

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.



Empreendedorismo feminino: redes de apoio social para atenuar os conflitos trabalho-família

Female entrepreneurship: social support networks to solve work-family conflicts

Recebido: 29/01/2023 - Aprovado: 3/01/2024 – Publicado: 01/04/2024

Processo de Avaliação: Double Blind Review

Nathan Amorin Ribeiro de Souza

nathanarsouza@gmail.com

Universidade Federal de Sergipe

<https://orcid.org/0009-0009-8201-5153>

Rúbia Oliveira Correa

rubia.correa@academico.ufs.br

Universidade Federal de Sergipe

<https://orcid.org/0000-0002-5061-7071>

Jefferson Reis Guimarães Andrade

jefferson.comex@hotmail.com

Universidade Federal da Bahia - UFBA/ Universidade Tiradentes - UNIT

<https://orcid.org/0000-0003-3812-1070>

José Lucas Brandão Costa

lucasbrandao0503@gmail.com

Universidade Federal de Sergipe

<https://orcid.org/0000-0002-3331-6170>

Manuela de Jesus Silva Santos

manuckinha.studies@gmail.com

Universidade Federal de Sergipe

<https://orcid.org/0000-0002-1869>

RESUMO

Com o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, e consequente acúmulo de papéis exercidos por elas, as mulheres passaram a vivenciar um crescimento de conflitos na relação trabalho-família. Nesse contexto, surgem as redes de apoio social que colaboram

para minimizar os conflitos gerados na citada relação. Desta forma, este trabalho tem como objetivo analisar como as redes de apoio social das empreendedoras aracajuanas do segmento de alimentos e bebidas atuam no âmbito dos conflitos decorrentes da relação trabalho-família. Essa pesquisa de campo apresenta caráter qualitativo e exploratório, um roteiro semiestruturado foi utilizado para entrevistar as seis empreendedoras aracajuanas. Os dados coletados foram tratados através da análise narrativa, onde foi reiterada a existência dos conflitos trabalho-família juntamente com a percepção por parte das empreendedoras acerca da existência de uma rede de apoio social composta majoritariamente por funcionários e familiares. Foi ainda evidenciado que as redes de apoio social das entrevistadas, de fato tem um papel fundamental, mas, não extinguem os conflitos, e sim atenuam a sua existência tornando assim a sua realidade ligeiramente mais branda.

Palavras-chave: empreendedorismo feminino, conflito trabalho-família, rede de apoio social

ABSTRACT

With the increase in female participation in the labor market, and the consequent accumulation of roles played by them, women began to experience an increase in conflicts in the work-family relationship. In this context, social support networks emerge that collaborate to minimize the conflicts generated in the aforementioned relationship. Thus, this work aims to analyze how the social support networks of Aracaju entrepreneurs in the food and beverage segment act within the scope of conflicts arising from the work-family relationship. This field research has a qualitative and exploratory character, a semi-structured script was used to interview the six entrepreneurs from Aracaju. The collected data were treated through narrative analysis, where the existence of work-family conflicts was reiterated along with the perception on the part of the entrepreneurs about the existence of a social support network composed mostly of employees and family members. It was also evidenced that the social support networks of the interviewees, in fact, have a fundamental role, but they do not extinguish the conflicts, but rather attenuate their existence, thus making their reality slightly softer.

Keywords: *female entrepreneurship, work-family conflict, social support network*

1. INTRODUÇÃO

Empreender exige habilidades e competências técnicas, sociais e emocionais para que a condução do negócio não interfira na vida pessoal do empreendedor (ZHU et al., 2020). Esses requisitos aplicam-se a todos os gêneros. Todavia, a mulher ainda acumula a maior parcela das atribuições domésticas, o que potencializa os seus conflitos trabalho-família (Cordeiro et al., 2020; Naldi et al., 2019; Teixeira; Bonfim, 2016).

De modo geral, a mulher, em virtude da sua evolução social, possui como um dos traços de personalidade a capacidade de desenvolver múltiplas tarefas profissionais e pessoais e de envolver-se de forma mais intensa nas questões familiares (Evans; Bartolomé, 1984). Esses fatores impulsionam que as mulheres sejam mais impactadas com os possíveis conflitos do trabalho-família, resultando em maior *stress*, tensão, esgotamento físico e mental (Greenhaus; Beutell, 1985).

Para superar essas problemáticas, a mulher pode contar com uma rede de apoio social, constituída por familiares, amigos, equipes de trabalho, comunidades, instituições sociais, entre outros interessados que tenham o objetivo de apoiá-la e incentivá-la (Juliano; Yunes, 2014). Por meio dessas redes, a empreendedora poderá eliminar, reduzir ou compartilhar conflitos (Shelton, 2006).

Apesar do empreendedorismo feminino ser um tema amplamente discutido no tocante ao perfil da mulher empreendedora, ao crescimento do número de empreendimentos geridos por mulheres, bem como seus desafios; observar como mulheres empreendedoras lidam com o conflito trabalho-família e o papel da rede de apoio social neste contexto ainda merece ser melhor explorado pela academia. Esses estudos podem revelar variáveis importantes para a atuação da mulher empreendedora (Barbosa, 2021).

Diante do exposto, tem-se como problema de pesquisa: como as redes de apoio social das empreendedoras aracajuanas do segmento de alimentos e bebidas atuam no âmbito dos conflitos decorrentes da relação trabalho-família?

Para responder ao questionamento acima, este estudo analisou como as redes de apoio social das empreendedoras aracajuanas do segmento de alimentos e bebidas atuam

no âmbito dos conflitos decorrentes da relação trabalho-família. Especificamente o artigo buscou: a) Diagnosticar os conflitos presentes na relação trabalho-família das empreendedoras; b) Identificar a composição da rede de apoio social das empreendedoras aracajuanas entrevistadas; c) Verificar como as redes de apoio social das entrevistadas atuam para reduzir, eliminar ou compartilhar os seus conflitos trabalho-família.

A escolha do segmento de alimentos e bebidas pauta-se no fato de que o estado de Sergipe (menor Estado do país) tem a maior proporção de mulheres donas de negócios em todo o país, com predomínio de atuação no segmento de alimentos e bebidas (SEBRAE, 2021).

2. CONFLITOS TRABALHO-FAMÍLIA E REDE DE APOIO SOCIAL

O ingresso de mais mulheres no mercado de trabalho, mudanças culturais e conquistas de direitos fundamentais, como o voto feminino, são eventos que levaram a mulher a repensar o seu papel na sociedade e a defender que as tarefas da família são de responsabilidade de ambos os sexos (Oliveira; Cavazotte; Paciello, 2013). Desta forma, o conflito trabalho-família é um evento que pode atingir a homens e mulheres.

O conflito em questão caracteriza-se pelas searas da (1) ausência de tempo para as demandas do lar, em virtude da jornada de trabalho; e/ou (2) comportamentos conflitantes, quando o sujeito se porta de forma autossuficiente, com estabilidade emocional, agressivo e com objetivo no ambiente de trabalho, suscitando na falta de atitudes calorosas, emotivas e vulneráveis com a família, vivenciando um conflito entre papéis (Greenhaus; Beutell, 1985).

Nota-se que, os causadores dos conflitos trabalho-família, são fatores relacionados aos domínios familiares e profissionais que possuem algum impacto no tempo, na tensão e no comportamento de uma pessoa (Greenhaus e Beutell, 1985, p.77). Os autores ainda complementam que:

O conflito baseado no tempo se apoia na afirmação de que “tempo gasto em atividades de um papel geralmente não pode ser devotado a atividades de outro papel” e pode ser causado por excesso de trabalho, as já mencionadas demandas da criação de filhos e a inflexibilidade de horário de trabalho. Os autores também trazem o conflito que se baseia em tensão, que está mais ligado ao nível de desempenho das funções atribuídas a um sujeito, e pode ser percebido em sintomas como a ansiedade, irritabilidade, fadiga e apatia, os quais, por sua vez, são gerados por fatores como a falta de delimitação entre papéis exercidos por uma pessoa, autonomia em excesso, a necessidade de concentração e problemas

gerados pela comunicação. Já o conflito baseado no comportamento é gerado, principalmente, quando um sujeito tem problemas em conciliar e cumprir com as expectativas da família e do trabalho (Greenhaus e Beutell, 1985, p.77).

Apesar desse problema atingir aos homens, as mulheres são tocadas de maneira diferente (Teixeira; Bomfim, 2016). É comum que a sociedade banalize o fato de que desenvolver multitarefas seja uma função da mulher que ousou ingressar no mercado de trabalho (Swain, 2001). Além disso, os traços de personalidade feminina, construídos a partir da sua evolução social também a induzem, de forma imperceptível, gerenciar a maioria das tarefas do lar (Evans; Bartolomé, 1984).

Para mitigar os desafios impostos as mulheres nos conflitos trabalho-família, faz-se necessário que determinadas demandas sejam compartilhadas com outras pessoas, formando uma rede de apoio social (Meneses, 2007). Sendo assim, essas redes podem fornecer o compartilhamento de atribuições e/ou a provisão de recursos, sejam esses materiais, informacionais ou psicológicos, proporcionando para as pessoas que são atendidas sintam-se valorizadas e queridas por conta do cuidado que estão recebendo (Juliano; Yunes, 2014).

De modo geral, a rede de apoio social é um mecanismo usado para auxiliar um indivíduo a vivenciar e superar situações difíceis (Bowlby, 2020). Essas redes podem ser classificadas conforme indicado no quadro 1:

Quadro 1 – Tipos de apoio social

Nomenclaturas	Benefícios
Apoio emocional	Promovem expressão de conforto e cuidado.
Apoio informacional	Disponibilizam informações e aconselhamentos.
Apoio instrumental	Disponibilizam recursos e soluções para problemas.

Fonte: Adaptado de Dunkel-Schetter et al. (1996, p. 377-378); Rapoport; Piccinini, (2006).

Nesse contexto, uma rede de apoio social atua como fator de proteção, construindo resiliência e/ou outras habilidades pertinentes para a sobrevivência de um indivíduo (Rutter, 1987), e, por isso, na vida pode ser uma importante aliada para a mulher empreendedora, conforme será discutido na próxima seção.

3. EMPREENDEDORISMO FEMININO E ATUAÇÃO DA REDE DE APOIO SOCIAL

O Monitoramento Global de Empreendedorismo (GEM) observou que o número de empreendedoras no Brasil com negócios estabelecidos saltou para 11,9 milhões em 2018, apresentando assim, um crescimento de 2 milhões em relação ao ano anterior. Além disso, entre os anos de 2018 e 2019, o número de empreendedoras com negócios em estágio inicial aumentou, registrando um total de 16,1 milhões (GEM, 2017; GEM 2018; GEM, 2019). Nesse seguimento, o relatório evidenciou que as taxas de homens e mulheres empreendedores em estágio inicial são semelhantes, ambos com cerca de 16 milhões (GEM, 2019).

O Brasil é o sétimo país com maior número de mulheres empreendedoras; há mais de 24 milhões de brasileiras com negócios próprios, empregando e movimentando a economia. Também é interessante destacar que a proporção de mulheres empreendedoras que são chefes de domicílio aumentou em 7% com relação ao ano de 2018 (GEM, 2019).

Todavia, empreender não é uma tarefa fácil. A pesquisa de Assunção e Anjos (2018) revelou que as mulheres dedicam de 06 a 12 horas do seu dia ao trabalho. E quando associada as horas de trabalho doméstico, a jornada diária de trabalho delas a pesquisa destaca que pode ter até mais de 15 horas. A partir desse cenário, as mulheres podem enfrentar diversos riscos para a atividade empreendedora, conforme descrito no quadro 2:

Quadro 2 – Fatores de risco ao empreendedorismo feminino

Fatores de risco	Elementos relacionados aos fatores
Atribuição de múltiplos papéis	Dupla jornada, que pode dar origem a conflitos e desgastes, que acabam por também serem tidos como inerentes a essa multiplicidade.
Alta responsabilidade	Elevado envolvimento com o sucesso de um negócio e ausência de tempo para desempenhar outras funções de forma saudável e satisfatória.
Conflitos trabalho-família	Falta de tempo para dedicar à família, além da falta de divisão de tarefas domésticas e má definição entre esferas pessoais e profissionais da vida delas, culminando em estresse e exaustão emocional.
Fenômeno "teto-de-vidro"	Discriminação por gênero, que se concretiza por meio de estigmas sociais, preconceitos, segregação ocupacional, dificuldade de acesso a recursos, como por exemplo créditos financeiros.
Falta de apoio	Falta de apoio de partes importantes para a empreendedora, como os pais e/ou filhos. Quando pessoas próximas se demonstram céticos quanto à capacidade da mulher em abrir e manter um negócio.

Fonte: Adaptado de Coutinho (2003); Strobino e Teixeira (2014); Machado (2012).

Dentre os fatores acima listados, o conflito trabalho- família é o ponto focal desse estudo. Para contribuir com a mulher empreendedora a superar esse desafio, destaca-se que as redes de apoio social funcionam de forma a:

(1) reduzir o impacto dos riscos, fato que altera a exposição da pessoa à situação adversa; (2) reduzir as reações negativas em cadeia que seguem a exposição do indivíduo à situação de risco; (3) estabelecer e manter a autoestima e autoeficácia, através do estabelecimento de relações de apego seguras e o cumprimento de tarefas com sucesso; (4) criar oportunidades para reverter os efeitos do estresse (Rutter, 1987).

Fazem parte da rede de apoio social das mulheres empreendedoras: as pessoas do próprio local de trabalho, a comunidade em que elas estão inseridas, família e amigos, que fornecem distintos suportes. O quadro 3, apresenta algumas contribuições dessas redes.

Quadro 3 – Integrantes da rede de apoio social

Integrantes	Contribuições
Equipe de trabalho	A confiança e autorresponsabilidade da equipe de trabalho fornece segurança para delegar tarefas e menos energia na liderança da equipe.
Apoio de uma comunidade	A comunidade com quem a empreendedora interage (concorrentes, parceiros, clientes, fornecedores) pode transmitir informações, recursos, segurança e confiança.
Família e amigos	Divisão de responsabilidades e tarefas, conselhos, fontes de recursos e apoio emocional.

Fonte: Arregle et al. (2013), Carlotto e Mariano (2010), Teixeira e Bomfim (2016).

Shelton (2006) expõe três das principais estratégias que podem ser adequadas, de formas mais práticas, às diferentes realidades de cada empreendedora, considerando principalmente os fatores limitantes e os motivadores das decisões tomadas por essas empreendedoras – eliminação do conflito, redução do conflito ou compartilhamento do conflito.

Quando traz a eliminação do conflito trabalho-família, Shelton (2006) aponta a possibilidade de a empreendedora escolher não formar uma família, para que nem ao menos chegue a existir esse tipo de interferência. Teixeira e Bomfim (2016), ao entrevistar sete empresarias do ramo do turismo, registram que apenas uma se declara satisfeita com o equilíbrio entre as demandas que tem com a empresa e consigo mesma, e essa era a única que não tinha cônjuge ou filhos, deixando as autoras, a conclusão de que um fator está diretamente ligado ao outro.

A segunda estratégia de Shelton traz duas possibilidades, que podem ou não serem postas em prática conjuntamente – a estruturação reduzida de uma família e/ou o usufruto da ajuda de outras pessoas. Basicamente, o autor afirma que algo tem que ser refreado para que uma outra coisa possa ter seu crescimento priorizado; além da opção de manter um núcleo familiar com poucas pessoas, o que pode ser feito é a criação e manutenção de um negócio que tem, propositalmente, o crescimento mais desacelerado, justamente para que seja possível voltar a atenção para a família quando necessário ou desejado (Lindo et al., 2007).

Quanto ao uso da ajuda de terceiros, ela pode se dar por meio da equipe de colaboradores, como já supracitado, mas também pela contratação de profissionais que auxiliam em atividades domésticas. No Brasil o empregado doméstico é uma figura bastante comum em casas de famílias de classe média (Sorj; Fontes; Machado, 2007), porém, avaliando a alternativa de forma prática e levando em conta questões financeiras, essa pode não ser uma saída exatamente viável.

Já a terceira estratégia idealizada pelo autor, o compartilhamento do conflito, se fundamenta na atribuição direta de tarefas, que antes tinham as suas realizações centralizadas na empreendedora em questão, mas que agora terão suas responsabilidades redistribuídas, associando-as a familiares ou a colaboradores da empresa. Essa é, provavelmente, a única dentre as três que não exige um planejamento prévio acerca da formação de uma família, o que já o encaixa melhor na situação de muitas mulheres, especialmente as que já possuem uma família estruturada quando decidem empreender. A partir da implementação dessa estratégia, a rede de apoio pode devolver à empresária alguns de seus momentos de lazer ou, ao menos, os de autocuidado, proporcionando um horário mais regular às empreendedoras.

Em seguida são apresentados os procedimentos metodológicos que nortearam o desenvolvimento deste artigo.

4. METODOLOGIA

A pesquisa possui natureza exploratória, pois abordou uma conexão de temáticas pouco exploradas, o que impede formular hipóteses precisas e operacionalizáveis (Raupp; Beuren, 2006; Vergara, 2013). Nessa linha, o trabalho foi construído por meio da

abordagem qualitativa, uma vez que o escopo do artigo exige a interpretação contextualizada do fenômeno, com vistas a obter um maior entendimento da relação entre o empreendedorismo feminino e rede de apoio social para mitigar os conflitos trabalho-família (Moreira, 2000; Stake, 2011).

Como estratégia, neste estudo, foi adotada a pesquisa de campo. Com isso, foi possível aprofundar o conhecimento acerca de um segmento social e da estrutura em que se apoiam as mulheres empreendedoras sob análise (Gil, 2008).

A coleta dos dados ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas (Boni; Quaresma, 2005; Creswell, 2003). A escolha das empreendedoras entrevistadas se baseou nos seguintes critérios: a) ser proprietária de um negócio no segmento de alimentos e bebidas; b) ser proprietária de um negócio formalizado; c) ser proprietária de um negócio criado e operante em Aracaju.

O roteiro de entrevista, após pré-testes, resultou em 11 questões. As entrevistas apresentaram em média 30 minutos de diálogo, cada uma. Foram entrevistadas 04 empresárias que atenderam aos critérios listados acima. As entrevistas foram realizadas em novembro e dezembro de 2021, nos respectivos locais de trabalho das empreendedoras.

As quatro entrevistadas são aqui brevemente apresentadas, adotando para isso, nomes fictícios: (1) Buffy possui quarenta e sete anos de idade, dois filhos, é divorciada e atua em um restaurante há trinta e três anos; (2) Diana possui trinta e nove anos de idade, três filhos, também é divorciada e atua há quinze anos em uma padaria; (3) Wanda, por sua vez, tem por idade quarenta e cinco anos, possui dois filhos, é casada, ela atua há vinte anos, assim como Buffy, em um restaurante; (4) Natasha possui trinta e três anos de idade, um filho e é casada, assim como Buffy e Wanda ela também possui um restaurante no qual atua há sete anos.

Considerando a natureza qualitativa desta pesquisa, os dados coletados nas entrevistas foram tratados por meio da técnica análise de conteúdo, a qual utiliza-se de inferências mediante os achados para poder elucidar as causas ou consequências que podem ser geradas, procurando entender o significado das palavras (Bardin, 2016). O cruzamento dos dados obtidos foi realizado a fim de detectar diferenças e semelhanças nos relatos das entrevistadas. Por fim, foi feita uma conferência dos resultados obtidos junto à fundamentação teórica deste trabalho.

5. ANÁLISES DAS ENTREVISTAS

Aqui se realiza a análise dos resultados obtidos, a fim de constatar a existência de similaridades e divergências entre os relatos das entrevistadas, a luz do referencial teórico.

5.1. Conflito trabalho-família

Nesta seção faz-se um diagnóstico dos conflitos presentes na relação trabalho-família das empreendedoras sob análise. Para tanto, as entrevistadas refletiram acerca da conciliação das suas funções como mães, empreendedoras e mulheres. A negligência do autocuidado, causada pela tentativa de priorização das esferas familiar e profissional foi algo comum à maioria, o que indica um desempenho menor na esfera pessoal. Apesar desse indicativo, a maioria também afirmou que está em processo de reversão disso, trazendo hábitos que restauram a saúde, o bem-estar e a autoestima:

[...] Sempre foi a empresa em primeiro lugar e eu por último, na verdade! [...] passei a ter crises renais. Aí vai pro hospital e tal, eu tô em busca de me colocar em primeiro lugar, né? E tentando o máximo possível (DIANA).

[...] Eu fiquei muito de lado, eu acho que eu tô retornando agora. [...]estou tentando recuperar minha autoestima em relação ao meu corpo, a peso, essas coisas. Eu tive um período realmente que eu fiquei largada às traças, não ligava pra nada. [...] era só trabalhar, trabalhar, tava no automático (NATASHA).

Quanto ao desempenho profissional, todas, com exceção de Diana, se mostraram satisfeitas, ressaltando a dedicação que tiveram para manter os seus negócios funcionando bem:

[...] eu digo que eu me dedico mais a empresa. Eu digo que o meu casamento é o meu trabalho. Eu passo praticamente quase vinte horas lá dentro (BUFFY).

[...] Eu acredito que eu desempenho bem o meu trabalho. Eu vivo hoje mais pra o meu trabalho do que pra minha casa, minha família. Então, assim, eu desenvolvo muito bem a questão do meu trabalho (WANDA).

[...] acho que eu sou mais empreendedora e funcionária do que mãe (WANDA).

A ordenação de prioridades complementa os relatos acima. Foi possível verificar que Buffy e Wanda, dentre as quatro, priorizam as suas funções profissionais. Nathasha fica dividida entre trabalho e família, já Diana prioriza o autocuidado. Maiores detalhes é possível verificar no quadro 4:

Quadro 4 – Ordenação de prioridades por empreendedora entrevistada

Empreendedoras	Buffy	Diana	Wanda	Natasha
Prioridade 1	Trabalho	Autocuidado	Trabalho	Trabalho / Família
Prioridade 2	Família	Família	Família	Autocuidado
Prioridade 3	Autocuidado	Trabalho	Autocuidado	-

Fonte: Pesquisa de campo (2022).

Esse resultado merece ser detalhado porque, apesar das prioridades elencadas no quadro 4, as entrevistadas demonstram que o cenário real é muito diferente do ideal. Essa divergência é a base do conflito trabalho-família (Greenhaus; Beutell, 1985):

[...] A minha prioridade tinha que ser eu! Eu tinha que ter prioridade pra fazer um Check-up geral pra fazer uma cirurgia de vesícula, não consegui ainda (BUFFY).

[...] Pela ordem correta, seria eu primeiro, mas ainda não (BUFFY).

[...] Eu gosto muito daqui (da empresa), não me vejo muito sem aqui, mas chega um ponto que tenho que priorizar, né? Minha mãe tá com Alzheimer, então assim, tá precisando muito de mim... (WANDA).

Esses conflitos são relatados de diferentes formas pelas empresárias e têm impacto no tempo, na tensão ou no comportamento delas e das suas respectivas famílias. Ao seguir as definições de Greenhaus e Beutell (1985) para conflito trabalho-família é possível identificar em que se baseiam esses conflitos, no quadro 5 uma síntese deles:

Quadro 5 – Identificação das bases dos conflitos trabalho-família

Empreendedoras	Bases dos conflitos trabalho-família		
	Tempo	Tensão	Comportamento
Buffy	X		X
Diana	X	X	
Wanda	X	X	
Natasha	X		

Fonte: Pesquisa de campo (2022).

Mesmo que o resultado demonstre a predominância dos conflitos baseados em tempo, é importante ressaltar o entrelaçamento entre esse tipo de conflito e os outros – principalmente Diana e Wanda relataram de forma mais detalhada como a falta de tempo pode influenciar no desempenho que uma empreendedora acredita que tem nos âmbitos familiar e pessoal, o que se relaciona com conflitos baseado em tensão e em comportamento:

[...] Eu tenho uma grande demanda por tempo, eu tô ausente dos meus filhos, da minha casa [...] tenho dificuldade de equilibrar o tempo que eu estou aqui (na empresa) e que eu estou fora. Às vezes eu estou com eles ou na academia ou fazendo alguma coisa fora daqui, mas a mente está aqui. Eu não tenho uma qualidade de presença, entendeu? (DIANA).

[...] toda mulher, hoje, que é empresária e que tem filhos, ela tem um problema familiar. Por quê? Porque a gente se dedica tanto ao trabalho que esquece... Não é que a gente esqueça dos filhos! A gente os supre com coisas porque a gente não pode dar tempo, amor ... então, a gente sempre deixa a desejar (WANDA).

[...] eu sou daquelas que acham que as coisas só andam comigo, entendeu? Eu gosto de estar no pé! Por isso que eu não tenho tempo pra mim (WANDA).

Para mitigar os desafios impostos as mulheres nos conflitos trabalho-família, faz-se necessário que determinadas demandas sejam compartilhadas com outras pessoas, formando uma rede de apoio social (Meneses, 2007). Frente a este fato, as redes de apoio social das entrevistadas serão melhores detalhadas nas próximas seções.

5.2. Composição da rede de apoio social

Nesta seção identificou-se de forma detalhada a composição da rede de apoio social das empreendedoras aracajuanas entrevistadas. Essa rede costumeiramente auxilia indivíduos a vivenciarem e superarem situações difíceis (Bowlby, 2020). É comum que a rede de apoio social de mulheres empreendedoras seja composta por pessoas que atuam em seu local de trabalho, pela comunidade em que elas estão inseridas, família e amigos (Arregle et al., 2013; Carloto; Mariano, 2010; Teixeira; Bomfim, 2016). O quadro 6 dispõe maiores detalhes acerca da composição da rede de apoio social das mulheres entrevistadas:

Quadro 6 – Composição da rede de apoio social

Empreendedora	Rede de apoio social	Resultados
Buffy	Composição	Babá, mãe, irmã e equipe de trabalho.
	Atuação	Babá - auxílio remunerado para cuidar dos filhos quando eram pequenos; Mãe - auxílio voluntário para cuidar de uma das filhas quando era bebê; Irmã - auxílio voluntário para manter o funcionamento do seu restaurante; Equipe de trabalho - auxílio remunerado para manter o funcionamento do seu negócio.
	Competência(s) /Habilidade(s) desenvolvida(s)	Não relatou ter desenvolvido nenhuma competência e/ou habilidade por conta do apoio recebido.
Diana	Composição	Equipe de trabalho e projeto de capacitação empreendedora.
	Atuação	Equipe de trabalho - Auxílio remunerado para manter o funcionamento do seu negócio; Projeto de capacitação empreendedora - fornecimento de informações que ajudam no seu desenvolvimento como gestora.
	Competência(s) /Habilidade(s) desenvolvida(s)	Conseguiu ampliar seu bom relacionamento de troca com suas funcionárias, o que demonstra o desenvolvimento de habilidades e competências como gestora de pessoas. Além disso, a participação no projeto de capacitação empreendedora supostamente deve auxiliá-la no desenvolvimento de habilidades/competências empreendedoras.
Wanda	Composição	Esposo, filhos, equipe de trabalho, ex-sogra, SEBRAE/AL e psicóloga.
	Atuação	Esposo e filhos - Apoio emocional; Equipe de trabalho - auxílio remunerado para manter o funcionamento do seu negócio; Ex-sogra - auxílio voluntário para cuidar dos seus filhos quando eram pequenos; SEBRAE/AL - fornecimento de informações que ajudam no seu desenvolvimento como gestora; Psicóloga - escuta e aconselhamento profissional.
	Competência(s) /Habilidade(s) desenvolvida(s)	A capacitação recebida pelo SEBRAE/AL a ajudou como gestora. A ajuda psicológica a auxilia a lidar com as diversas situações e conflitos que ela enfrenta, o que indica a probabilidade de desenvolvimento de competências e habilidades como empreendedoras e como conciliadora dos papéis investigados por este trabalho.
Natasha	Composição	Babá, equipe de trabalho e esposo.
	Atuação	Babá - Auxílio remunerado para cuidar dos filhos quando eram pequenos; Equipe de trabalho - auxílio remunerado e voluntário para manter o funcionamento do seu negócio; Esposo - apoio emocional por meio do companheirismo.
	Competência(s) /Habilidade(s) desenvolvida(s)	Interação e diálogo se tornaram a base da sua dinâmica de negócio por conta do relacionamento que desenvolveu com seus funcionários.

Fonte: Pesquisa de campo (2021).

Os dados coletados revelaram que as empreendedoras possuem redes de apoio social compostas principalmente por familiares, atores com quem possuem vínculos afetivos. Esses costumam atuar de maneira voluntária. É válido relatar que todas as empreendedoras entrevistadas apontaram a sua equipe de trabalho como parte da sua rede de apoio. O auxílio de forma remunerada ou voluntária se mostra essencial porque possibilita a conciliação dos seus papéis de empresária, mãe e mulher; seja essa conciliação feita da forma ideal ou não. No mais essas redes ainda promoveu a formação de

competências e/ou desenvolvimento de habilidades da maioria das empreendedoras sob investigação.

5.3. Estratégias para reduzir, eliminar ou compartilhar os conflitos trabalho-família

Nesta seção verificou-se como as redes de apoio social das entrevistadas aturam para reduzir, eliminar ou compartilhar os seus conflitos trabalho-família. Para isso, inicialmente sondou-se que tipo de apoio essas redes promoveram. As entrevistadas relatam o recebimento dos três tipos de apoio social: emocional, informacional e instrumental, conforme descrito no quadro 7. Segundo Meneses (2007), estes apoios são fundamentais para as empreendedoras, tendo em vista os ganhos significativos em bem-estar.

Quadro 7 – Apoios recebidos

Empreendedora Entrevistada	Tipo de Apoio	Prestador do respectivo apoio
Buffy	Apoio emocional	Não foi mencionado.
	Apoio informacional	Não foi mencionado.
	Apoio instrumental	Mãe; irmã; babá.
Diana	Apoio emocional	Não foi mencionado.
	Apoio informacional	Projeto de capacitação empreendedora.
	Apoio instrumental	Equipe de trabalho.
Wanda	Apoio emocional	Esposo; filhos; psicóloga.
	Apoio informacional	SEBRAE/AL.
	Apoio instrumental	Equipe de trabalho; ex-sogra.
Natasha	Apoio emocional	Esposo.
	Apoio informacional	Não foi mencionado.
	Apoio instrumental	Equipe de trabalho.

Fonte: Pesquisa de campo (2021).

O estudo demonstrou que para o conflito trabalho-família, o apoio instrumental certamente foi o mais efetivo, uma vez que foi elencado por todas as entrevistadas. O apoio instrumental consiste na disponibilização de recursos e soluções para os problemas (Dunkel-Schetter et al., 1996). Como por exemplo o caso de Wanda, no qual o apoio instrumental pode ser verificado no suporte dado pela sua ex-sogra na criação dos seus filhos. Quanto aos provedores, Natasha, Wanda e Diana, afirmaram que a equipe de trabalho é a maior provedora deste tipo de apoio, enquanto Buffy, foi a única que não ponderou a equipe de trabalho como fomentadora do apoio instrumental.

Com relação as estratégias para eliminar, reduzir ou compartilhar os conflitos

decorrentes da relação trabalho-família, tem-se o quadro 8 com uma síntese dos achados:

Quadro 8 – Estratégias para resolução dos conflitos trabalho-família

Empreendedoras entrevistadas	Estratégias	Resultados obtidos
Buffy	Eliminação	Não foi mencionada.
	Redução	Ajuda remunerada da equipe de trabalho e de babá.
	Compartilhamento	Ajuda vindo da irmã, que cumpre algumas das suas funções e atribuições na empresa de forma gratuita.
Diana	Eliminação	Não foi mencionada.
	Redução	Ajuda remunerada de equipe de trabalho.
	Compartilhamento	Compartilhamento de suas funções com equipe de trabalho.
Wanda	Eliminação	Não foi mencionada.
	Redução	Ajuda remunerada de equipe de trabalho.
	Compartilhamento	Compartilhamento de funções maternas com a ex-sogra.
Natasha	Eliminação	Não foi mencionada.
	Redução	Ajuda remunerada de equipe de trabalho e de babá.
	Compartilhamento	Compartilhamento de suas funções com equipe de trabalho.

Fonte: Pesquisa de campo (2021), com base na classificação de Shelton (2006).

No quadro supracitado ficou evidente que, nenhuma das entrevistadas eliminou os conflitos salientados; até porque nenhuma delas se utilizou de estratégias para tanto. Shelton (2006) afirma que para existir a eliminação do conflito a empreendedora teria que optar por não formar uma família.

As empreendedoras entrevistadas optaram pelas estratégias de redução e compartilhamento dos seus conflitos. Ao optarem por estratégias que visaram a redução do conflito trabalho-família, verificou-se que as empreendedoras Buffy e Natasha contaram com o auxílio da equipe de funcionários e de babás. Por outro lado, Diana e Wanda contaram apenas com ajuda remunerada de sua equipe de trabalho.

Ao optarem por estratégias com o proposto de compartilhar funções para possível resolução dos conflitos trabalho-família, Buffy contou com apoio gratuito da irmã. Diana e Natasha compartilham suas funções com a equipe de trabalho e por fim, Wanda, teve apoio de sua ex-sogra.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa analisou a atuação das redes de apoio social de empreendedoras do segmento de alimentos e bebidas aracajuano nos conflitos relacionados a relação de trabalho-família. Todas as entrevistadas possuem filhos e mais de cinco anos atuando como empreendedoras, tendo como idade média quarenta e um anos. Quanto ao estado civil, duas são casadas e duas divorciadas.

Foi possível constatar que a multiplicidade de papéis desempenhados pelas entrevistadas é o causador dos conflitos trabalho-família. De modo geral, a dificuldade em conciliar funções profissionais, familiares e pessoais ocasionou diversos problemas como a falta de tempo e a falta de qualidade de presença. Os conflitos citados são baseados principalmente em falta de tempo das entrevistadas para atuarem nos seus variados papéis.

A rede de apoio social das empresárias, composta por diversos atores com vínculos familiares e profissionais, permitiu minimizar esses conflitos. Nos casos estudados, foi evidenciado que redes de apoio social não extinguiram o conflito trabalho-família. No entanto, tais redes permitiram o compartilhamento e redução dos conflitos vivenciados pelas empresárias, conforme indicações presentes na literatura.

Desta feita, o estudo contribui para o campo gerencial ao ratificar os pressupostos teóricos e demonstrar para as empreendedoras femininas a importância de criar e fortalecer redes de apoio social, seja de natureza afetiva ou empregatícia, com a finalidade de atenuar os desafios de conciliar trabalho e família. Este trabalho ainda atualiza a produção científica acerca deste tema, trazendo atenção para uma área de estudo e para um recorte relevante ao cotidiano das mulheres empreendedoras.

Para os estudos futuros, recomenda-se uma análise comparativa entre as realidades das mulheres empreendedoras (possíveis empregadoras) e mulheres que são empregadas, entender quais são as redes de apoio de cada uma delas e o seu efetivo papel. Além disso, aconselha-se um estudo quantitativo, mais abrangente e possível de generalização.

REFERÊNCIAS

ARREGLE, J.; BATJARGAL, B.; HITT, M. A.; MILLER, T. L.; TSUI, A. S.; WEBB, J. W. Institutional Polycentrism, Entrepreneurs' Social Network, and Venture Growth. *Academy of Management Journal*, v. 56, n. 4, p. 1024-1049, 2013.

ASSUNÇÃO, J. C.; ANJOS, M. A. D. Empreendedorismo feminino: um estudo no Estado de Minas Gerais. **GETEC**, v. 7, n. 16, p. 112-133, 2018.

BARBOSA, H. M. A.; NETO, M. P. da R.; JÚNIOR, S. L. C.; DA SILVA, P. M. M. Gerenciando o conflito trabalho-família no empreendedorismo feminino: evidências de um estudo com microempreendedoras individuais. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 12, n. 2, p. 94–121, 2021.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Laurence Bardin: tradução Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016. Disponível em: <https://madmunifacs.files.wordpress.com/2016/08/anc3a1lise-de-contec3bado-laurence-bardin.pdf>. Acesso em 17 de janeiro de 2020.

BONI, V.; QUARESMA, S. J. L. **Aprendendo a Entrevistar**: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. Em Tese, v. 2, n. 1, p. 68-80, 2005.

BOWLBY, J. **Cuidados maternos e saúde mental**. 6a ed. São Paulo: Martins Fontes – WMF, 2020.

CARLOTO, C. M.; MARIANO, S. As mulheres nos programas nos programas de transferências de renda: manutenção e mudanças nos papéis e desigualdade de gênero. **13o Congresso da Rede Mundial de Renda Básica**, 2010.

CORDEIRO, A. I. S.; SANTOS, G.; GAMARRA, N. R. A.; RODRIGUES, R.C Mulher empreendedora: desafios e oportunidades”. **Revista Caribeña de Ciencias Sociales**. V. 0, n. 0. 2020.

COUTINHO, M. L. R. O Papel de Homens e Mulheres na Família: podemos falar em reestruturação? **Revista Psicol. Clin**, v. 15, n. 2, p. 93-107, 2003.

CRESWELL, John W. Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches. **Thousand Oaks, Sage Publications**, 2nd ed, 2003.

DUNKEL-SCHETTER, C.; SAGRESTANO, L. M.; FELDMAN, P.; KILLINGSWORTH, C. **Social Support and Pregnancy**: A Comprehensive Review Focusing on Ethnicity and Culture. *Handbook of Social Support and the Family*, p. 375-376, 1996.

EVANS, P.; BARTOLOMÉ, F. The changing pictures of the relationship between career and family. **Journal of Occupational Behaviour**, v. 5, p. 9-21, 1984.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR – GEM. **Empreendedorismo no Brasil**: Relatório Executivo. 2017. Disponível em: https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20BRASIL_web.pdf. Acesso em 17 de janeiro de 2020.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR – GEM. **Empreendedorismo no Brasil: Relatório Executivo**. 2018. Disponível em: <<https://ibgp.org.br/PDF%20GEM/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20-%20Brasil%202018%20-%20web.pdf>>. Acesso em 15 de dezembro de 2020.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR – GEM. **Empreendedorismo no Brasil: Relatório Executivo**. 2019. Disponível em: <<https://ibgp.org.br/wp-content/uploads/2021/02/Empreendedorismo-no-Brasil-GEM-2019.pdf>>. Acesso em 15 de dezembro de 2020.

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.

JULIANO, M. C. C. YUNES, M. A. M. **Reflexões sobre rede de apoio social como mecanismo de proteção e promoção de resiliência**. **Ambiente & Sociedade**, v. 17, n. 3, p. 135-154, 2014.

LINDO, M. R.; CARDOSO, P. M.; RODRIGUES, M. E.; WETZEL, U. Vida Pessoal e Profissional: os Desafios de Equilíbrio para Mulheres Empreendedoras do Rio de Janeiro. **RAC-Eletrônica**, v. 1, n. 1, p. 1-15, jan/abr, 2007.

MACHADO, F. B. Dilemas de Mulheres Empreendedoras em Empresas Inovadoras Nascentes. In: EnANPAD. 36., **Rio de Janeiro: Anais Rio de Janeiro: XXXVI EnANPAD**, 2012.

MENESES, M. P. R. **Redes sociais – pessoais: conceitos, práticas e metodologia**, 2007. Tese (Doutorado) – Pós graduação em psicologia, faculdade de psicologia, PUC – Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007.

MOREIRA, Daniel. Natureza e fontes do conhecimento em Administração. **Revista Administração on line prática**, v. 1, n° 1, 2000.

NALDI, L., BAÛ, M., AHL, H; MARKOWSKA, M. Gender (in) equality within the household and business start-up among mothers. **Small Business Economic**, n. 56, 2019.

OLIVEIRA, J. H. A. Empreendedorismo feminino – um estudo bibliométrico da produção de artigos no Brasil entre os anos de 2010 e 2016. **Revista FATEC Sebrae em debate: gestão tecnologia e negócios**, v. 3, n. 5, 2016.

OLIVEIRA, L. B; CAVAZOTTE, F. S. C. N; PACIELLO, R. R. Antecedentes e Consequências dos Conflitos entre Trabalho e Família. **Revista de Administração Contemporânea**. Rio de Janeiro, 17(4): 418-437, Jul./Ago, 2013.

RAPOPORT, A.; PICCININI, C. A. Apoio Social e Experiência da Maternidade. **Revista Brasileira Crescimento e Desenvolvimento Humano**, v. 16, n. 1, p. 85- 96, 2006.

RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. **Metodologia da pesquisa aplicável às ciências**. Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. São Paulo: Atlas, p. 76-97, 2006.

RUTTER, M. Psychosocial Resilience and Protective Mechanisms. **American Journal of Orthopsychiatry**, v. 57, n. 3, p. 316-331, 1987.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS – SEBRAE. **Empreendedorismo Feminino no Brasil**. 2021. Acesso em 12 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2021/03/Empreendedorismo-Feminino-ate-III-trim_2020.pdf>. Acesso em 15 de dezembro de 2020.

SHELTON, L. M. Female Entrepreneurs, Work-family Conflict, and Venture Performance: New in-sights into the Work-family Interface. **Journal of Small Business Management**, v. 44, n. 2, p. 285-297, 2006.

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

STAKE, R. E. **Pesquisa qualitativa: estudando como as coisas funcionam**. Porto Alegre: Penso, 2011.

STROBINO, M. R. C., TEIXEIRA, R. M. Empreendedorismo Feminino e o Conflito Trabalho-Família: Estudo de Multicasos no Setor da Construção Civil da Cidade de Curitiba. **Revista Administração**, v. 49, n. 1, p. 1-18, 2014.

SWAIN, T. N. Feminismo e Recortes do Tempo Presente: mulheres em revistas "femininas". **Revista São Paulo em Perspectiva**, v. 15, n. 3, p. 67-81, 2001.

TEIXEIRA, R. M.; BOMFIM, L. C. S. 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**, v. 10, n. 1, p. 44-64, 2016.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 14 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

ZHU, W.; ZHOU, J.; LAU, W. K.; WELCH, S. (2020). How harmonious family encourages individuals to enter entrepreneurship: A view from conservation of resource theory. **International Journal of Conflict Management**, v. 31, n.13, p. 333-351, 2020.