

**CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA: A PRODUÇÃO CIENTÍFICA
INTERNACIONAL E A AGENDA DE PESQUISA NACIONAL¹**

Emanuella Lustosa Bandeira²

Virgínia Carmo Ferreira³

Augusto César de Aquino Cabral⁴

<http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.232.87660>

RESUMO

O conflito trabalho-família, resultante de demandas de difícil compatibilização, afeta cada vez mais trabalhadores, devido à intensificação dos ritmos de trabalho e ao acúmulo de papéis. Nessa perspectiva, o objetivo desta pesquisa é apresentar a produção científica internacional sobre o conflito trabalho-família por meio da análise dos polos epistemológico, teórico, morfológico e técnico (modelo quadripolar). Trata-se de uma revisão sistemática que faz o levantamento das publicações disponíveis na base de dados Scopus entre 2008 e 2018, totalizando 41 artigos. Os resultados da estatística descritiva e análise de conteúdo indicam que no polo epistemológico é definido um objetivo amplo e robusto, atingido pelo teste de hipóteses; no polo teórico, destacam-se abordagens teóricas sobre o modelo multidimensional, a teoria dos papéis, a teoria da bidirecionalidade e a teoria do enriquecimento; no polo morfológico, identifica-se a abordagem metodológica positivista para mensurar variáveis; no polo técnico, há alinhamento entre estudos de natureza

¹ Recebido em 24/10/2018, aprovado em 01/02/2019.

² Universidade Federal do Ceará - Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria (PPAC); Fortaleza - CE (Brasil) - emanuellabandeira@gmail.com

³ Universidade de Coimbra - Faculdade de Economia e Centro de Estudos Sociais (CES); Coimbra (Portugal) - virginia@fe.uc.pt

⁴ Universidade Federal do Ceará - Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria (PPAC); Fortaleza - CE (Brasil) - cabral@ufc.br

quantitativa, estratégia de pesquisa *survey* e coleta de dados por meio de questionários. Este estudo sugere a promoção de políticas de trabalho-família em organizações, bem como de políticas públicas que forneçam infraestrutura de suporte às mulheres. Também se propõe uma agenda de pesquisa aos estudos brasileiros.

Palavras-chave: Conflito trabalho-família. Produção internacional. Modelo quadripolar.

WORK-FAMILY CONFLICT: THE INTERNATIONAL SCIENTIFIC PRODUCTION AND THE NATIONAL RESEARCH AGENDA

ABSTRACT

The work-family conflict, resulting from irreconcilable demands, affects more and more workers, due to the intensification of work rhythms and to the accumulation of roles. In this perspective, the objective of this research is to present the international scientific production on the labor-family conflict experienced by women through the analysis of the epistemological, theoretical, morphological and technical poles (quadripolar model). This is a systematic review that surveys the publications available in the Scopus database between 2008 and 2018, totalizing 41 articles. The results of descriptive statistics and content analysis indicate that in the epistemological pole a broad and robust objective is defined, reached by the test of hypotheses; in the theoretical pole, approaches on the multidimensional model, the theory of the roles, the theory of the bidirectionality and the theory of the enrichment stand out; in the morphological pole, we identify a positivist methodological approach to measure variables; in the technical field, there is an alignment between quantitative studies, survey research strategy and data collection through questionnaires. This study suggests the promotion of work-family policies in organizations as well as public policies that provide support infrastructure for women. It also proposes a research agenda for Brazilian studies.

Keywords: Work-family conflict. International production. Four-pole model.

CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA: LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA INTERNACIONAL Y LA AGENDA DE INVESTIGACIÓN NACIONAL

RESUMEN

El conflicto trabajo-familia, resultante de demandas incompatibles, ha afectado cada vez más trabajadores, debido a la intensificación de los ritmos de trabajo y la acumulación de papeles. En esta perspectiva, el objetivo de esta investigación es presentar la producción científica internacional sobre el conflicto trabajo-familia a través del análisis de los polos epistemológico, teórico, morfológico y técnico (modelo cuadripolar). Se trata de una revisión sistemática que hace el levantamiento de las publicaciones disponibles en la base de datos Scopus entre 2008 y 2018, totalizando 41 artículos. Los resultados de la estadística descriptiva y análisis de contenido indican que en el polo epistemológico se define un objetivo amplio y robusto, alcanzado por el test de hipótesis; en el polo teórico, se destacan enfoques teóricos sobre el modelo multidimensional, la teoría de los papeles, la teoría de la bidireccionalidad y la teoría del enriquecimiento; en el polo morfológico, se identifica un enfoque metodológico positivista para medir variables; en el polo técnico, hay alineación entre estudios de naturaleza cuantitativa, estrategia de investigación *survey* y recolección de datos por medio de cuestionarios. Este estudio sugiere la promoción de políticas de trabajo-familia en organizaciones, así como de políticas públicas que proporcionen infraestructura de apoyo a las mujeres. También se propone una agenda de investigación a los estudios brasileños.

51

Palabras-clave: Conflicto trabajo-familia. Producción internacional. Modelo cuadripolar.

INTRODUÇÃO

A difícil compatibilização entre os dois principais domínios da vida adulta – trabalho e família – pode resultar no conflito trabalho-família (FRONE; RUSSELL; COOPER, 1992), tema que ganhou relevância após a publicação do artigo seminal de Greenhaus e Beutell (1985) – *Sources of conflict between work and family roles* – sobre as origens desses conflitos.

Os autores supracitados elaboraram um modelo multidimensional que explica as três possíveis fontes do conflito, a saber: (i) o tempo dedicado aos requisitos de um papel dificulta

o cumprimento dos requisitos de outro; (ii) a tensão da participação em um papel dificulta o preenchimento de requisitos de outro; e (iii) os comportamentos específicos exigidos por um papel dificultam o cumprimento dos requisitos do outro.

O conflito trabalho-família apresentou-se predominantemente a partir da segunda metade do século XX, quando inúmeras mudanças na estrutura demográfica da população, como a maior inserção da mulher no mercado de trabalho (ARAÚJO; SCALON, 2005), o aumento do número de casais em que ambos trabalham e buscam investir em suas carreiras (SANTOS; CASADO, 2011), o envelhecimento da população (BEAUREGARD; HENRY, 2009), o que implica em maiores responsabilidades em relação ao cuidado com pessoas idosas (PREMEAUX; ADKINS; MOSSHOLDER, 2007), demandaram pesquisas voltadas a investigar a interface entre os domínios trabalho e família (OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013).

O fato de as mulheres estarem cada vez mais presentes no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, manterem as mesmas responsabilidades com os cuidados à família acarreta inúmeros impactos. A dupla jornada de trabalho (NOOR, 2002) e as obrigações familiares atribuídas à mulher (LJUNGGREN; KOLVEREID, 1996; MORRIS et al., 2006) culminam no aumento do conflito trabalho-família enfrentado por elas. Isso é o resultado de as mulheres estarem contribuindo para o orçamento familiar por meio do seu trabalho e o empenho masculino para auxiliar nas tarefas domésticas não crescer na mesma proporção (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007; ÖUN, 2012; MADALOZZO; BLOFIELD, 2017).

Desde a década de 1970, a temática do conflito trabalho-família tem aumentado na literatura internacional, provavelmente em consequência das dificuldades originadas pelo conflito entre a esfera familiar e profissional que impacta nos domínios pessoal, organizacional e familiar (FURTADO, 2012), e que continua sendo um motivador de estresse e preocupação para quem trabalha (FIKSENBAUM, 2014).

No âmbito nacional, porém, as publicações não têm aumentado com tamanha rapidez. Nesse contexto, alguns estudos recentes visaram compreender como se apresenta a produção científica sobre o conflito trabalho-família, destacando-se os trabalhos de Braun, Vierheller e Oliveira (2016), que apresentam uma revisão sistemática da literatura científica nacional e internacional sobre o conflito trabalho-família em executivos entre 2009 e 2014; o de Feijó et al. (2017), que revisou estudos realizados sobre a investigação do conflito trabalho-família no âmbito brasileiro entre 2010 e 2015; e o de Vilela (2017), que apresentou uma revisão sistemática da produção científica nacional sobre o conflito trabalho-família. Esse último autor fez o levantamento da produção nas bases Scielo, Periódicos Capes e Spell,

identificando que o primeiro artigo brasileiro foi publicado em 2002 e, desde então, apenas nove trabalhos compõem a amostra nacional sobre essa temática.

Apesar de incipiente, a produção nacional está caracterizada pelos três estudos supracitados. Nesse sentido, apresenta-se uma lacuna na compreensão do processo do conhecimento científico no âmbito internacional, principalmente, em relação às mulheres, que são mais afetadas pelo conflito trabalho-família devido ao acúmulo de papéis (TANURE, 2014) e à dedicação familiar (DEMARTINO; BARBATO; JACQUES, 2006; LINDO et al., 2007), em virtude do papel construído ao longo dos séculos como responsável por todas as atividades domésticas (STROBINO; TEIXEIRA, 2014).

Diante do exposto, Bruyne, Herman e Schoutheete (1991) consideram que a geração do conhecimento científico se processa por meio de modelo quadripolar, composto pelos níveis epistemológico, teórico, morfológico e técnico. Estas abordagens são aspectos particulares no processo de produção de conhecimento, e o espaço científico torna-se campo dinâmico, sujeito à articulação de diferentes esferas, no contexto dos estudos sociais.

A partir dos pontos levantados, surge o seguinte questionamento: como se caracteriza o polo epistemológico, teórico, morfológico e técnico das pesquisas que tratam do conflito trabalho-família? Diante de tal indagação, esta pesquisa tem como objetivo apresentar a produção científica internacional sobre o conflito trabalho-família. Para levantamento dessa produção, foi utilizada uma revisão sistemática. A busca de artigos se deu na base de dados *Scopus*, resultando em uma amostra de 41 artigos.

A epistemologia toma por objeto a ciência como processo, buscando conhecer esse devir e analisar sua gênese, formação e estruturação progressiva (THEÓPHILO; IUDÍCIBUS, 2005). Nesse sentido, este estudo se justifica por contribuir para o campo de pesquisa a respeito do conflito trabalho-família, visto que o entendimento do processo de geração do conhecimento científico internacional pode subsidiar a realização de pesquisas brasileiras.

Além disso, é apresentado o que as pesquisas de maior impacto estão objetivando, qual o perfil das mulheres participantes, quais as abordagens teóricas que sustentam os estudos, quais as temáticas mais recorrentes etc. Essas informações são úteis para nortear o desenvolvimento de políticas públicas e políticas organizacionais de trabalho-família mais adequadas à realidade feminina, além de auxiliar na proposição de uma agenda de pesquisa para os estudos nacionais.

1 REVISÃO DA LITERATURA

A literatura indica que a relação entre as esferas do trabalho e da família pode gerar três resultados: conflito, *spillover* (transferência) e equilíbrio (MONTEIRO, 2014). No conflito, as demandas relativas aos papéis desempenhados no trabalho e na família seriam, de alguma forma, incompatíveis (GREENHAUS; BEUTELL, 1985), ou seja, evidencia-se uma perspectiva negativa entre as duas esferas. Na transferência, existe o transbordamento de experiências tanto positivas quanto negativas da esfera laboral para a familiar (e vice-versa) (Carlson et al., 2000). No equilíbrio, o indivíduo tem a capacidade de conjugar simultaneamente as exigências de tempo, emoções e comportamentos do trabalho, das responsabilidades familiares e da vida pessoal (Hill et al., 2001). Logo, nos últimos dois resultados, há a possibilidade de interface negativa ou positiva - também conhecida como perspectiva enriquecedora (GREENHAUS; POWELL, 2006) - entre ambas as esferas.

Embora a relevância do estudo da perspectiva enriquecedora entre o trabalho e a família seja reconhecida, a visão dominante dessa interface ainda é negativa (GRZYWACZ; CARLSON; SHULKIN, 2008). Estudos internacionais indicam que o envolvimento com o trabalho gera mais conflito do que enriquecimento, conforme apresentado por Katz e Kahn (1966), Kanter (1977), Greenhaus e Beutell (1985) e Carr, Boyar e Gregory (2007).

Com base na teoria de papéis, o conflito trabalho-família foi definido formalmente por Greenhaus e Beutell (1985) como uma forma de conflito entre papéis no qual as pressões advindas do trabalho e da família são, de alguma forma, mutuamente incompatíveis. Os mesmos autores elaboraram um modelo explicativo multidimensional para o fenômeno que se tornou hegemônico e continua sendo utilizado como base teórica. A natureza multidimensional se refere a três dimensões que podem estar na origem do conflito: tempo, tensão e comportamento.

O conflito na dimensão **tempo** – primeira fonte de conflitos – parte da premissa de que este é um recurso finito, logo sua utilização em um domínio – seja no trabalho ou na família – impossibilita que ele seja dedicado às tarefas de outro âmbito (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Esse é o tipo de conflito mais habitual e pode se apresentar de duas maneiras: (i) as pressões de tempo associadas à participação em uma esfera podem tornar fisicamente impossível a execução das demandas da outra esfera; ii) mesmo quando o indivíduo está fisicamente dedicado a atividades de um papel específico, as pressões do outro domínio podem prejudicar a realização adequada das atividades (MCMILLAN; MORRIS; ATCHLEY, 2011).

Excessivas horas de trabalho acrescidas à falta de flexibilidade são grandes responsáveis pelo aumento do conflito trabalho-família (OLSON et al., 2013). Na pesquisa realizada por Takahashi et al. (2014) com docentes, verificou-se que, entre as três dimensões de conflito consideradas, destacou-se o tempo, ademais os homens percebem os efeitos dos conflitos trabalho-família em menor grau que as mulheres. Corroborando o exposto, na pesquisa realizada por Strobino e Teixeira (2014) com empreendedoras, o fator tempo foi o mais frequentemente citado como gerador de conflitos.

Pleck, Staines e Lang (1980) evidenciaram que os níveis de conflitos trabalho-família mostraram-se maiores para quem trabalha e tem filhos (as), além disso foram relacionados principalmente com o excesso de tempo de trabalho. Complementarmente, os autores verificaram que a incidência de conflito trabalho-família além de diminuir a satisfação no trabalho também prejudica o contentamento com a vida em geral.

Para aqueles que são pais (gênero masculino), o ambiente laboral geralmente restringe o tempo, o que pode prejudicar o seu envolvimento com filhos e família (TAKAHASHI et al., 2014; COOKLIN et al., 2014). Nessa perspectiva, uma pesquisa realizada na Austrália com pais de crianças de quatro e cinco anos revelou que aqueles empregados por longas horas eram mais propensos a relatar alto conflito entre trabalho e família (COOKLIN et al., 2014).

Para aquelas que são mães (gênero feminino), devido à dupla responsabilidade (trabalho e família) que recai sobre elas, geralmente procuram ocupações e horas de trabalho compatíveis com suas obrigações familiares (SANSÉAU; SMITH, 2012). Na Noruega, considerada um dos países com maior igualdade de gênero no mundo e, em teoria, com um ambiente favorável para o equilíbrio trabalho-família, mulheres empregadas em carreiras que exigem alto comprometimento (política e conselho de administração) acreditam que a tradição de excessivas horas de trabalho deve ser alterada (SEIERSTAD; KIRTON, 2015).

Em pesquisa realizada por Chang, Chin e Ye (2014), verificou-se que empresas com uma cultura amigável para a articulação trabalho-família tendem a desencorajar horas extras e reuniões imprevistas, auxiliando para que o trabalho não seja um obstáculo às mães. Ademais os resultados indicam que as mães trabalhadoras estavam ainda mais comprometidas do que seus colegas no início de suas carreiras, sendo necessária atenção especial ao seu desenvolvimento profissional. A pesquisa de Madalozzo e Blofield (2017) concluiu que os impactos do conflito trabalho-família são desproporcionais às mães, permanecendo ou não no mercado de trabalho.

Em estudo realizado na Suécia, Sevä e Öun (2015) constataram que horas extras estão associadas à maior possibilidade de experimentar conflito trabalho-família, independente do gênero do trabalhador. Nesse país, verificou-se que o autoemprego pode ser usado como uma estratégia para lidar com as exigências concorrentes do trabalho e da família particularmente entre as mulheres autônomas com funcionários (SEVÄ; ÖUN, 2015).

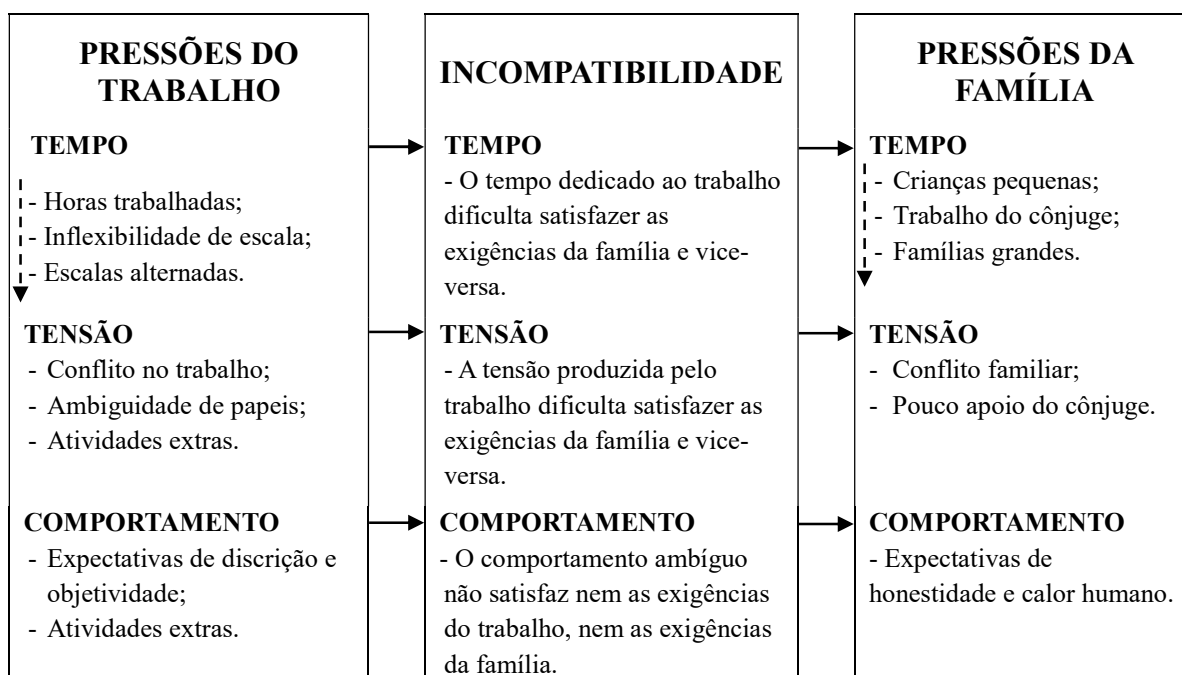
O conflito na dimensão **tensão** – segunda fonte de conflitos – emerge quando estressores ocupacionais podem produzir sintomas de tensão como ansiedade, fadiga, depressão, apatia e irritabilidade. Logo, é provável que a tensão produzida em uma esfera dificulte o desempenho do papel relacionado com outra esfera, sendo qualquer situação da família ou do trabalho que gere estresse capaz de fomentar o desenvolvimento do conflito. Destaca-se que o excessivo envolvimento de tempo exigido por um domínio pode manifestar situações de tensão, o que indica uma proximidade entre os conflitos da dimensão tempo e tensão (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Segundo Yuile et al., (2012), equilibrar diferentes papéis exige do indivíduo a capacidade de gerenciar as tensões provenientes destes.

Em pesquisa realizada por Jones e Butler (1980), buscou-se compreender a relação entre o conflito trabalho-família e a tensão vivenciados por marinheiros casados, a bordo em navios da marinha dos Estados Unidos e que possuíam obrigações de trabalho que praticamente os impossibilitava de realizar tarefas familiares. Os resultados indicaram as seguintes associações entre o conflito e a tensão: quanto mais alto o nível de tensão no papel (determinado por baixa satisfação com a marinha, satisfação e envolvimento com o trabalho e intenção de realistar), maior a divergência percebida entre as esferas do trabalho e da família; altos níveis de conflitos de papéis estão ligados a maior tensão; a tensão de um papel é reduzida quando as atividades de um novo papel são integralmente esclarecidas; a tensão de um papel é reduzida quando há expectativa de algum tipo de recompensa; o aumento no suporte percebido, seja do superior ou do grupo de trabalho, diminui os níveis de tensão (JONES; BUTLER, 1980).

O conflito na dimensão **comportamento** – terceira fonte de conflitos – surge quando padrões comportamentais específicos de um papel são incompatíveis com as expectativas comportamentais para o desempenho de outro. Nesse sentido, o indivíduo sente dificuldade de adaptar o seu comportamento aos múltiplos papéis que lhes são exigidos (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Por exemplo, enquanto o ambiente laboral pode exigir habilidades analíticas e de liderança, hostilidade e estabilidade emocional (SCHEIN; MUELLER, 1992), a família espera do indivíduo calor humano, emoção e amabilidade (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Conforme apresentado na Figura 1, Greenhaus e Beutell (1985), após caracterizar as três dimensões, tanto no trabalho quanto na família, propuseram a sobreposição das dimensões para que se possa visualizar a incompatibilidade de pressões entre o trabalho e a família.

Figura 1 – Incompatibilidade de pressões entre o trabalho e a família



Fonte: Greenhaus e Beutell (1985, tradução nossa).

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

A bidirecionalidade deriva da concepção de que, da mesma forma que o trabalho pode prejudicar a família essa também pode dificultar o cumprimento das tarefas de trabalho. Dessa forma, há o conflito trabalho-família (CTF), demonstrado quando a falta de apoio da gestão, o aumento das exigências no emprego, a sobrecarga e o aumento de números de horas

no trabalho dificultam o exercício de papéis pessoais; bem como o conflito família-trabalho (CFT), observado quando as responsabilidades familiares prejudicam o desempenho no trabalho.

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

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

Compreendido o conflito trabalho-família e sua maior incidência sobre as mulheres, a seguir são especificados os procedimentos metodológicos adotados neste estudo.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa e caráter descritivo, que utiliza como estratégia de pesquisa a revisão sistemática e como técnica analítica a estatística descritiva e a análise de conteúdo.

Define-se como revisão sistemática a aplicação de estratégias científicas que limitem o viés de seleção de artigos, avaliem com espírito crítico os artigos e sintetizem todos os estudos relevantes em um tópico específico (PERISSÉ *et al.*, 2001). Além disso, essa estratégia adota um processo replicável, científico e transparente, conforme preconiza a ciência (VALLADARES; VASCONCELLOS, 2014).

Em revisões sistemáticas, procura-se responder a perguntas específicas de forma profunda (COOK; MULROW; HAYNES, 1997). A questão central neste estudo pode ser formulada do seguinte modo: como se caracteriza o polo epistemológico, teórico, morfológico e técnico das pesquisas que tratam do conflito trabalho-família?.

Visando apresentar uma revisão sistemática da produção científica internacional sobre o conflito trabalho-família, incluindo a perspectiva das mulheres, foi feita uma pesquisa no mês de janeiro de 2019 sobre o tema na base de dados *Scopus*, selecionada por ser considerada base abrangente de periódicos científicos, reunindo mais de 22.000 títulos dos mais diversos assuntos, e referência na pesquisa de artigos internacionais na área das ciências sociais.

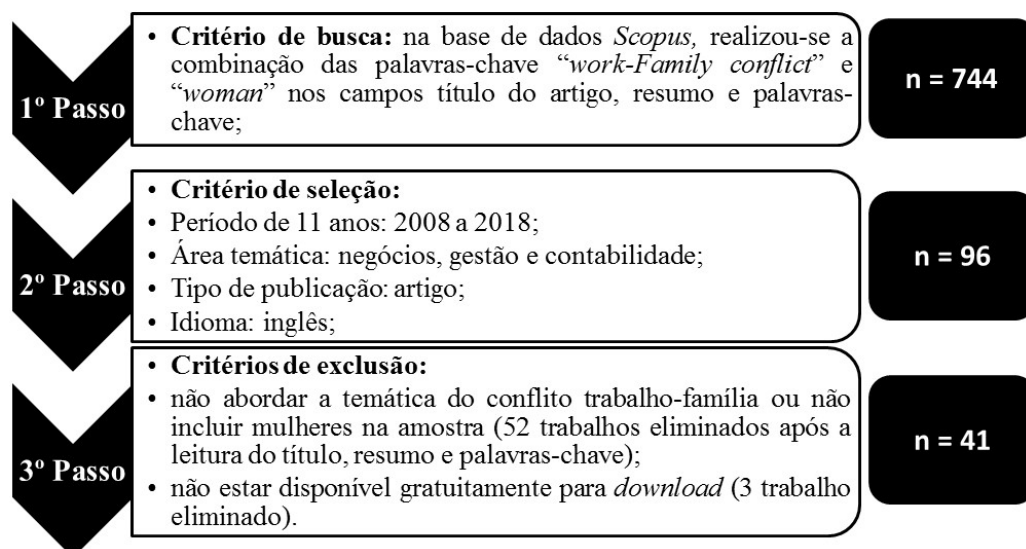
Dessa forma, o critério de busca dos artigos foi delineado da seguinte forma: no *site* da base de dados *Scopus*, realizou-se a combinação das palavras-chave “*work-family conflict*” e “*woman*” nos campos título do artigo, resumo e palavras-chave, obtendo-se 744 resultados inicialmente. A motivação para usar também a palavra-chave “*woman*” decorre da maior incidência deste tipo de conflito nas mulheres, tal como é ressaltado em parte significativa da produção científica sobre a problemática.

Os critérios para seleção dos artigos foram os seguintes: delimitação do período de 11 anos (de 2008 a 2018), que proporciona uma quantidade razoável de trabalhos para avaliar a produção científica; da área temática (negócios, gestão e contabilidade), a fim de excluir artigos que abordam o assunto no âmbito da saúde e da economia; do tipo de publicação (artigo), mantendo apenas as publicações teórico-empíricas; e do idioma (inglês), escolhido por abranger trabalhos de maior impacto. Após o estabelecimento desses filtros, resultaram 96 artigos.

Em seguida, foi lido o título, resumo e palavras-chave destes, a fim de determinar os estudos que estavam em consonância com esta pesquisa. Nesse sentido, os critérios para exclusão dos artigos foram os seguintes: não abordarem a temática do conflito trabalho-família ou não incluírem mulheres na amostra (eliminaram-se 27 trabalhos após a leitura do título e 25 após a leitura do resumo e das palavras-chave); e não estar disponível gratuitamente para *download* (eliminaram-se 3 trabalhos).

No total, 41 artigos compuseram o portfólio final de artigos (Quadro 2), os quais representam a produção científica internacional sobre o conflito trabalho-família vivenciado por mulheres. A sistemática para se chegar a essa amostra é apresentada na Figura 1.

Figura 1 – Sistemática para busca de artigos



Fonte: elaborado pelos autores.

Consolidada a amostra após esses três passos, procedeu-se à análise dos 41 artigos na íntegra. Foram selecionadas quatro categorias para análise, o que rege a forma como os resultados são apresentados e discutidos, a saber: i) polo epistemológico (objetivo geral); ii) polo teórico (abordagens teóricas e temáticas); iii) polo morfológico (abordagem metodológica); iv) polo técnico (natureza, tipo de estratégia, técnica de coleta de dados e participantes).

Quadro 2 – Artigos selecionados para revisão sistemática

Autores, Ano	Título do Artigo
Kirkwood; Tootell (2008)	Is entrepreneurship the answer to achieving work-family balance?
Santos; Cabral-Cardoso (2008)	Work-family culture in academia: A gendered view of work-family conflict and coping strategies
Wallace; Young (2008)	Parenthood and productivity: A study of demands, resources and family-friendly firms
Nikandrou; Panayotopoulou; Apospori (2008)	The impact of individual and organizational characteristics on work-family conflict and career outcomes
Innstrand et al. (2009)	Gender-specific perceptions of four dimensions of the work/family interaction
Knudsen (2009)	Striking a different balance: Work-family conflict for female and male managers in a Scandinavian context
Buddhapriya (2009)	Work-Family Challenges and Their Impact on Career Decisions: A Study of Indian Women Professionals
Padgett; Harland; Moser (2009)	The bad news and the good news: The long-term consequences of having used an alternative work schedule
Coronel; Moreno; Carrasco (2010)	Work-family conflicts and the organizational work culture as barriers to women educational managers
Brown (2010)	The relationship between motherhood and professional advancement: Perceptions versus reality
Wang; Lawler; Shi (2010)	Work-family conflict, self-efficacy, job satisfaction, and gender: Evidences from asia
Wu; Chang; Zhuang (2010)	Relationships of work-family conflict with business and marriage outcomes

	in Taiwanese copreneurial women
Porter; Ayman (2010)	Work flexibility as a mediator of the relationship between work-family conflict and intention to quit
Innstrand; Langballe; Falkum (2010)	Exploring Occupational Differences in Work-Family Interaction: Who Is at Risk?
Heilbrunn; Davidovitch (2011)	Juggling family and business: Work-family conflict of women entrepreneurs in Israel
Ren X; Foster (2011)	Women's experiences of work and family conflict in a Chinese airline
Yuile et al. (2012)	The role of life friendly policies on employees' work-life balance
Sidani; Al Hakim (2012)	Work-family conflicts and job attitudes of single women: A developing country perspective
Braunstein-Bercovitz; Frish-Burstein; Benjamin (2012)	The role of personal resources in work-family conflict: Implications for young mothers' well-being
Koyuncu; Burke; Wolpin (2012)	Work-family conflict, satisfactions and psychological well-being among women managers and professionals in Turkey
Greenhaus; Powell (2012)	The family-relatedness of work decisions: A framework and agenda for theory and research
Kulik; Liberman (2013)	Work-Family Conflict, Resources, and Role Set Density: Assessing Their Effects on Distress Among Working Mothers
Adkins et al. (2013)	The Relationship between Owner Characteristics, Company Size and Culture and Work-Family Policies of Women Entrepreneurship
Fackrell et al. (2013)	Work-family interface for married women: an intercultural comparison between Singapore and the United States
Bijawat (2013)	The juggling act: Managing work family conflict and job satisfaction in academicians
Bonet et al. (2013)	Temporary contracts and work-family balance in a dual labor market
Pas et al. (2014)	Supporting 'superwomen'? Conflicting role prescriptions, gender-equality arrangements and career motivation among Dutch women physicians
Takahashi et al. (2014)	Competence development and work-family conflict: Professors and gender
Ruppanner; Huffman (2014)	Blurred limits: gender and work-family interference in a transnational context
Ladge; Greenberg (2015)	Becoming a Working Mother: Managing Identity and Efficacy Uncertainties During Resocialization
Mäkelä et al. (2015)	Work-family conflict faced by international business travellers: Do gender and parental status make a difference?
Seierstad; Kirton (2015)	Having It All? Women in High Commitment Careers and Work-Life Balance in Norway
Sevã; Öun (2015)	Self-Employment as a strategy for dealing with the competing demands of work and family? The importance of family/lifestyle motives
Padhi; Pattnaik (2017)	Role of integration-segmentation on work-family interface of insurance sector employees in India
Abubakar (2018)	Linking work-family interference, workplace incivility, gender and psychological distress
Ladge; Humberd; Eddleston (2018)	Retaining professionally employed new mothers: The importance of maternal confidence and workplace support to their intent to stay
Panda (2018)	Constraints faced by women entrepreneurs in developing countries: review and ranking
Vieira; Matias; Lopez; Matos (2018)	Work-family conflict and enrichment: An exploration of dyadic typologies of work-family balance
Matija; Merkaš; Brdovčak (2018)	Job resources and satisfaction across gender: the role of work-family conflict
Khorakian; Nosrati; Eslami (2018)	Conflict at work, job embeddedness, and their effects on intention to quit among women employed in travel agencies: Evidence from a religious city in a developing country
Khandelwal; Sehgal (2018)	Exploring work-family interface for Indian women entrepreneurs

Fonte: elaborado pelos autores.

Destaca-se que essa análise baseou-se em informações manifestas ou latentes nos artigos. Entretanto, a maior parte dos trabalhos não faz referência à abordagem metodológica, à natureza da pesquisa e ao tipo de estratégia empreendida. A pouca presença de elementos manifestos, decorrentes da não consideração de itens dos polos metodológico e técnico, fez com que se buscasse a apreensão de conteúdos latentes para a classificação dos trabalhos.

A compilação e categorização dos dados coletados foram feitas em planilhas eletrônicas no *Excel*. A utilização de filtros e tabelas dinâmicas proporcionou a apreciação de aspectos individuais da amostra, bem como o cruzamento de dados com vistas a análises mais abrangentes.

3 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

3.1 POLO EPISTEMOLÓGICO

O polo epistemológico exerce uma função de vigilância crítica da pesquisa. Nele são discutidas questões como a explicitação das problemáticas de pesquisa e a produção do objeto científico; e considerados aspectos como as concepções de causalidade, validação etc. (THEÓPHILO; IUDÍCIBUS, 2005). Neste estudo, delimitou-se à análise do objetivo geral da pesquisa, conforme evidenciado no Quadro 3.

Quadro 3 – Objetivo geral dos artigos selecionados

Autores, Ano	Objetivo geral
Kirkwood; Tootell (2008)	Explorar o CTF enfrentado, as técnicas para alcance do equilíbrio entre o trabalho e a família e a eficácia dessas estratégias
Santos; Cabral-Cardoso (2008)	Compreender as tensões entre o trabalho acadêmico e a vida familiar, os quais são influenciados pela cultura de trabalho-família predominante
Wallace; Young (2008)	Examinar como a presença de crianças está relacionada à produtividade das mulheres e dos homens
Nikandrou; Panayotopoulou; Apospori (2008)	Examinar a dinâmica das características individuais e organizacionais no CTF e resultados na carreira das mulheres
Innstrand et al. (2009)	Examinar a estrutura fatorial de uma interação trabalho-família em termos de constructo bidirecional; e investigar possíveis diferenças de gênero nos fatores emergentes
Knudsen (2009)	Explorar como gerentes do sexo masculino e feminino podem regular sua carga de trabalho de forma diferente em resposta a pressões conflitantes entre casa e trabalho
Buddhapriya (2009)	Compreender o impacto das responsabilidades familiares nas decisões de carreira das mulheres e descobrir o tipo de apoio que elas exigiriam de seus empregadores para equilibrar trabalho e vida familiar
Padgett; Harland; Moser (2009)	Investigar as possíveis consequências a longo prazo da utilização de um acordo de trabalho alternativo
Coronel; Moreno; Carrasco (2010)	Examinar barreiras percebidas e a influência que elas desempenham na vida profissional e pessoal das mulheres gestoras
Brown (2010)	Explorar as percepções e realidades em relação ao progresso profissional após a maternidade

Wang; Lawler; Shi (2010)	Examinar as relações entre os dois tipos de CTF (WIF e FIW), a auto-eficácia e a satisfação no trabalho
Wu; Chang; Zhuang (2010)	Examinar a permeabilidade do trabalho e da família; e investigar as relações de CTF com o sucesso do negócio e satisfação matrimonial em mulheres co-empresendedoras
Porter; Ayman (2010)	Examinar a flexibilidade do trabalho como mediador da relação entre CTF e intenção de desistir
Innstrand; Langballe; Falkum (2010)	Explorar as diferenças ocupacionais na interação trabalho-família (WFI), tanto na direção da influência (trabalho-família versus família-trabalho) quanto no tipo de efeito (conflito vs. Facilitação).
Heilbrunn; Davidovitch (2011)	Explorar os fatores que influenciam a intensidade do CTF das mulheres judaicas árabes, imigrantes e israelitas
Ren X; Foster (2011)	Explorar CTF e percepções organizacionais de gênero das mulheres que trabalham em uma companhia aérea chinesa
Yuile et al. (2012)	Explorar a relação entre o equilíbrio trabalho-família e as políticas amigáveis da organização
Sidani; Al Hakim (2012)	Investigar as diferenças dos CTF de mulheres solteiras e casadas e compará-los com os conflitos do gênero masculino. Além disso, avaliar como o suporte organizacional é percebido por esses grupos e examinar o papel do gênero moderando o impacto desse apoio nos CTF
Braunstein-Bercovitz; Frish-Burstein; Benjamin (2012)	Examinar o papel que os recursos pessoais (congruência pessoa-ambiente [PE] e tipos de personalidade associados à resiliência) e CTF desempenham no sentido do bem-estar de mães de crianças pequenas
Koyuncu; Burke; Wolpin (2012)	Examinar os antecedentes e as consequências do CTF entre mulheres
Greenhaus; Powell (2012)	Propomos um quadro para examinar as decisões de familiaridade entre o trabalho e uma ampla agenda para a futura
Kulik; Liberman (2013)	Examinar a contribuição da teoria da escassez de papéis (Goode, 1960) e da expansão do papel (Marks, 1977) para explicar a relação entre CTF e angústia das mães que trabalham
Adkins et al. (2013)	Examinar até que ponto as mulheres empresárias dão forma à cultura e às políticas de suas empresas para serem consistentes com suas motivações pessoais, desafios percebidos e características pessoais
Fackrell et al. (2013)	Comparar interculturalmente a interface trabalho-família entre mulheres casadas de Singapura e dos Estados Unidos
Bijawat (2013)	Explorar a variação entre homens e mulheres acadêmicos em relação à satisfação geral do trabalho, estressores do trabalho e conflitos familiares de trabalho que influenciam o equilíbrio geral
Bonet et al. (2013)	Investigar se as mulheres sob contratos temporários enfrentam maiores CTF do que aquelas em contratos permanentes
Pas et al. (2014)	Examinar como as prescrições do papel de gênero afetam a motivação da carreira e investigar o efeito dos esforços organizacionais para apoiar as mulheres
Takahashi et al. (2014)	Compreender como o desenvolvimento de competências de ensino e pesquisa de professores afeta sua relação trabalho-família; e quais as ações adotadas para lidar com tais CTF
Ruppanner; Huffman (2014)	Examinar como um contexto nacional de empoderamento de gênero afeta a probabilidade de experimentar trabalho não-trabalho e interferência de trabalho e não trabalho nos níveis individual e nacional
Ladge; Greenberg (2015)	Explorar as incertezas de identidade e eficácia que as mulheres experimentam durante a resocialização
Mäkelä et al. (2015)	Examinar o efeito direto e moderador do gênero e do estado parental sobre a relação entre dias de viagem de negócios internacionais e o CTF entre viajantes de negócios internacionais (ibts) com base da teoria da conservação dos recursos
Seierstad; Kirton (2015)	Examinar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (WLB) para mulheres em carreiras de alto compromisso
Sevã; Öun (2015)	Analisar se e como as experiências de CTF das mulheres e dos homens diferem entre os empregados e os empreendedores; e verificar se o empreendedorismo poderia ser uma estratégia para lidar com demandas concorrentes de trabalho e família
Padhi; Pattnaik (2017)	Examinar o papel da integração-segmentação no conflito trabalho-família (WFC) e enriquecimento trabalho-família (WFE). Dois objetivos secundários são explorar

	diferenças de gênero nas experiências de trabalho e família e examinar a relação entre WFC e WFE.
Abubakar (2018)	Contribuir para a escassa literatura de interferência trabalho-família, incivildade no trabalho, gênero e sofrimento psíquico na conjuntura prática e acadêmica
Ladge; Humbert; Eddleston (2018)	Explorar por que algumas mães novas podem “recusar” a força de trabalho enquanto outras ficam após o nascimento de seu primeiro filho
Panda (2018)	Identificar e classificar as restrições enfrentadas pelas mulheres empreendedoras nos países em desenvolvimento
Vieira; Matias; Lopez; Matos (2018)	Explorar se os grupos de casais com rendimentos duvidosos poderiam ser distinguidos em relação às suas combinações específicas de dinâmica entre trabalho e família e conflito de trabalho e enriquecimento
Matija; Merkaš; Brdovčak (2018)	Examinar os efeitos diretos da autonomia do trabalho e do apoio dos colegas de trabalho sobre a satisfação no trabalho e o papel mediacional do conflito trabalho-família (CFP) na relação entre esses recursos de trabalho e satisfação no trabalho em homens e mulheres
Khorakian; Nosrati; Eslami (2018)	Investigar os efeitos do conflito trabalho-lazer, conflitos entre trabalho e família e sobrecarga de trabalho na intenção de desistir do papel mediador da inserção no trabalho
Khandelwal; Sehgal (2018)	Estudar a natureza da interface trabalho-família para mulheres indianas urbanas empreendedores (wes), em termos não só de conflito mas também de enriquecimento. Também se esforça para examinar a mecanismos de suporte e coping usados pelos wes.

Fonte: elaborado pelos autores.

A estrutura dos trabalhos internacionais difere da brasileira. Nesse sentido, apresenta-se um objetivo geral, amplo e robusto, que é desmembrado em etapas da pesquisa. Em seguida, as hipóteses são construídas no polo teórico. Não é comum encontrar questão norteadora, entretanto Kerlinger (1991) informa que para serem consideradas científicas as questões devem, de alguma maneira, ser submetidas a testes. Isso não compromete a validade das pesquisas analisadas neste estudo, visto que os testes são realizados com as hipóteses.

Destaca-se que apenas 3 dos 41 artigos analisados apresentavam uma pergunta de pesquisa. Entretanto, todos indicavam os objetivos, o que é igualmente válido dada a forte inter-relação entre esses elementos, conforme exposto por Theóphilo e Iudícibus (2005). Apesar de não explicitar uma pergunta, todos os artigos faziam a construção da problemática da pesquisa, quesito fundamental dentro do polo epistemológico para o processo conhecimento científico.

A definição criteriosa do objetivo da pesquisa é um importante quesito para a consistência lógica da pesquisa e para as delimitações teóricas e metodológicas necessárias. Nesse sentido, no objetivo geral, 2 artigos explicitam que teoria será utilizada e 30 informam que irão relacionar duas ou mais variáveis, o que indica a realização de pesquisas quantitativas.

Destaca-se que os artigos objetivam examinar (41%), explorar (27%), investigar (10%), compreender (7%), comparar (2%), identificar (2%), propor modelo (2%), contribuir (2%), analisar (2%) ou estudar (2%) determinado aspecto do conflito trabalho-família.

Epistemologicamente, a utilização do verbo “explorar”, segundo mais empregado, é capaz de gerar controvérsia científica. Afinal, o verbo pode indicar a realização de pesquisas

exploratórias. Esse não é o caso, afinal há literatura e teorias sobre as temáticas abordadas, tanto que elas sustentam a construção das hipóteses; e o fenômeno do conflito trabalho-família não está sendo investigado pela primeira vez. Dessa forma, verifica-se que o emprego do verbo “explorar” em 27% da amostra pode não se mostrar adequado ao caráter descritivo ou explicativo das pesquisas analisadas.

Destaca-se que não foram identificados objetivos que contivessem juízo de valor ou conteúdo valorativo. Para se afirmar que algo é “melhor/ pior” ou que é “adequado/ inadequado”, uma série de considerações devem ser feitas, como a cultura local, os participantes do estudo, o país onde ocorreu a coleta de dados, a legislação vigente etc. O que é adequado ou viável para uma teoria, pode não ser para diversas outras. Nesse sentido, os objetivos gerais da amostra deste estudo mostram-se imparciais.

3.2 POLO TEÓRICO

O polo teórico orienta a definição das hipóteses e construção dos conceitos. É o lugar da elaboração das linguagens científicas, determina o movimento de conceituação. Compreende aspectos como abordagens teóricas, posturas teóricas, programas de desenvolvimento científico, entre outros (THEÓPHILO; IUDÍCIBUS, 2005). Neste estudo, delimitou-se a análise das abordagens teóricas e temáticas, conforme exposto na Tabela 1.

Tabela 1 – Abordagens teóricas e temáticas da produção científica internacional sobre o conflito trabalho-família

Abordagens teóricas	Fi	%	Temáticas	Fi	%
Modelo multidimensional	32	78%	Gênero	13	14%
Teoria dos papéis	27	66%	Equilíbrio trabalho-família	11	12%
Teoria da bidirecionalidade	22	54%	Políticas de trabalho-família	8	9%
Teoria do enriquecimento	5	12%	Desenvolvimento da carreira	7	7%
Teoria da escassez de papéis e da expansão do papel	1	2%	Maternidade	7	7%
Teoria da conservação dos recursos	1	2%	Empreendedorismo feminino	4	4%
Teoria da fronteira e do transbordamento	1	2%	Satisfação no trabalho	4	4%
			Eficácia	2	2%
			Flexibilidade de horário	2	2%
			Cultura organizacional	2	2%
			Satisfação matrimonial	2	2%
			Produtividade	2	2%
			Responsabilidades familiares	2	2%
			Total geral	66	69%

Fonte: elaborado pelos autores.

Conforme exposto por Greenhaus e Beutell (1985), as abordagens teóricas do conflito trabalho-família baseiam-se na teoria dos papéis, quando a pressão de dois ou mais papéis impede ou prejudica a realização dos demais. Os mesmos autores elaboraram um modelo explicativo multidimensional para o fenômeno, evidenciando três dimensões em que se originam os conflitos: tempo, tensão e comportamento. Além disso, considera-se que os conflitos que envolvem trabalho e família são bidirecionais, ou seja, há o conflito trabalho-família (CTF) e o conflito família-trabalho (CFT), um interferindo no cumprimento do outro (ANDERSON; COFFEY; BYERLY, 2002; EBY *et al.*, 2005). Essas teorias não são concorrentes, e sim complementares.

Na maior parte da amostra, encontra-se no polo teórico uma breve revisão da literatura que sustenta as hipóteses levantadas. É comum encontrar discussões que envolvem as abordagens teóricas do modelo multidimensional (78%), da teoria dos papéis (66%) e da bidirecionalidade do conflito (54%).

Extrapolando essas teorias já consolidadas, verifica-se que em 5 artigos é referenciada a teoria do enriquecimento trabalho-família, desenvolvida por Greenhaus e Powell (2006), que envolve a perspectiva da facilitação, em oposição ao conflito de papéis, como possível resultado da relação entre trabalho e família.

Em outros 3 estudos são evidenciadas teorias diversas, como teoria da escassez de papéis e da expansão do papel para explicar a relação entre conflito trabalho-família e angústia; a teoria da conservação dos recursos para examinar o efeito direto e moderador do gênero e do estado parental entre viajantes internacionais; e a teoria da fronteira e teoria do transbordamento para examinar o papel da integração-segmentação no conflito trabalho-família (WFC) e enriquecimento trabalho-família (WFE).

Destaca-se que na Tabela 1 foi realizado um corte no sentido de evidenciar as temáticas apresentadas em pelo menos dois estudos, o que corresponde a 69% da amostra. Verificam-se revisões de literatura principalmente relacionadas com as temáticas de gênero (14%), equilíbrio trabalho-família (12%), políticas de trabalho-família (9%), desenvolvimento da carreira (7%), maternidade (7%), empreendedorismo feminino (4%) e satisfação no trabalho (4%).

Observa-se que, apesar de focarmos neste estudo o conflito trabalho-família vivenciado por mulheres, em 14% dos trabalhos apresentam-se literaturas sobre “gênero”, no sentido de comparar conflitos e percepções de mulheres e homens, dessa forma, mostrando estudos anteriores em que as mulheres se sentem mais afetadas pelo conflito trabalho-família e ressaltando a densidade do conjunto de papéis.

A contribuição feminina no orçamento familiar, bem como a falta de participação masculina nas atividades domésticas contribui para que a divisão do trabalho tenha um sólido viés de gênero (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007), onde a responsabilidade principal de realizar as tarefas de cuidar da casa e das crianças continua sendo das mulheres (SEVÄ; ÖUN, 2015). Por isso, faz-se necessária a diferenciação dos conflitos em virtude do sexo.

Diante da exposição dos conflitos, em 12% da amostra identificou-se bibliografia sobre o “equilíbrio trabalho-família”, que evidencia como o apoio organizacional, a gestão de conflitos e as estratégias de enfrentamento podem servir em proporções e moldes diferentes a homens e mulheres em diferentes profissões e cargos.

Shelton (2006) apresentou estratégias para lidar com as demandas do trabalho e da família, a saber: eliminar, reduzir ou compartilhar funções. Também demonstrou que a redução dos conflitos é condição importante para o crescimento 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.

Strobino e Teixeira (2014) indicaram o controle emocional como a ação mais citada para atenuar os conflitos trabalho-família. Já Silva e Rosseto (2010) apontaram as seguintes estratégias: diálogo, atividades de lazer e reflexão, flexibilidade na jornada de trabalho, acompanhamento psicológico e organização das demandas do trabalho.

Em 9% dos artigos são apresentados referenciais teóricos sobre “políticas de trabalho-família”, em que se esclarecem como as políticas e práticas de gestão de pessoas podem interferir na relação trabalho-família. Também são feitas associações conceituais entre as temáticas de cultura organizacional, políticas de trabalho-família, gênero e estado conjugal, informando que a cultura norteia as estratégias organizacionais para os mais diversos profissionais (homens, mulheres, casados/as, solteiros/as, com ou sem filhos/as etc.).

A experiência do conflito trabalho interferindo na família (TIF) foi relatada quase três vezes mais do que a experiência do conflito família interferindo no trabalho (FIT) entre ambos os sexos (FRONE; RUSSELL; COOPER, 1992). Nesse contexto, faz-se necessário evidenciar como a oferta de políticas de trabalho-família representa uma vantagem competitiva capaz de suscitar pessoas produtivas e comprometidas (FIKSENBAUM, 2014), afinal a performance dos funcionários é profundamente afetada pelos conflitos advindos da família, refletindo-se no desempenho da organização (SILVA; ROSSETO, 2010; MONTEIRO; PORTUGAL, 2013).

Cumprido salientar que tais políticas sejam oferecidas a quem delas necessita (FERRER; GAGNÉ, 2013), que beneficiem os indivíduos de alguma forma (YUILE *et al.*,

2012) e que as organizações contribuam para a sua utilização (MANSOUR; TREMBLAY, 2016). Ou seja, não basta existirem políticas de conciliação trabalho/família, é necessário haver uma cultura organizacional que propicie a sua utilização sem gerar estereótipos ou inseguranças. Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) indicaram que o suporte gerencial contribui para reduzir o CTF, enquanto que a percepção de consequências na carreira tende a promovê-lo.

Na amostra analisada neste estudo, bem como nos artigos citados na contextualização, as mulheres se sentem mais afetadas que os homens pelo conflito trabalho-família. Nesse sentido, muitos trabalhos abordam na revisão de literatura a temática do “desenvolvimento da carreira” (7%), aprofundando tópicos relacionados à carreira feminina, como: barreiras encontradas, teto de vidro, impacto das responsabilidades familiares, desempenho profissional, contratos temporários ou alternativos de trabalho e características individuais das mulheres.

O compromisso com a responsabilidade familiar e a falta de políticas de gênero pelo empregador são consideradas como barreiras importantes que afetam o avanço da carreira das mulheres a cargos seniores. A responsabilidade familiar afeta consideravelmente as decisões profissionais de mulheres, pois, às vezes, elas precisam fazer *trade-offs* de carreira por causa das obrigações domésticas, além disso acreditam que colocar a carreira à frente da família leva à desaprovação social (BUDDHAPRIYA, 2009), diferentemente do que acontece com os homens, que são autorizados e valorizados socialmente por priorizar sua vida profissional (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

Mesmo no caso de mulheres executivas, ocupantes de altos cargos, há barreiras sociais que as colocam no mesmo patamar das outras mulheres no mercado de trabalho. Entre estas, destacam-se: os preconceitos e a discriminação; a suposição da falta de liderança; o conflito entre trabalho e família; e a questão da maternidade (BETIOL; TONELLI, 1991; CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010). Todas essas barreiras fazem parte do teto de vidro (LIMA *et al.*, 2013).

Quando se aborda a temática do desenvolvimento da carreira, geralmente uma outra vem atrelada: em 7% dos artigos é apresentada uma bibliografia sobre a “maternidade”. Nesta, busca-se demonstrar como a maternidade está relacionada à carreira feminina, salientando-se tópicos como progresso profissional, ressocialização, flexibilização de horários, produtividade e eficácia após a maternidade. Em alguns estudos, também são relatadas abordagens que comparam os efeitos da maternidade e da paternidade na carreira.

Sanséau e Smith (2012) indicam que mães buscam empregos e horas de trabalho compatíveis com suas obrigações familiares, sendo frequente a opção por flexibilização de jornada. A pesquisa realizada por Buddhapriya (2009) revela que as mulheres profissionais anseiam que as organizações possam ajudá-las a alcançar um melhor equilíbrio entre o trabalho e a família, principalmente, por meio de horários flexíveis de trabalho, o que as auxiliaria no progresso profissional.

Chang, Chin e Ye (2014) concluíram que a cultura trabalho-família pode contribuir para que o trabalho não seja um entrave às mães, ademais os resultados evidenciam que as mães trabalhadoras estavam ainda mais comprometidas do que seus colegas no início de suas carreiras, sendo necessária atenção especial ao seu desenvolvimento profissional nessa fase.

De acordo com o trabalho de Madalozzo e Blofield (2017), cabe às mulheres a responsabilidade pelo cuidado das crianças ainda de forma desproporcional, e, no caso das mães não casadas, pelo sustento da família. Independentemente de as mães trabalharem fora de casa, as obrigações de cuidado são distribuídas de forma desigual entre os pais e isso acaba restringindo a possibilidade de trabalho e ascensão delas, mesmo quando o desejam. A falta de creches e pré-escolas com custo baixo ou pagas pelo governo tem um impacto direto na empregabilidade dessas mães.

Ressalta-se que, nos casos em que as mães trabalham, os pais não parecem se preocupar em alterar seus comportamentos em relação aos cuidados das crianças, sendo o tempo disponibilizado a elas mais uma opção deles do que uma espécie de responsabilidade parental (MADALOZZO; BLOFIELD, 2017). Devido a essa distribuição desigual das tarefas, muitas mulheres se tornam alvo de estereótipos e discriminações no ambiente de trabalho após a maternidade por não terem a mesma disponibilidade de tempo que os homens, pais ou não.

As organizações continuam a valorizar o profissional que dedica maior quantidade de horas ao trabalho, e não aquele com melhores resultados. Nesse contexto, as mulheres diminuem suas chances de ascensão profissional ao optarem pela maternidade, esse seria o “preço da maternidade” (BROWN, 2010).

Diante da dificuldade de equilibrar trabalho e família, 4% dos artigos apresentam o “empreendedorismo feminino” como estratégia de conciliação buscada por algumas mulheres, nesse sentido apresentam dados de relatórios diversos e estudos teórico-empíricos anteriores que buscam compreender a real viabilidade do empreendedorismo como estratégia de enfrentamento do conflito trabalho-família. Nesse contexto, são apresentadas abordagens

sobre motivações para empreender, co-empendedorismo, autoemprego, mercado de trabalho e barreiras ao empreendedorismo feminino.

Em relação ao autoemprego, a literatura ressalta que uma das principais motivações para a mulher empreender é a flexibilidade de horários, quando ela acredita que, sendo dona de sua própria empresa, poderá compatibilizar trabalho e família (BUTTNER; MOORE, 1997; GOMES; SANTANA, 2004; LINDO *et al.*, 2007; QUENTAL; WETZEL, 2002). Corroborando o exposto, DeMartino, Barbato e Jacques (2006) confirmaram na sua pesquisa que mulheres empreendedoras são mais empenhadas na busca do equilíbrio da vida familiar e profissional do que as demais trabalhadoras.

Pleck, Staines e Lang (1980) verificaram que a incidência dos conflitos afeta o contentamento profissional. Logo, 4% da amostra apresenta conceitos sobre satisfação no trabalho, evidenciando referencial teórico sobre antecedentes e consequências do conflito trabalho-família, bem-estar/ sofrimento psicológico, recursos pessoais, carga de trabalho, estressores ocupacionais e intenção de desistir.

Silva e Rosseto (2010) e Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) consideram que as implicações do conflito trabalho-família incluem: redução da satisfação no trabalho; maior propensão a abandonar a organização; discussão e atitudes desapropriadas nas relações afetivas; estresse, raiva; e problemas de saúde como gastrite e insônia. A multiplicidade de papéis das mulheres apresenta-se como um resultado ambivalente, pois ora está associado ao sentimento de vitória e realização, ora ao de frustração ou angústia (JONATHAN, 2005).

3.3 POLO MORFOLÓGICO

O polo morfológico é a instância que inclui as estratégias ou as maneiras por meio das quais se busca a explicação para os fenômenos estudados. Esse polo compreende o ‘método’ (indutivo, dedutivo etc.) e os ‘métodos’ (histórico, comparativo etc.). Em uma visão epistemológica, são consideradas dimensões amplas: as abordagens metodológicas (THEÓPHILO; IUDÍCIBUS, 2005). Neste estudo, delimitou-se à análise da metodologia empreendida, conforme apresentado na Tabela 2.

Tabela 2 – Abordagem metodológica da produção científica internacional sobre o conflito trabalho-família

Abordagem Metodológica	Fi	%
Positivista	29	71%
Fenomenológica	7	17%
Sistêmica	3	7%
Estruturalista	2	5%
Total Geral	41	100%

Fonte: elaborado pelos autores.

Optou-se por se apresentar a abordagem metodológica por meio das aproximações à apreensão do objeto de estudo: o empirismo, o positivismo, a fenomenologia, a dialética, a abordagem sistêmica e o estruturalismo, a fim de ampliar a visão sobre a prática científica (MARTINS; THEÓPHILO, 2007).

Na abordagem Positivista (71%), foram inseridas pesquisas com suporte teórico para sustentar hipóteses, utilizando-se de métodos quantitativos para testar hipóteses e estabelecer generalizações. Percebe-se a busca por relações entre variáveis para mensurar os fenômenos do conflito trabalho-família, não focando as suas causas, mas a realidade concebida. A validação externa epistemológica dá-se pela significância estatística e confiabilidade dos instrumentos de mensuração, que são escalas *Likert* validadas na literatura.

Na abordagem Fenomenológica (17%), foram enquadrados trabalhos cuja fonte de dados advém de experiência vivida pelos participantes do estudo, por meio de entrevistas em profundidade. Verifica-se nesta abordagem a busca do entendimento da essência dos conflitos, segundo a visão dos sujeitos que o vivenciam. A validação externa epistemológica se dá pela interpretação dos dados manifestos por meio de análise de conteúdo.

Na abordagem sistêmica (7%), foram incluídos estudos que utilizaram concepções elaboradas nos diversos domínios da ciência - como psicologia, medicina e sociologia - articuladas de forma a responder à problemática do conflito trabalho-família. As pesquisas consideravam a existência de inúmeras relações no interior do objeto, o qual também está ligado às variáveis do meio externo, formando sistemas complexos.

Na abordagem estruturalista (5%), foram incluídas pesquisas que propuseram um modelo teórico ou explicativo, evidenciando relações entre elementos que pudessem constituir, aumentar ou diminuir a perspectiva da facilitação ou do conflito trabalho-família.

Nestes casos, foi elaborado um *framework* com o objetivo de desenhar a estrutura do fenômeno, demonstrando as ligações existentes, bem como proposta uma ampla agenda para discussões futuras.

3.4 POLO TÉCNICO

O polo técnico guia os procedimentos de coleta de dados e sua transformação em informações pertinentes à problemática de pesquisa. Ao polo técnico estão diretamente ligadas às escolhas práticas feitas pelos pesquisadores para permitir o encontro com os fatos empíricos (THEÓPHILO; IUDÍCIBUS, 2005). Neste estudo, incidiu-se a análise na natureza, tipo de estratégia, técnica de coleta de dados e participantes, evidenciados na Tabela 3.

Tabela 3 – Delineamento técnico da produção científica internacional sobre o conflito trabalho-família

Natureza	Fi	%	Participantes	Fi	%
Quantitativa	30	73%	Mulher	21	51%
Qualitativa	8	20%	Mulher e Homem	20	49%
Quanti-Quali	3	7%			
Tipo de Estudo	Fi	%	Cargo	Fi	%
Survey	28	68%	Profissões diversas	13	32%
Estudo de caso	7	17%	Empreendedor (a)	6	15%
Documental	2	5%	Mãe profissional	5	12%
Proposta modelo empírico	2	5%	Gestor/a	4	10%
Análise de cluster	1	2%	Professor/a	3	7%
Revisão da literatura	1	2%	Profissionais da saúde	2	5%
			Profissionais de seguro de vida	1	2%
			Bancário/a	1	2%
			Advogado/a	1	2%
			Funcionário/a público/a	1	2%
			Aeroviário/a	1	2%
			Profissionais do Turismo	1	2%
			Administrador/a	1	2%
			Estudante	1	2%
Total Geral	41	100%	Total Geral	41	100%

Fonte: elaborado pelos autores.

Verifica-se que predomina a natureza quantitativa (73%); o tipo de estratégia de pesquisa *survey* (68%); e a técnica de coleta de dados por meio de questionário (68%). Apesar de focado o público feminino na problematização desta pesquisa, a amostra

contempla mulheres (51%) e homens (49%) no sentido de verificar como o gênero afeta na formação, percepção e tipos de conflitos vivenciados. Os participantes incluem, prioritariamente, profissionais em cargos diversos (32%), empreendedores (as) (15%), mães que trabalham (12%) e ocupantes de cargo de gestão (10%).

A natureza quantitativa (73%) está em consonância com a abordagem metodológica mais utilizada, a positivista (71%), e a técnica de coleta de dados mais recorrente, o questionário (68%). Os artigos dessa natureza usam como técnica analítica a estatística descritiva para avaliar os dados sociodemográficos e análise multivariada para investigar as relações entre variáveis, buscando testar as hipóteses construídas no polo teórico.

A natureza qualitativa (20%) está associada à abordagem metodológica fenomenológica (17%) e à utilização de entrevista (15%) como técnica de coleta de dados. Neste caso, utiliza-se como técnica analítica a análise de conteúdo, operacionalizada no *software* qualitativo NVivo. Já a natureza quali-quantitativa (7%) utiliza técnicas analíticas qualitativas e quantitativas para atingir os fins da pesquisa, bem como questionário e entrevista (7%) na coleta de dados.

Destaca-se que toda a amostra é composta por estudos teórico-empíricos (*survey*, estudo de caso, pesquisa documental, proposta de modelo empírico, análise de cluster e revisão da literatura). A predominância da pesquisa de natureza quantitativa está em conformidade com a utilização de *surveys* (68%). De forma geral, os levantamentos buscam descrever dados e relações entre variáveis. Entretanto, na produção acadêmica internacional, verifica-se preocupação no sentido de cruzamento de diversos dados, a fim de apresentar explicações para os fenômenos do conflito trabalho-família, revelando análises críticas que possibilitam a construção ou reconstrução das teorias vigentes, com recomendações consistentes para pesquisas futuras.

O tipo de estratégia de pesquisa de estudo de caso (17%) é utilizado quando se busca compreender determinado fenômeno nos seguintes contextos: dentro de uma organização específica (mulheres de uma empresa de aérea) ou entre um grupo de profissionais (empreendedores (as), professores (as), mães profissionais e gestores (as)) pertencentes a diferentes instituições. Com exceção de uma pesquisa, a não apresentação do formato próprio desse tipo de estratégia, como a definição da unidade de estudo e do protocolo de pesquisa, dificultou bastante a classificação desses estudos, que foram assim delimitados pelo conhecimento em metodologia da pesquisa científica por parte de quem realizou a pesquisa.

A pesquisa documental (5%) reúne artigos que desenvolvem análises e comparações baseadas em relatórios governamentais e pesquisas realizadas por instituições renomadas no

país. Destaca-se como diferencial dessa estratégia, no âmbito internacional, a acessibilidade aos mais diversos documentos, o que propicia o cruzamento de dados de relatórios e pesquisas com amostras amplas, robustas e complementares. Nesse sentido, esses estudos trazem contribuições relevantes para o avanço do conhecimento científico, visto que apresentam achados que permitem generalizações mais consistentes.

O tipo de estratégia de proposta de modelo empírico (5%) recorre a dados empíricos para demonstrar a aplicação do modelo teórico. Os dados são utilizados como exemplos para sustentar a argumentação sobre sua aplicabilidade. Essas pesquisas propõem um *framework* e uma agenda de pesquisa que o teste e amplie, dessa forma, possibilitando sua consolidação na literatura. Como a temática do conflito trabalho-família é recente, sendo enfocada internacionalmente a partir da década de 1970, pesquisas que proponham modelos empíricos sustentam o desenvolvimento de novos estudos, que podem validar, adaptar e trazer melhorias ao *framework* originalmente proposto tendo em vista a evolução das concepções teóricas.

Destaca-se que há autores expoentes na proposição de modelos relacionados à temática do conflito trabalho família, como Greenhaus e Beutell (1985), que desenvolveram o modelo multidimensional, definindo as dimensões tempo, tensão e comportamento como origem dos conflitos. Após revisão da perspectiva do conflito de papéis, Greenhaus e Powell (2006) delinearam um modelo mais abrangente, em que evidenciaram que a relação trabalho-família pode gerar enriquecimento (efeitos positivos) e não apenas conflitos (efeitos negativos). Entretanto, as pesquisas desenvolvidas por esses autores não fazem parte da amostra deste estudo devido à delimitação temporal de 2008 a 2018.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O levantamento da produção científica internacional captada pela *Scopus* sobre o conflito trabalho-família vivenciado especialmente por mulheres contempla igualmente os homens, com o objetivo de verificar como o gênero afeta a formação, percepção e tipos de conflitos experienciados.

Em relação ao polo epistemológico, diferentemente das pesquisas brasileiras, as internacionais não explicitam uma questão de pesquisa, definindo um objetivo geral, amplo e robusto, que deve ser atingido por meio do teste das hipóteses construídas no polo teórico. O objetivo é delineado de forma a mensurar relações entre variáveis, o que indica a natureza quantitativa da pesquisa.

No tocante ao polo teórico, destaca-se a utilização de quatro abordagens teóricas, a saber: modelo multidimensional, teoria dos papéis, teoria da bidirecionalidade e teoria do enriquecimento. Encontram-se associadas a essas abordagens bibliografias sobre gênero, equilíbrio trabalho-família, políticas de trabalho-família, desenvolvimento da carreira, maternidade, empreendedorismo feminino, satisfação no trabalho, entre outras.

Concernente ao polo morfológico, identifica-se que a amostra está alinhada com a abordagem metodológica positivista, compreendendo pesquisas com suporte teórico para sustentar hipóteses, relacionar variáveis e estabelecer generalizações. Outras abordagens, como a fenomenológica, sistêmica e estruturalista também foram evidenciadas. Apesar da abordagem positivista ser predominante, os estudos mais citados e de maior impacto são os estruturalistas, visto que propõem *frameworks* que embasam diversas pesquisas.

Em relação ao polo técnico, verifica-se alinhamento entre estudos de natureza quantitativa, estratégia de pesquisa *survey*, coleta de dados por meio de questionários e participantes de diversos perfis profissionais. Ao contrário da estrutura das pesquisas brasileiras, verificam-se poucos estudos qualitativos, o que pode limitar a compreensão de um fenômeno tão subjetivo e que envolve diversas variáveis, visto que os sujeitos que vivenciam os conflitos não estão sendo ouvidos. A validação externa epistemológica pode não ser suficiente para as generalizações feitas.

Este estudo apresenta como implicação gerencial o reconhecimento dos impactos que o conflito trabalho-família pode trazer às carreiras femininas, afinal os artigos examinados evidenciam a inter-relação entre ciclo reprodutivo, o desempenho profissional e os padrões familiares. Nesse sentido, é imperativo que as organizações promovam políticas de trabalho-família mais compatíveis com a realidade feminina, a fim de oferecer equidade de gênero e, conseqüentemente, reter talentos.

Diante das recomendações dos estudos internacionais, esse estudo faz uma contribuição social em relação ao contexto brasileiro. Evidencia-se a necessidade de assistência governamental na gestão do conflito trabalho-família, mais incidente sobre as mulheres, assim como já realizada em áreas mais tradicionais de apoio, como alfabetização financeira e captação de recursos. Essa assistência também precisa ser estendida aos serviços de cuidado com crianças e idosos, com a disponibilização de creches e asilos públicos de qualidade. Mediante políticas públicas que forneçam infraestrutura de suporte, será possível iniciar a transposição da principal barreira imposta à carreira das mulheres: a conciliação das demandas profissionais e familiares.

Ainda em consonância com a literatura internacional, sugere-se que as pesquisas brasileiras aprofundem e cruzem temáticas sobre gênero, políticas de trabalho-família, desenvolvimento da carreira, maternidade e empreendedorismo feminino. Logo, propõe-se uma agenda de pesquisa a partir das seguintes reflexões: Como as políticas de trabalho-família podem se adequar as necessidades de cada gênero sem gerar discriminações? Como a maternidade impacta no desenvolvimento da carreira feminina? Como reter mães em carreiras promissoras? Qual o “preço da maternidade”? Como promover funcionários sem preconceber a disponibilidade de tempo como fator decisivo? Como o empreendedorismo vem se apresentado às mulheres que buscam conciliar trabalho e família? Por fim, destaca-se que este estudo teve como limitação o recorte temporal de 11 anos, o que excluiu alguns artigos seminais.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B.; JESUS, E. S.; LAGO, L. N. A. Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 3, p. 283-291, 2014.
- ANDERSON, S. E.; COFFEY, B. S.; BYERLY, R. T. Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes. **Journal of Management**, v. 28, n. 6, p. 787-810, 2002.
- ARAÚJO, C.; SCALON, M. C. **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2005.
- BAGGER, J.; LI, A.; GUTTEK., B. A. How much do you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, family-interference-with-work, and gender. **Human Relations**, v. 61, n. 2, p. 187-211, 2008.
- BEAUREGARD, T. A.; HENRY, L. C. Making the link between work-life balance practices and organizational performance. **Human Resource Management Review**, v. 19, n. 1, p. 9-22, 2009.
- BETIOL, M. I. S.; TONELLI, M. J. A mulher executiva e suas relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 31, n. 4, p. 17-33, 1991.
- BRAUN, A. C.; VIERHELLER, B.; OLIVEIRA, M. Z.. Conflito trabalho-família em executivos: uma revisão sistemática de 2009 a 2014. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 17, n. 1, p. 19-30, 2016.

BROWN, L. M. The relationship between motherhood and professional advancement: Perceptions versus reality. **Employee Relations**, v. 32, n. 5, p. 470-494, 2010.

BRUYNE, P.; HERMAN, J.; SCHOUTHEETE, M. **Dinâmica da pesquisa em ciências sociais**. 5ª edição. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1991.

BUDDHAPRIYA, S. Work-family challenges and their impact on career decisions: A study of Indian women professionals. **Vikalpa**, v. 34, n. 1, p. 31-46, 2009.

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

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

CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE-eletrônica**, v. 9, n. 1, art. 3, 2010.

CHANG, E.; CHIN, H.; YE, J. Organizational Work-Family Culture and Working Mothers' Affective Commitment: How Career Expectations Matter. **Human Resource Management**, v. 53, n. 5, p. 683-700, 2014.

COOK, D. J.; MULROW, C. D.; HAYNES, R. B. Systematic reviews: synthesis of best evidence for clinical decisions. **Annals of Internal Medicine**, v. 126, n. 5, p. 376-380, 1997.

COOKLIN, A. R.; WESTRUPP, E. M.; STRAZDINS, L.; GIALLO, R.; MARTIN, A.; NICHOLSON, J. M. Fathers at Work Work-Family Conflict, Work-Family Enrichment and Parenting in an Australian Cohort. **Journal of Family Issues**, v. 37, n. 11, p. 1611-1635, 2016.

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

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

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

FERRER, A.; GAGNÉ, L. Family-friendly benefits? **Journal of Management & Organization**, v. 19, n. 6, p. 721-741, 2013.

FIKSENBAUM, L. M. Supportive work–family environments: implications for work– family conflict and well-being. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 25, n. 5, p. 653-672, 2014.

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

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

FURTADO, L. M. G. P. **Não há que ser flexível, há que ser forte: um estudo sobre a força dos limites no trabalho e na família**. 73 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/9569>.

Acesso em: 02 dez. 2017.

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

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

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

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

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

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

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

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

- KANTER, R. M. **Men and women of the corporation:** in from work-family conflicts to psychological stress, job satisfaction and to life satisfaction: a proposed integrative model by Satyanarayana Parayitam, Narender Kumar Kalra. 2. ed. Cleveland Ohio: Basic Books, 1977.
- KATZ, D.; KAHN, R. L. **The psychology of organizations.** New York: HR Folks International, 1966.
- KERLINGER, F. N. **Metodologia da pesquisa em ciências sociais:** um tratamento conceitual. São Paulo: EPU/EDUSP, 1991.
- LINDO et al. Vida pessoal e vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do rio de janeiro. **Revista de Administração Contemporânea – RAC Eletrônica**, v.1, n.1, art.1, p.1-15, jan/abr. 2007.
- LJUNGGREN, E.; KOLVEREID, L. New business formation: does gender make a difference? **Women in Management Review**, v. 11, n. 4, p. 3-12, 1996.
- MADALOZZO, R.; BLOFIELD, M. Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? **Estudos Feministas**, v. 25, n. 1, p. 215-240, 2017.
- MANSOUR, S.; TREMBLAY, D. Workload, generic and work–family specific social supports and job stress: Mediating role of work–family and family–work conflict. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, v. 28, n. 8, p. 1778-1804, 2016.
- MARTINS, G. A. **Epistemologia da Pesquisa em Administração.** Tese (livre docência) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 1994.
- MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para as ciências sociais aplicadas.** São Paulo: Atlas, 2007.
- MCMILLAN, H. S.; MORRIS, M. L.; ATCHLEY, E. K. Constructs of the work/life interface: a synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. **Human Resource Development Review**, v. 10, n. 1, p. 6-25, 2011.
- MONTEIRO, R. A conciliação trabalho-família e os riscos psicossociais. In: NETO, H. V.; AREOSA, P.; AREZES, P. (Orgs.). **Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho.** Porto: RICOT, 2014, p. 131-151.
- MONTEIRO, R.; PORTUGAL, S. As políticas de conciliação nos planos nacionais para a igualdade: uma análise dos quadros interpretativos. **Ex æquo**, n. 27, p. 97-111, 2013.
- MORRIS, M. H.; MIYASAKI, N. N.; WATTERS, C. E; COOMBES, S. M. The dilemma of growth: understanding venture size choices of women entrepreneurs. **Journal of Small Business Management**, v. 44, n. 2, p. 221-244, 2006.

- OLIVEIRA, L. B.; CAVAZOTTE, F. S. C. N.; PACIELLO, R. R. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 17, n. 4, p. 418-437, 2013.
- OLSON, K. J.; HUFFMAN, A. H.; LEIVA, P. I.; CULBERTSON, S. S. Acculturation and Individualism as Predictors of Work-Family Conflict in a Diverse Workforce. **Human Resource Management**, v. 52, n. 5, p. 741-769, 2013.
- ÖUN, I. Work-family conflict in the Nordic countries: A comparative analysis. **Journal of Comparative Family Studies**, v. 43, n. 2, p. 165-184, 2012.
- PERISSÉ et al. **Revisões sistemáticas (inclusive metanálises) e diretrizes clínicas**. Gomes M da M, (Org.) Medicina baseada em evidências: princípios e práticas. Rio de Janeiro (RJ): Reichmann & Affonso, 2001, p. 131-48.
- PINTO, A. M. G. L. R. S. **As Diferenças de Género na Percepção do Conflito Trabalho Família**. 2000. 201 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão de Recursos Humanos, Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho, Braga, 2000. Disponível em: <https://repositorio.ipcb.pt/handle/10400.11/1226>. Acesso em: 5 dez. 2017.
- PLECK, J. H.; STAINES, G. L.; LANG, L. Conflicts Between Work and Family Life. **Monthly Labor Review**, v. 103, p. 29-32, 1980.
- POWELL, G. N.; GREENHAUS, J. H. Sex, gender, and the work-to-family interface: exploring negative and positive interdependencies. **Academy of Management Journal**, v. 53, n. 3, p. 513-534, 2010.
- PREMEAUX, S. F.; ADKINS, C. L.; MOSSHOLDER, K. W. Balancing work and family: a field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. **Journal of Organizational Behavior**, v. 28, n. 6, p. 705-727, 2007.
- QUENTAL, C.; WETZEL, U. Equilíbrio trabalho-família e empreendedorismo: a experiência das mulheres brasileiras. In: Encontro da ANPAD, 26., 2002, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2002.
- SANSÉAU, P.; SMITH, M. Regulatory change and work-life integration in France and the UK. **Personnel Review**, v. 41, n. 4, p. 470-486, 2012.
- SANTOS, H. B.; CASADO, T. O tradicional reconfigurado: a proposta de um modelo para casais de dupla carreira. In: Encontro do ANPAD, 35., 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.
- SCHEIN, V. E.; MUELLER, R. Sex role stereotyping and requisite management characteristics: A cross cultural look. **Journal of Organization Behavior**, v. 13, p. 439-447, 1992.

SEIERSTAD, C.; KIRTON, G. Having It All? Women in High Commitment Careers and Work–Life Balance in Norway. **Gender, Work & Organization**, v. 22, n. 4, p. 390-404, 2015.

SEVÄ, I. J.; ÖUN, I. Self-Employment as a Strategy for Dealing with the Competing Demands of Work and Family? The Importance of Family/Lifestyle Motives. **Gender, Work & Organization**, v. 22, n. 3, p. 256-272, 2015.

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

SILVA, A. B.; ROSSETTO, C. R. Os Conflitos entre a Prática Gerencial e as Relações em Família: uma Abordagem Complexa e Multidimensional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 1, p. 40-60, 2010.

SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D. C. M. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 573-594, 2007.

STROBINO, M. R. C. **O empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no setor da construção civil da cidade de Curitiba**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2009. Disponível em:

<https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/18548>. Acesso em: 02 dez. 2017.

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

TAKAHASHI et al. Competence development and work-family conflict. **Gender in Management: An International Journal**, v. 29, n. 4, p. 210-228, 2014.

TAKAHASHI, A. R. W.; LOURENÇO, M. L.; SANDER, J. A.; SOUZA, C. P. S. “E Agora, José?”: Intraempreendedorismo, desenvolvimento de competências empreendedoras e conflito trabalho-família em professores de programas de mestrado e doutorado em administração. **Tourism & Management Studies**, v. 4, p. 1208-1219, 2013.

TANURE, P. T. **Empreendedorismo e família: quando flexibilizar horários se torna uma sobrecarga para as mulheres**. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2014.

THEÓPHILO, C. R. **Pesquisa em Contabilidade no Brasil – Uma análise crítico-epistemológica**. Tese (Doutorado em Contabilidade) – Programa de Pós-Graduação em

Ciências Contábeis da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 2004.

THEÓPHILO, C. R.; IUDÍCIBUS, S. Uma análise crítico-epistemológica da produção científica em contabilidade no Brasil. **UnB Contábil**, v. 8, n. 2, p. 145-175, 2005.

VALLADARES, P. S. D. A.; VASCONCELLOS, Marcos Augusto; SERIO, Luiz Carlos Di. Capacidade de inovação: revisão sistemática da literatura. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 5, p. 598-626, 2014.

VILELA, N. G. S. Conflito Trabalho-Família: uma Revisão Sistemática da Produção Científica Nacional. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 41., 2017, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2017.

YUILE, C.; CHANG, A.; GUDMUNDSSON, A.; SAWANG, S. The role of life friendly policies on employees' work-life balance. **Journal of Management & Organization**, v. 18, n. 1, p. 53-63, 2012.