 'terem constituído família', esse resultado já era esperado. Assim, presumia-se que as mulheres já tinham filhos ou, pelo menos, tinham intenção em tê-los no futuro próximo. Além disso, neste estudo, empreendedoras sem filhos não demonstraram maior interesse em alavancar seus negócios do que as 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 tática mais frequentemente escolhida pelas empreendedoras.

Já a estratégia de reduzir papéis (8) agrupa duas subunidades de registro: família pequena (8) e adiar família (0). Apesar de não ter sido explicitamente citada a intenção em formar famílias pequenas, constata-se que todas as entrevistadas têm poucos filhos, 1 ou 2, geralmente. Além disso, pôde-se perceber nos relatos o alto nível de planejamento em relação à maternidade devido ao envolvimento com o negócio e à sobrecarga de trabalho. Esses achados reiteram o estudo de Woolnough e Redshaw (2016) ao destacar que grandes famílias produzem mais conflitos trabalho-família por requererem mais tempo.

A estratégia de atenuação de compartilhar papéis (64) agrupa 3 subunidades de registro, apresentadas na seguinte ordem decrescente: gestão profissional (28), terceirização doméstica (22) e gestão familiar (14). Por meio da gestão profissional (28), predominante neste estudo, as entrevistadas delegam atividades a especialistas, pessoas de confiança consideradas como seu 'braço direito para tudo'. Esse achado vai ao encontro das pesquisas de Gouvêa, Machado e Silveira (2013), Hornsby e Kuratko (2003), Shelton (2006), Strobino e Teixeira (2014) e Wu, Chang e Zhuang (2010), em que a gestão participativa com pessoas capacitadas é crucial para empreendedoras comprometidas com o papel familiar e também com o crescimento dos empreendimentos.

Entretanto, conforme já constatado na pesquisa de Lindo et al. (2007), as entrevistadas relatam muita dificuldade em delegar, principalmente no início do

negócio, em que se sentem responsáveis pelo sucesso ou fracasso do empreendimento. Porém, ao adquirirem maturidade, entre outros, começam a transferir algumas atividades, em consonância com a fala abaixo.

“Meu marido reclamava que eu não tinha tempo pra ele, entendeu? Mas agora tá mudando, depois que eu fiz o *coaching*, depois que 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? [...] 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)

Infere-se pelos relatos que a maternidade se apresentou como condição determinante para superação da maior barreira gerencial – dificuldade em delegar – e do negócio – mão de obra qualificada. Como as empresárias ficariam afastadas temporariamente, necessitaram iniciar a delegação: “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). Os profissionais com os quais as atividades foram compartilhadas conseguiram formar uma equipe de trabalho de alta performance. Logo, um achado importante desta pesquisa é a profissionalização da gestão das empresas geridas por mulheres com o advento da maternidade.

Diante desse contexto, três das quatro empresárias com crianças pequenas indicam em suas falas que a maternidade exigiu a diminuição da carga horária de trabalho, o que facilitou o estabelecimento de uma rotina mais equilibrada, com a melhor distribuição de horário entre as esferas do trabalho e da família. Por não poderem mais se dedicar tanto ao trabalho, as mulheres fomentaram a profissionalização da gestão com a contratação de especialistas (*coaching*, consultor, estilista, gerente, etc), o que contribuiu significativamente para alavancar o negócio, visto que eles tinham *know how* em uma área chave da empresa, a qual a empreendedora não dominava. Os relatos indicam que o ‘*boum*’ da empresa se deu justamente por meio do compartilhamento de atividades com esses profissionais, conforme apresentado abaixo.

“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. [...] 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!” (E5)

Em consonância com a pesquisa de Buddhapriya (2009), Chang, Chin e Ye (2014) e Yuile, Chang, Gudmundsson e Sawang (2012), os resultados indicam que a cultura de compartilhamento apresentou-se como principal alternativa às mulheres que desejavam expandir

seus negócios sem abrir mão de seus projetos pessoais. Na esteira desse entendimento, também ficou demonstrada que as práticas de gestão podem contribuir para que o trabalho não seja um entrave às mães, favorecendo o equilíbrio entre trabalho e família.

Além disso, duas empreendedoras informam que, após se tornarem mães, diminuíram os conflitos com seus respectivos parceiros, afinal eles passaram a reclamar bem menos do excessivo tempo destinado ao trabalho: “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” (E7).

Em síntese, apesar da maternidade trazer novas demandas, observa-se que ela estimulou mudanças primordiais no estilo gerencial, refletindo em maior estabilidade emocional e menor sobrecarga. Verifica-se pelas análises que das oito mulheres com filhos participantes desta pesquisa, seis relataram que o nascimento dos filhos interferiu pouco no seu desempenho profissional. Diante do exposto, há indícios de que a maternidade serviu mais como fator atenuante do que como agravante dos conflitos trabalho-família, fato corroborado pelo relato a seguir.

“Acho que fez foi melhorar [meu desempenho após a maternidade]. 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!” (E5)

Esses achados contrariam as pesquisas de Cabrera (2009), Brown (2010), Williams (2004) e Woolnough e Redshaw (2016), em que a maternidade se revelou como empecilho ao avanço profissional ou como razão para desacelerar a carreira das mulheres. Neste estudo, o foco em empreendedoras, que têm maior flexibilidade, dispõem de recursos mínimos para terceirização doméstica e se realizam com o papel de mãe e empreendedora, pode indicar o alinhamento dos resultados com pesquisas que evidenciam os efeitos positivos da maternidade para o campo da gestão. Em conformidade com o exposto, Breen e Leung (2020), Leung (2011) e Nel, Maritz e Thongprovati (2010) criticam a perspectiva da maternidade unicamente como restrição à carreira empreendedora feminina e alertam para as oportunidades advindas desse papel de gênero, como a identificação de oportunidades de negócio, o melhor equilíbrio entre trabalho e família, a realização profissional e pessoal e a definição de estrutura e práticas organizacionais mais adequadas à realidade materna, o que repercute em uma vantagem competitiva dos negócios geridos por ‘*mumpreneurs*’.

Esta pesquisa também corrobora os achados de Aguiar e Bastos (2017) e Bianchim (2019), em que os benefícios decorrentes do acúmulo de papéis foram mais

claramente percebidos do que os prejuízos causados por essa combinação, sendo a família predominantemente vista por impactar positivamente o trabalho. Na pesquisa de Bianchim (2019), o sentimento de felicidade pela participação na vida familiar e os valores aprendidos nesse meio foram as variáveis que mais se destacaram e, conseqüentemente, favoreceram o desempenho no trabalho. Os autores também concluíram que, apesar de trabalhadores com filhos estarem mais propensos a vivenciar conflitos trabalho-família, também estão mais inclinados a desenvolver uma percepção mais positiva da relação entre essas duas esferas. Isso pode estar atrelado à maior possibilidade de aplicar no contexto familiar condutas e valores desenvolvidos no trabalho e vice-versa.

Ainda dentro da estratégia de compartilhar papéis, a segunda ação mais utilizada pelas mulheres é a terceirização doméstica (22), feita por meio da delegação a i) empregados domésticos; ii) familiares; e iii) profissionais da educação. Conforme já indicado Strobino e Teixeira (2014), a delegação a trabalhadores domésticos é a mais comum, sendo realizada por todas as entrevistadas. 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, as mulheres destacam o quanto essa terceirização doméstica é imprescindível para seu melhor rendimento no trabalho: “Graças a Deus apareceu uma babá maravilhosa, aí a minha rotina de trabalho começou a melhorar” (E7).

Apesar de menos incidente, também se faz a terceirização doméstica a familiares, principalmente a avós e sogras, o que perpetua a cultura de que cabe à mulher a economia do cuidado. Por fim, identifica-se a terceirização doméstica a profissionais da educação, geralmente professoras particulares ou cursos, realizada pelas duas mulheres com filhos adolescentes participantes desta pesquisa. Elas informam que ocupam bastante o tempo dos filhos para tentar suprir sua ausência e garantir que eles estejam fazendo algo produtivo: “Tudo é na base do ‘eu pago’ para poder não ficar ausente da empresa” (E1). Esse cenário confirma as pesquisas de Baluta e Moreira (2019) e Vanalli e Barham (2012), em que as conquistas profissionais das mulheres não inibiram sua obrigação pelas atividades familiares, sejam elas mesmas executando-as ou supervisionando outras mulheres que as realizem. Assim, permanecem concepções de divisão de tarefas associadas ao gênero. A lógica de que “se as mulheres estão cada vez mais inseridas no mercado, então os homens os homens estão cada vez mais inseridos no espaço doméstico” ainda não se cumpriu.

Logo, destaca-se a importância dos trabalhadores domésticos para o crescimento do empreendedorismo feminino. Afinal, no Brasil, diferentemente de países desenvolvidos, ainda se paga um valor baixo a esses profissionais, o que possibilita a diminuição da carga horária despendida aos afazeres domésticos e o aumento

da dedicação ao negócio, conforme indicado por Tanure (2014). Nesse sentido, depreende-se que a forte cultura da terceirização doméstica, fruto de um país escravocrata, pode estar fortalecendo a ascensão profissional de um grupo específico de mulheres. Esse achado corrobora o estudo de Hirata e Kergoat (2007), em que se aponta que a maior inserção das mulheres no mercado de trabalho não significa necessariamente maior divisão de tarefas domésticas entre os cônjuges, mas sim a delegação dessas atividades para outras mulheres, geralmente, negras da periferia. Para essas mulheres menos abastadas, muitas vezes, o futuro de subserviência a mulheres bem-sucedidas já está predestinado. Afinal, como elas não possuem recursos financeiros para terceirização nem compartilham as demandas familiares, a combinação de uma carreira promissora com a gestão das atividades domésticas não é uma possibilidade sequer cogitada (Madalozzo & Blofield, 2017).

No caso de pequenas empresas, o compartilhamento de papéis também pode se dar por meio da gestão familiar (14), em que se faz a distribuição das funções administrativas com entes da família: filhos, irmãos ou parceiro. Ressalta-se que seis entrevistadas relataram encontrar nessas pessoas o equilíbrio necessário para o bom andamento do negócio: “o meu coração é mole, mas graças a Deus que existe a minha irmã [...] E o Não é com ela [risos]” (E4).

Em síntese, o compartilhamento de papéis é a estratégia mais utilizada pelas empresárias deste estudo, o que lhes proporciona melhores condições de gerir as demandas profissionais e familiares, repercutindo significativamente no seu desempenho dentro do negócio. Essa decisão de delegar funções pode estar relacionada à necessidade de empreendedoras administrarem conflitos trabalho-família. Esses achados corroboram os estudos de Shelton (2006), Strobino e Teixeira (2014) e Tanure (2014), em que se informam que a principal forma de mitigar conflitos é através da partilha de papéis. Logo, embora estejam constantemente preocupadas e estressadas com seus empreendimentos, o sentimento de realização pessoal e o suporte dessa gestão compartilhada colaboram na atenuação dos conflitos, conforme já indicado por Lindo et al. (2007).

Por fim, reitera-se as conclusões de Gouvêa, Machado e Silveira (2013) e Machado, St-Cyr, Mione e Alves (2003) ao comparar o modo de gerenciar da mulher empreendedora com o modo no qual administra sua própria casa, com cooperação, partilha e estilo fluido. Além disso, conforme já indicado por Bruni, Gherardi e Poggio (2004), destaca-se que liderança transformacional feminina, amadurecida em tantas funções de apoio e cuidado, apresenta-se como o diferencial competitivo dessas empreendedoras pesquisadas.

4.4 Síntese dos resultados

A fim de se sintetizar os principais resultados desta pesquisa, desenvolveu-se a Tabela 4.

Tabela 4

Síntese dos principais resultados da pesquisa

Categorias de análise	Unidades de registro	Principais resultados
Motivações para empreender	Realização Pessoal (7)	O empreendedorismo proporcionou prazer, felicidade, satisfação, desafio e realização pessoal.
	Insatisfação com Emprego (7)	Funcionou como catalisador na decisão de empreender e de ser melhor remunerada a longo prazo.
	Identificação de oportunidade (6)	Ao vislumbrar uma lacuna no mercado ou ter dificuldades de crescer por depender dos outros, as mulheres decidiram trabalhar por conta própria.
	Necessidade Financeira (4)	Ao perceber seu potencial empreendedor, as mulheres investiram nessa carreira como forma de superar problemas financeiros e ganhar mais dinheiro. Apesar de não ser a motivação principal, a flexibilidade é reconhecida como principal vantagem do empreendedorismo, auxiliando na conciliação das demandas do trabalho e da família.
	Flexibilidade de horários (2)	
Estratégias de Atenuação	Dificuldades do Negócio (20)	Escassez de mão de obra qualificada, dificuldade em formar uma equipe de trabalho, alta carga tributária, falta de incentivo do governo e crise econômica.
	Eliminar papéis (0)	Não mencionada nesta pesquisa.
	Reduzir papéis (8)	Formação de famílias pequenas, com alto nível de planejamento em relação à maternidade devido ao envolvimento com o negócio. Gestão profissional com pessoas de confiança e especialistas, cujo trabalho contribuiu para que a maternidade não fosse um empecilho à carreira ou ao crescimento do negócio.
	Compartilhar papéis (64)	Terceirização aos empregados domésticos, familiares e profissionais de educação, o que repercute na maior dedicação ao negócio e melhor desempenho da empreendedora. Gestão familiar com filhos, irmãos e parceiro, os quais servem de contraponto ao perfil gerencial das mulheres.

Fonte: Elaboração própria.

Na Tabela 4, são mencionadas as categorias de análise, 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 pelas entrevistadas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo qualitativo e descritivo, realizado mediante entrevista com nove empresárias do setor de confecção do estado do Ceará, teve como diretriz norteadora analisar as estratégias de atenuação dos conflitos entre trabalho e família utilizadas por mulheres empreendedoras, alcançando êxito ao corroborar a literatura majoritária sobre o compartilhamento como principal estratégia, bem como contribuindo para a incipiente discussão sobre os efeitos positivos da maternidade para o trabalho.

A fim de identificar possíveis adequações profissionais já como estratégia de mitigação de conflitos, inicialmente verificaram-se as motivações para o empreendedorismo feminino, sendo elas: realização pessoal (7), insatisfação com emprego (7), identificação de oportunidade (6), necessidade financeira (4) e flexibilidade de horários (2). A flexibilidade apresenta-se mais como uma consequência da atividade empreendedora do que como razão decisiva para sua escolha, sendo a realização pessoal e identificação de oportunidade preponderantes nesta pesquisa, o que pode estar relacionado à alta escolaridade das entrevistas. Dentre as motivações, frisam-se alguns achados: a inter-relação entre ciclo reprodutivo,

projeto empreendedor e padrões de empresárias; o amor pelo negócio como pré-requisito para sua implementação e sucesso; e o retorno financeiro como motivação para continuar empreendendo e atraindo outros familiares.

Em seguida, analisaram-se as estratégias de atenuação dos conflitos entre trabalho e família das empreendedoras, quais sejam: eliminar papéis (0), reduzir papéis (8) e compartilhar papéis (64). Em consonância com estudos anteriores, o compartilhamento foi a estratégia mais utilizada pelas empresárias deste estudo e ocorreu mediante a implantação da gestão profissional (28), terceirização doméstica (22) e gestão familiar (14).

No que tange à gestão profissional, destaca-se um resultado importante no âmbito da gestão de empresas geridas por mulheres: a maternidade impulsionou a contratação de profissionais em áreas-chaves e, com o *know how* deles, foi possível expandir o negócio. Ou seja, a maternidade serviu como fator catalisador da performance das empresas participantes desta pesquisa. Quanto à terceirização, ressalta-se a importância das trabalhadoras domésticas para o desempenho das empreendedoras, afinal estas mulheres de classe média conseguem se libertar das atividades domésticas e se dedicar mais ao negócio, o que contribui para seu sucesso profissional. Essa realidade pode ser distinta para mulheres da baixa renda, que são, muitas vezes, as trabalhadoras domésticas supracitadas, as quais não podem 'se dar ao luxo' de sonhar com uma carreira profissional, visto que não possuem recursos para terceirizar quase nada. Para elas está predestinada a subserviência a mulheres 'bem-sucedidas'.

Além disso, este estudo apresenta como implicação

gerencial o reconhecimento da importância das estratégias de gestão do conflito trabalho-família para o crescimento da atividade empreendedora no Brasil. Nesse sentido, Shelton (2006) sugere que essas estratégias devam fazer parte do planejamento estratégico das empresas geridas por mulheres, sendo a captação de recursos para terceirizar ou formar equipes definida como pré-requisito para implementá-las. Dessa forma, o autoemprego poderá se apresentar como uma alternativa viável às mulheres que buscam conciliar melhor a esfera profissional e familiar, principalmente àquelas com filhos pequenos.

Como contribuição social, mediante as inúmeras reclamações de falta de incentivo governamental, propõe-se a implementação de políticas públicas que fomentem o empreendedorismo feminino. Tendo em vista que as mulheres aumentaram consideravelmente sua participação na atividade, dar-lhes atenção não significa praticar o assistencialismo, mas sim agir em prol do desenvolvimento socioeconômico do país. Além disso, como as mulheres são mais afetadas pelos conflitos trabalho-família, evidencia-se a necessidade, por parte dos órgãos de apoio às micro e pequenas empresas, de assistência na gestão desses conflitos, assim como já realizado em áreas mais convencionais de apoio, como alfabetização financeira e captação de recursos (Shelton, 2006).

Ainda no aspecto social, tendo em vista que o equilíbrio entre trabalho e família tem deixado de ser considerado um aspecto da vida privada para ganhar espaço na formulação de políticas e práticas organizacionais, nacionais e internacionais, sugere-se a disponibilização de políticas públicas que forneçam infraestrutura de suporte adequada, incluindo o cuidado com crianças e idosos. Também se sugere o aprofundamento dos estudos para implantação da licença parental partilhada no Brasil, a fim de promover uma divisão mais igualitária nos cuidados com os filhos e, a médio prazo, fomentar uma mudança cultural na sociedade patriarcal vigente. Essas iniciativas podem auxiliar na transposição de uma das principais barreiras impostas às mulheres contemporâneas - a conciliação das demandas profissionais e familiares - o que poderá repercutir na credibilidade e no desempenho das empresas geridas por mulheres.

Também foram apresentados dois avanços teóricos que (re)constróem a literatura, a saber: i) as mudanças gerenciais proporcionadas pela maternidade favorecendo a redução dos conflitos trabalho-família, a profissionalização e o crescimento das empresas, indicando os impactos positivos da maternidade para o campo da gestão e contrariando as pesquisas que abordam unilateralmente os efeitos negativos da maternidade à carreira; e ii) o significativo retorno financeiro advindo dos negócios, desmistificando suposições sobre o menor desempenho empresarial feminino e ratificando estudos que indicam o empreendedorismo das mulheres como forma empoderamento e mudança social.

A principal limitação desta pesquisa foi o enfoque em duas das maiores e mais desenvolvidas cidades do estado do Ceará e a realização de entrevistas com mulheres que prosperaram. Apesar de não ter sido usado como critério de escolha dos sujeitos de pesquisa, o sucesso alcançado coincidentemente por todas as mulheres pode indicar a percepção positiva em relação às diversas nuances do empreendedorismo, camuflando certas dificuldades enfrentadas por boa parte das empreendedoras. Diante do exposto, alguns dos resultados encontrados podem estar relacionados a certas características de raça e classe social das entrevistadas, a saber: mulheres brancas, que obtiveram êxito financeiro e que, atualmente, pertencem à classe média. Entretanto, é importante destacar que quase metade das entrevistadas 'veio de baixo', eram mulheres pertencentes à baixa renda, que melhoraram sua condição social após anos de muito trabalho e dedicação. A despeito disso, o perfil atual das entrevistadas desta pesquisa pode não ser o da maioria das mulheres num país como o Brasil, ficando esses resultados limitados a faixa da população que possui as características desses sujeitos. Logo, faz-se necessário futuros estudos na área considerando outras camadas populacionais. Entretanto, considera-se imperativo estudar a multiplicidade de papéis nesse perfil de mulheres, em que o desempenho de diversas atividades não se confunde com a precariedade enfrentada pelas trabalhadoras de baixa renda.

Por fim, propõe-se às pesquisas futuras a ampliação dos sujeitos de pesquisa e o desenvolvimento de uma pesquisa qualitativa para aprofundar os temas emergentes desta pesquisa, como a importância da profissionalização de pequenas empresas e os impactos da maternidade no crescimento dos negócios. Com isso, busca-se trazer novas perspectivas à discussão sobre as interfaces trabalho-família, além das já convencionais sobre conflitos e barreiras ao empreendedorismo feminino, evidenciando também oportunidades às mulheres que desejam, concomitantemente, a maternidade e o exercício de uma carreira promissora.

REFERÊNCIAS

- Adkins, C. L., Samaras, S. A., Gilfillan, S. W., & McWee, W. E. (2013). The relationship between owner characteristics, company size, and the work-family culture and policies of women-owned businesses. *Journal of Small Business Management*, 51(2), 196-214. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12014>
- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2017). Interfaces entre trabalho e família: Caracterização do fenômeno e análise de preditores. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(1), 15-21. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.1.12540>
- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2018). Interface positiva trabalho e família: proposta de instrumento e evidências de validade. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 17(1), 48-58. <https://doi.org/10.15689/ap.2017.1701.06.13175>
- Ahl, H. (2006). Why research on women entrepreneurs needs new directions. *Entrepreneurship theory and practice*, 30(5), 595-621. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2006.00138.x>

- Alperstedt, G. D., Ferreira, J. B., & Serafim, M. C. (2014). Empreendedorismo feminino: dificuldades relatadas em histórias de vida. *Revista de Ciências da Administração*, 16(40), 221-234. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2014v16n40p221>
- Araújo, C., & Scalón, M. C. (Eds.). (2005). *Gênero, família e trabalho no Brasil*. FGV Editora.
- Ashforth, B. E. (2000). All in a Day's Work. *Academy of Management Review* 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (ABIT). (2019). *Perfil do setor: dados gerais do setor referentes a 2018*. <https://www.abit.org.br/cont/perfil-do-setor>
- Baluta, M. C., & Moreira, D. (2019). A injunção social da maternagem e a violência. *Revista Estudos Feministas*, 27(2). <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2019v27n248990>
- Bandeira, E. L., Cabral, A. C. A., Santos, S. M., Ipiranga, A. S. R., & Paiva, L. E. B. (2017, Maio). O Conflito Trabalho-Família Vivenciado por Mulheres Empreendedoras do Setor de Confecção. *Anais do Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, Curitiba, PR, Brasil, 6.
- Bardin, L. (2009). *Análise de conteúdo*. 3. ed. Lisboa: Edições 70.
- Barham, D., Joan, E., & Vanalli, A. C. G. (2012). Trabalho e família: perspectivas teóricas e desafios atuais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(1), 47-59.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American psychologist*, 56(10), 781. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.10.781>
- Berlato, H., Fernandes, T., & Mantovani, D. M. N. (2019). Casais dual career e suas inclinações frente a relação trabalho e família: uma visão sobre o cenário brasileiro. *Cadernos EBAPE. BR*, 17(3), 495-508. <https://doi.org/10.1590/1679-395173826x>
- Bianchim, B. V. (2019). *Interfaces entre trabalho e família: uma análise na perspectiva do profissional docente* (Dissertação de mestrado). Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil. <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/16965>
- Breen, R. H., & Leung, A. (2020). Choosing mothering and entrepreneurship: a relational career-life process. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 12(3), 253-271. <https://doi.org/10.1108/IJGE-08-2019-0130>
- Brown, L. M. (2010). The relationship between motherhood and professional advancement: Perceptions versus reality. *Employee Relations*, 32(5), 470-494. <https://doi.org/10.1108/01425451011061649>
- Bruni, A., Gherardi, S., & Poggio, B. (2004). Entrepreneuriality, gender and the study of women entrepreneurs. *Journal of Organizational Change Management*, 17(3), 256-268. <https://doi.org/10.1108/09534810410538315>
- Buddhapriya, S. (2009). Work-family challenges and their impact on career decisions: A study of Indian women professionals. *Vikalpa*, 34(1), 31-46. <https://doi.org/10.1177/0256090920090103>
- Cabrera, E. (2009). Fixing the leaky pipeline: five ways to retain female talent. *People and Strategy*, 32(1), 40.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Chang, E., Chin, H., & Ye, J. (2014). Organizational work-family culture and working mothers' affective commitment: How career expectations matter. *Human Resource Management*, 53(5), 683-700. <https://doi.org/10.1002/hrm.21581>
- Cornwall, A. (2018). Além do “Empoderamento Light”: empoderamento feminino, desenvolvimento neoliberal e justiça global. *Cadernos Pagu*, 52, e185202. <https://doi.org/10.1590/18094449201800520002>
- Dandolini, A. O. V. (2018). *Empreendedorismo feminino, gênero e liberdade: histórias de mulheres empreendedoras na cidade de Foz do Iguaçu/PR*. (Tese de doutorado). Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Foz do Iguaçu, PR, Brasil. <http://tede.unioeste.br/handle/tede/3711>
- DeMartino, R., Barbato, R., & Jacques, P. H. (2006). Exploring the career/achievement and personal life orientation differences between entrepreneurs and nonentrepreneurs: The impact of sex and dependents. *Journal of Small Business Management*, 44(3), 350-368. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2006.00176.x>
- Edelman, L. F., Manolova, T. S., & Brush, C. G. (2008). Entrepreneurship education: Correspondence between practices of nascent entrepreneurs and textbook prescriptions for success. *Academy of Management Learning & Education*, 7(1), 56-70. <https://doi.org/10.5465/amle.2008.31413862>
- Edwards, J., & N. Rothbard (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-200. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>
- Fabício, J. S., & Machado, H. V. (2013). Dificuldades para criação de negócios: um estudo com mulheres empreendedoras no setor do vestuário. *Gestão & Planejamento*, 13(3), 515-529.
- Fiksenbaum, L. M. (2014). Supportive work-family environments: implications for work-family conflict and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(5), 653-672. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.796314>
- Furtado, L. M. G. P. (2012). *Não há que ser flexível, há que ser forte: um estudo sobre a força dos limites no trabalho e na família*. (Dissertação de mestrado). Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/9569>
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM). (2018). *Empreendedorismo no Brasil*. Relatório Global 2018. Brasil. <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2019/02/Relat%C3%B3rio-Executivo-Brasil-2018-v3-web.pdf>
- Golin, K. (2018). *Mulheres do informal: sentidos de empoderamento e empreendedorismo na venda direta*. (Tese de doutorado). Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, MS, Brasil. <http://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/handle/prefix/1127>
- Gomes, A. F., & Santana, W. G. P. (2004, Agosto). As habilidades de relacionamento interpessoal de mulheres que trabalham por conta própria: o caso de Vitória da Conquista-BA. *Anais do Seminário de Administração*, São Paulo, SP, Brasil, 7.
- Gomes, D. T., Guerra, P. V., & Vieira, B. N. (2011, Setembro). O desafio do empreendedorismo feminino. *Anais do Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 35.
- Gouvêa, A. B. C. T., Silveira, A., & Machado, H. P. V. (2013). Mulheres empreendedoras: compreensões do empreendedorismo e do exercício do papel desempenhado por homens e mulheres em organizações. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 2(2), 32-54. <https://doi.org/10.14211/regepe.v2i2.60>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>

- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2012). The family-relatedness of work decisions: A framework and agenda for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 246-255. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.007>
- Greenhaus, J., & S. Parasuraman (1999). Research of Work, Family and Gender: Current Status and Future Directions. In G. N. Powell (Ed.). *Handbook of Gender and Work*. Thousand Oaks, CA: Sage, 391-412. <https://doi.org/10.4135/9781452231365.n20>
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Shulkin, S. (2008). Schedule flexibility and stress: Linking formal flexible arrangements and perceived flexibility to employee health. *Community, Work and Family*, 11(2), 199-214. <https://doi.org/10.1080/13668800802024652>
- Guiginski, J., & Wajnman, S. (2019). A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 36, 1-26. <https://doi.org/10.20947/s0102-3098a0090>
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>
- Hornsby, J. S., & Kuratko, D. F. (2003). Human resource management in US small businesses: A replication and extension. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 8(1), 73-92.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2018) https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/defaultestudos.shtm
- Jennings, J. E., & McDougald, M. S. (2007). Work-family interface experiences and coping strategies: Implications for entrepreneurship research and practice. *Academy of Management Review*, 32(3), 747-760. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.25275510>
- Jonathan, E. G. (2011). Mulheres empreendedoras: o desafio da escolha do empreendedorismo e o exercício do poder. *Psicologia Clínica*, 23(1), 65-85. <https://doi.org/10.1590/S0103-56652011000100005>
- Jonathan, E. G., & Silva, T. D. (2007). Empreendedorismo feminino: tecendo a trama de demandas conflitantes. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 77-84. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000100011>
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the organization*. New York: Basic Books.
- Keith, P. M., & Schafer, R. B. (1980). Role strain and depression in two-job families. *Family Relations*, 29, 483-488.
- Kepler, E., & Shane, S. (2007). *Are male and female entrepreneurs really that different?* Office of Advocacy, US Small Business Administration. <http://www.pw.seipa.edu.pl/s/p/artykuly/90/909/Female%20Entrepreneurs%20Different%20Shane%202007.pdf>
- Khan, M.S., & Rowlands, C. (2018). Mumpreneurship in New Zealand: an exploratory investigation. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 38(5-6), 459-473. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-08-2017-0106>
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Wolpin, J. (2012). Work-family conflict, satisfactions and psychological well-being among women managers and professionals in Turkey. *Gender in Management: An International Journal*, 27(3), 202-213. <https://doi.org/10.1108/17542411211221286>
- Laville, C., & Dionne, J. (1999). *A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas*. Porto Alegre: Editora UFMG.
- Leung, A. (2011). Motherhood and entrepreneurship: gender role identity as a resource. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 3 (3), 254-264. <https://doi.org/10.1108/17566261111169331>
- Lewis, K. V., Harris, C., Morrison, R., & Ho, M. (2015). The entrepreneurship-motherhood nexus: A longitudinal investigation from a boundaryless career perspective. *Career Development International*, 20(1), 21-37. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2014-0090>
- Lindo, M. R., Cardoso, P. M., Rodrigues, M. E., & Wetzel, U. (2007). Vida pessoal e vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. *RAC-Eletrônica*, 1(1), 1-15.
- Machado, H. P. V., Barros, G. V. D., & Palhano, D. Y. M. (2003, Novembro). Conhecendo a empreendedora norte paranaense: perfil, porte das empresas e dificuldades de gerenciamento. *Anais do Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresa*, Brasília, DF, Brasil, 3.
- Machado, H. V. (2002). *Identidade Empreendedora de mulheres no Paraná*. (Tese de doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil. <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/84447/183290.pdf?sequence=1;identidade>
- Machado, H. V., Silveira, A., Hoeltgebaum, M., & Gouveia, A. B. C. T. (2008, Setembro). Significados de sucesso e fracasso nos negócios: o que dizem mulheres empreendedoras. *Anais do Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 32.
- Machado, H. V., St-Cyr, L., Mione, A., & Alves, M. C. M. (2003). O processo de criação de empresas por mulheres. *RAE eletrônica*, 2(2). <https://doi.org/10.1590/S1676-56482003000200007>
- Madalozzo, R., & Blofield, M. (2017). Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? *Estudos Feministas*, 25(1), 215-240. <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n1p215>
- Medeiros, T. J (2018). *Efeitos de jornada de trabalho, habilidades sociais e gênero sobre o equilíbrio trabalho-família*. (Tese de doutorado). Universidade Federal de São Carlos, São Paulo, SP, Brasil. <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/10367>
- Moletta, J. (2020). *Relação entre empreendedorismo feminino e qualidade de vida: análise em uma rede de mulheres empreendedoras no interior do Paraná*. (Dissertação de mestrado). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, PR, Brasil. <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/4994>
- Monteiro, R., & Portugal, S. (2013). As políticas de conciliação nos planos nacionais para a igualdade: uma análise dos quadros interpretativos. *Ex aequo*, 27, 97-111.
- Nel, P., Maritz, A., & Thongprovati, O. (2010). Motherhood and Entrepreneurship: The Mumpreneur Phenomenon. *International Journal of Organizational Innovation*, 3(1).
- Nelson, R. E., & Pimentel, T. D. (2015). Uma Perspectiva Weberiana para a Governança de Empresas Familiares: notas a partir de um estudo com empresas longevas. *Organizações & Sociedade*, 22(75), 539-560. <https://doi.org/10.1590/1984-9230754>
- Organização das Nações Unidas (ONU). (2015). *Apenas 5% dos cargos de chefia são ocupados por mulheres, afirma novo relatório da OIT*. <https://nacoesunidas.org/apenas-5-dos-cargos-de-chefia-sao-ocupados-por-mulheres-afirma-novo-relatorio-da-oit/>
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(5), 551-568. <https://doi.org/10.1002/job.102>

- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Lab. Rev.*, 103, 29-32.
- Possatti, I. C., & Dias, M. R. (2002). Multiplicidade de papéis da mulher e seus efeitos para o bem-estar psicológico. *Psicologia: reflexão e crítica*, 15(2), 293-301. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722002000200007>
- Quental, C., & Wetzell, U. (2002, Setembro). Equilíbrio trabalho-vida e empreendedorismo: a experiência das mulheres brasileiras. *Anais do Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. Salvador, BA, Brasil, 26.
- Rede Mulheres Empreendedoras (RME) (2016). *Pesquisa: Quem são elas?* (2016). <https://materiais.redemulherempreendedora.com.br/pesquisa-quem-sao-elas>
- Rede Mulheres Empreendedoras (RME) (2017). *Empreendedoras e seus negócios* (2017). <https://materiais.redemulherempreendedora.com.br/empreendedoras-negocios>
- Rede Mulheres Empreendedoras (RME) (2019). *Pesquisa Empreendedorismo no Brasil: Um recorte de gênero nos negócios*. <https://materiais.redemulherempreendedora.com.br/empreendedorismo-no-brasil-um-recorte-de-genero>
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) (2018). *Empreendedorismo*. <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/tipoconteudo/empreendedorismo?codTema=2>
- Sevä, I. J., & Öun, I. (2015). Self-employment as a strategy for dealing with the competing demands of work and family? The importance of family/lifestyle motives. *Gender, Work & Organization*, 22(3), 256-272. <https://doi.org/10.1111/gwao.12076>
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of small business management*, 44(2), 285-297. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2006.00168.x>
- Silva, J. V. A. (2006). A relação trabalho e família de mulheres empreendedoras. *Perspectivas Contemporâneas*, 1(1).
- Silva, P. S., Silva, J. G., Santana, W. W. M., & Queiroz, S. N. (2017). Mulheres na indústria têxtil formal cearense: 2000/2007/2014. *Revista de Estudos Sociais*, 19(38), 130-147.
- Sindicato das Indústrias de Confecção do Ceará (SINDCONFECÇÕES) (2018). *Informação: estudo setorial*. <https://sindconfeccoes.org.br/>
- Soares, M. N. M. (2019). *Práticas feministas de autogestão em empreendimentos formados por mulheres na Rede Economia Solidária e Feminista*. (Tese de doutorado). Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE, Brasil. <http://repositorio.ufc.br/handle/riufc/42325>
- Souza, E. M. D. (2014). *Metodologias e análises qualitativas em pesquisa organizacional: uma abordagem teórico-conceitual*. Vitória: EDUFES.
- Souza, G. S., Santos, A. R., & Dias, V. B. (2013). *Metodologia da pesquisa científica: a construção do conhecimento e do pensamento científico no processo de aprendizagem*. São Paulo: Animal.
- Strobino, M. R. de C (2009). *Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba*. (Dissertação de mestrado). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, PR, Brasil. <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/18548>
- Strobino, M. R. de C., & Teixeira, R. M. (2014). 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 - RAUSP*, 49(1). <https://doi.org/10.5700/rausp1131>
- Tameirão, D. C. M., & Nunes, S. C. (2017, Outubro). Antecedentes do Conflito Trabalho-Família: um Survey com Médicos no Brasil. *Anais do Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, São Paulo, SP, Brasil, 41.
- Tanure, P. T. (2014). *Empreendedorismo e família: quando flexibilizar horários se torna uma sobrecarga para as mulheres*. (Dissertação de mestrado). Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, SP, Brasil. <http://hdl.handle.net/10438/11560>
- Teixeira, R. M., & Bomfim, L. C. S. (2016). Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: estudo de casos múltiplos em agências de viagens. *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*, 10(1), 44-64. <https://doi.org/10.7784/rbturn.v10i1.855>
- Vale, G. M. V. & Serafim, A. C. F. (2010, Setembro). Embeddedness, Empreendedorismo e Gênero: Desafios para Tornar Forte o Sexo Frágil. *Anais do Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 34.
- Vanalli, A. C. G., & Barham, E. J. (2012). Após a licença maternidade: a percepção de professoras sobre a divisão das demandas familiares. *Psicologia & Sociedade*, 24(1), 130-138. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822012000100015>
- Vázquez-Carrasco, R., López-Pérez, M. E., & Centeno, E. (2012). A qualitative approach to the challenges for women in management: are they really starting in the 21st century? *Quality & quantity*, 46(5), 1337-1357. <https://doi.org/10.1007/s11135-011-9449-6>
- Vita, L., Mari, M., & Poggesi, S. (2014). Women entrepreneurs in and from developing countries: Evidences from the literature. *European Management Journal*, 32(3), 451-460. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.07.009>
- Wallace, J. E., & Young, M. C. (2008). Parenthood and productivity: A study of demands, resources and family-friendly firms. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 110-122. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.002>
- Williams, D. (2004). The Effects of Childcare Activities on the Duration of Self-Employment in Europe. *Entrepreneurship: Theory and Practice* 28(3), 467-485. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2004.00058.x>
- Woolnough, H., & Redshaw, J. (2016). The career decisions of professional women with dependent children: What's changed?. *Gender in Management: an international journal*, 31(4), 297-311. <https://doi.org/10.1108/GM-03-2016-0038>
- Wu, M., Chang, C. C., & Zhuang, W. L. (2010). Relationships of work-family conflict with business and marriage outcomes in Taiwanese copreneurial women. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(5), 742-753. <https://doi.org/10.1080/09585191003658912>
- Yuile, C., Chang, A., Gudmundsson, A., & Sawang, S. (2012). The role of life friendly policies on employees' work-life balance. *Journal of Management & Organization*, 18(1), 53-63. <https://doi.org/10.1017/S1833367200001061>

CONTEXTUS

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO.

ISSN 1678-2089

ISSNe 2178-9258

1. Economia, Administração e Contabilidade – Periódico
2. Universidade Federal do Ceará. FEAAC – Faculdade de
Economia, Administração, Atuária e Contabilidade

**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO,
ATUÁRIA E CONTABILIDADE (FEAAC)**

Av. da Universidade – 2486, Benfica
CEP 60020-180, Fortaleza-CE

DIRETORIA: Paulo Rogério Faustino Matos
Danielle Augusto Peres

Website: www.periodicos.ufc.br/contextus

E-mail: revistacontextus@ufc.br



A Contextus está classificada no sistema Qualis – Capes como periódico B1, na área de Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo (2013-2016).



A Contextus está de acordo e assina a Declaração de São Francisco sobre a Avaliação de Pesquisas (DORA).



A Contextus é associada à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC).



Esta obra está licenciada com uma licença Creative Commons Atribuição – Não Comercial 4.0 Internacional.

EDITOR-CHEFE

Diego de Queiroz Machado (UFC)

EDITORES ADJUNTOS

Alane Siqueira Rocha (UFC)
Francisco Vicente Sales Melo (UFC)
Márcia Zabdiele Moreira (UFC)

EDITORES ASSOCIADOS

Adriana Rodrigues Silva (IPSantarém, Portugal)
Alessandra de Sá Mello da Costa (PUC-Rio)
Andrew Beheregarai Finger (UFAL)
Armando dos Santos de Sousa Teodósio (PUC-MG)
Brunno Fernandes da Silva Gaião (UEPB)
Carlos Enrique Carrasco Gutierrez (UCB)
Dalton Chaves Vilela Júnior (UFAM)
Elionor Farah Jreige Weffort (FECAP)
Gabriel Moreira Campos (UFES)
Guilherme Jonas Costa da Silva (UFU)
Henrique César Muzzio de Paiva Barroso (UFPE)
Jorge de Souza Bispo (UFBA)
Keya Manuela Cunha de Mascena (UNIFOR)
Manuel Anibal Silva Portugal Vasconcelos Ferreira (UNINOVE)
Marcos Cohen (PUC-Rio)
Marcos Ferreira Santos (La Sabana, Colômbia)
Mariluce Paes-de-Souza (UNIR)
Minelle Enéas da Silva (La Rochelle, França)
Pedro Jácome de Moura Jr. (UFPB)
Rafael Fernandes de Mesquita (IFPI)
Rosimeire Pimentel (UFES)
Sônia Maria da Silva Gomes (UFBA)
Susana Jorge (UC, Portugal)
Thiago Henrique Moreira Goes (UFPR)

CONSELHO EDITORIAL

Ana Sílvia Rocha Ipiranga (UECE)
Conceição de Maria Pinheiro Barros (UFC)
Danielle Augusto Peres (UFC)
Diego de Queiroz Machado (UFC)
Editinete André da Rocha Garcia (UFC)
Emerson Luís Lemos Marinho (UFC)
Eveline Barbosa Silva Carvalho (UFC)
Fátima Regina Ney Matos (ISMT)
Mario Henrique Ogasavara (ESPM)
Paulo Rogério Faustino Matos (UFC)
Rodrigo Bandeira-de-Mello (FGV-EAESP)
Vasco Almeida (ISMT)

CORPO EDITORIAL CIENTÍFICO

Alexandre Reis Graeml (UTFPR)
Augusto Cezar de Aquino Cabral (UFC)
Denise Del Pra Netto Machado (FURB)
Ednilson Bernardes (Georgia Southern University)
Ely Laureano Paiva (FGV-EAESP)
Eugenio Ávila Pedrozo (UFRGS)
Francisco José da Costa (UFPB)
Isak Kruglianskas (FEA-USP)
José Antônio Puppim de Oliveira (UCL)
José Carlos Barbieri (FGV-EAESP)
José Carlos Lázaro da Silva Filho (UFC)
José Célio de Andrade (UFBA)
Luciana Marques Vieira (UNISINOS)
Luciano Barin-Cruz (HEC Montréal)
Luís Carlos Di Serio (FGV-EAESP)
Marcelle Colares Oliveira (UFC)
Maria Ceci Araujo Misoczky (UFRGS)
Mônica Cavalcanti Sá Abreu (UFC)
Mozar José de Brito (UFL)
Renata Giovinazzo Spers (FEA-USP)
Sandra Maria dos Santos (UFC)
Walter Bataglia (MACKENZIE)