



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022  
ISSN 2177-3866

## **EMPREENDEDORISMO FEMININO: Redes de Apoio Social para Atenuar os Conflitos Trabalho-Família**

**NATHAN AMORIN RIBEIRO DE SOUZA**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE (UFS)

**RÚBIA OLIVEIRA CORREA**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE (UFS)

**JEFFERSON REIS GUIMARÃES ANDRADE**  
UNIVERSIDADE TIRADENTES (UNIT)

**JOSÉ LUCAS BRANDÃO COSTA**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE (UFS)

**MANUELA DE JESUS SILVA SANTOS**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE (UFS)

## **EMPREENDEDORISMO FEMININO: Redes de Apoio Social para Atenuar os Conflitos Trabalho-Família**

### **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, 2020; NALDI et. al., 2019; TEIXEIRA; BONFIM, 2016).

De modo geral, a mulher 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 os conflitos do trabalho-família, resultando em maior *stress*, tensão, esgotamento físico e mental para as mulheres (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Para superar esta problemática, 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 seu crescimento, desafios e perfil, ao adicionar a temática rede de apoio social conectada ao conflito trabalho-família, ganha-se um viés de estudo pouco explorado academicamente, o qual pode revelar variáveis importantes para a atuação da mulher empresária (BARBOSA, 2021).

Diante do exposto, tem-se como questão 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 a essa pergunta foi traçado o objetivo geral de 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. Especificamente o artigo busca: 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 é a área de maior atuação das mulheres empreendedoras na cidade de Aracaju/SE. De acordo com o Serviço Brasileiro de Apoio ao Micro e Pequeno Empreendedor – SEBRAE (2021), proporcionalmente, as empreendedoras têm uma presença mais forte no sudeste e no nordeste. Em Sergipe encontra-se 1% das 8,6 milhões de empreendedoras no Brasil. O mesmo relatório também demonstra 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.

Este estudo está organizado em seções interdependentes, sendo esta introdução a primeira delas. Em seguida, é apresentado os tópicos do referencial teórico, sendo eles: Conflitos de Trabalho-Família e Rede de Apoio Social; Empreendedorismo Feminino e Atuação da Rede de Apoio Social. Em seguida são apresentados os procedimentos metodológicos, posteriormente os resultados da pesquisa e por fim, apresenta-se as considerações finais.

## CONFLITOS DE 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, 2012).

Desta forma, o conflito trabalho-família é um evento que pode atingir a homens e mulheres. Este conflito caracteriza-se pelas searas da (1) ausência de tempo para as demandas do lar, em virtude da jornada de trabalho; e/ou (2) comportamento conflitantes, quando o sujeito deve se portar de forma autossuficiente, com estabilidade emocional e agressivo no ambiente de trabalho, e transfere esse comportamento para a família, suscitando na falta de atitudes calorosas, emotivas e vulneráveis, ou seja, vivenciando um conflito entre papéis (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Apesar desse problema atingir aos homens, as mulheres são tocadas de maneira diferente (TEIXEIRA; BOMFIM, 2016). É comum que a sociedade banalize 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, a gerenciar a maioria das tarefas do lar (EVANS; BARTOLOMÉ, 1984).

Para mitigar os desafios impostos às 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 o sentimento de valorização, empatia, suporte e apoio (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, 1998). Essas redes podem ser classificadas conforme indicado no quadro 1 abaixo:

**Quadro 01 – Tipos de apoio social**

<b>NOMENCLATURAS</b>	<b>BENEFÍCIOS</b>
<b>Apoio emocional</b>	Promovem a expressão de conforto e cuidado.
<b>Apoio informacional</b>	Disponibilizam informações e aconselhamentos.
<b>Apoio instrumental</b>	Disponibilizam recursos e soluções para problemas.

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

Neste contexto, uma rede de apoio social atua como fator de proteção, construindo resiliência e/ou outras habilidades pertinentes à sobrevivência de um indivíduo (RUTTER, 1987), e, por isso, pode ser uma importante aliada para a mulher empreendedora, conforme será discutido a seguir.

## 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 6 a 12 horas do seu dia ao trabalho. E quando associada às demandas domésticas, a jornada diária de trabalho pode ter mais de 15 horas/dia (ASSUNÇÃO; ANJOS, 2018). A partir desse cenário, as mulheres podem enfrentar diversos riscos para a atividade empreendedora, conforme descrito no quadro 2 abaixo:

**Quadro 02 – 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.
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-se à família, além da falta de divisão de tarefas domésticas e má definição entre esferas pessoal e profissional, 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 recurso, como crédito.
Falta de apoio	Falta de apoio de pessoas importantes para a empreendedora, como os pais e/ou filhos. Quando pessoas próximas se demonstram céticas quanto à capacidade da mulher em abrir e manter um negócio.

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

Dentre os fatores acima listados, o conflito trabalho- família é o ponto focal desse estudo. Para atenuar este 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).

As mulheres empreendedoras podem ter a sua rede de apoio social composta por colaboradores da sua empresa (equipe de trabalho), comunidade em que elas estão inseridas, família e amigos, dentre outros, que fornecem distintas contribuições, conforme indicado no quadro 3.

**Quadro 03 – Integrante da rede de apoio**

INTEGRANTES DA REDE	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 estratégias que podem ser desenvolvidas por meio das redes de apoio social, quais sejam: (1) eliminação do conflito, (2) redução do conflito ou (3) compartilhamento do conflito.

No tocante a eliminação do conflito trabalho-família, o autor está trazendo a possibilidade da 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 empresárias 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 às 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).

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 têm 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.

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

## **PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A pesquisa possui natureza exploratória, pois abordou a conexão de temáticas pouco exploradas, o que impede formular hipóteses precisas e operacionalizáveis (RAUPP, 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 sua rede de apoio social para mitigar os conflitos trabalho-família (MOREIRA, 2000; STAKE, 2011).

Para alcançar os objetivos deste estudo foi realizada uma pesquisa de campo, a fim de coletar dados no contexto real (prático) e produzir informações sobre o objeto de pesquisa, as quais foram confrontadas com a teoria até então produzida sobre o tema, gerando conhecimento complementar sobre o assunto (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 atual há quinze 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.

Em conformidade com o que já foi apresentado nos objetivos e no referencial teórico foram estabelecidas as categorias analíticas e os elementos de análise deste estudo, de acordo com o exposto no quadro 04:

**Quadro 04 – Categorias analíticas e elementos de análise**

Objetivos específicos	Categorias analíticas	Elementos de análise
Diagnosticar os conflitos presentes na relação trabalho-família das empreendedoras	Conflito entre trabalho e família	Divisão de tarefas domésticas
		Horário de trabalho
		Realização de autocuidado
		Tempo dedicado ao autocuidado
		Tempo dedicado ao cuidado dos filhos
		Eficácia no desempenho de cada papel
		Sentimentos quanto à eficiência percebida
Identificar a composição da rede de apoio social das empreendedoras aracajuanas entrevistadas	Composição da rede de apoio social	Relação com cônjuge
		Relação com filhos
		Presença de sócios
		Presença de equipe de trabalho
		Auxílio profissional doméstico
		Influência de comunidade
		Outros
Verificar como as redes de apoio social atuam para reduzir, eliminar ou compartilhar os seus	Atuação da rede de apoio social	Eliminação de conflito
		Atenuação de conflito
		Compartilhamento de conflito

Fonte: Elaborado pelos autores (2022), com base na fundamentação teórica.

Considerando a natureza qualitativa desta pesquisa, os dados coletados nas entrevistas foram tratados por meio da técnica análise de narrativa, que compreendeu na identificação das categorias analíticas e elementos de análise a partir do relato das histórias e experiências cotidianas das entrevistadas, guiado com base no roteiro pré-elaborado de entrevista (NUNES et al., 2017). Foi realizado o cruzamento dos dados obtidos nos discursos 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.

## **RESULTADOS: ANÁLISE DOS CASOS**

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

### **Conflito trabalho-família**

As entrevistadas foram questionadas quanto à percepção que têm dos seus desempenhos nas esferas familiar, profissional e pessoal e da conciliação que têm que fazer dessas diferentes esferas. A seguir se apresenta a análise comparativa dos relatos coletados.

[...] eu digo que eu me dedico mais lá [na sua empresa]. Eu digo que o meu casamento é o [nome da sua empresa], é o meu trabalho. Eu passo praticamente vinte horas ou quase lá dentro. [...] Eu acho que eu nunca vou me botar em primeiro lugar. Mesmo que meus filhos se casem, eu acho que sempre vou pensar só neles, primeiro neles (BUFFY).

[...] acho que eu sou mais empreendedora e funcionária do que mãe. (WANDA).  
 [...] Eu fiquei muito de lado. Eu acho que eu tô retornando agora, depois da pandemia foi que eu retornei mais a olhar pra mim, mas antes era só trabalho e família. (NATASHA).

[...] eu tentei, estou tentando, na verdade, né, recuperar minha autoestima em relação ao meu corpo, a peso, essas coisas, agora... pós-pandemia. Mas eu tive um período realmente que eu fiquei largada às traças, não ligava pra nada. [...] era só trabalhar, trabalhar, tava no automático. (NATASHA).

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, conforme apontado no quadro 5 abaixo:

**Quadro 05 – Ordenação de prioridades**

Ordenação / Empreendedora entrevistada	Buffy	Diana	Wanda	Natasha
<b>Prioridade 1</b>	Trabalho	Autocuidado	Trabalho	Trabalho / Família
<b>Prioridade 2</b>	Família	Família	Família	Autocuidado
<b>Prioridade 3</b>	Autocuidado	Trabalho	Autocuidado	-

Fonte: Pesquisa de campo (2022).

Apesar da ordenação de prioridades ter a configuração apontada acima, as empresárias entendem a necessidade priorizarem o seu autocuidado, saúde e bem-estar, conforme relatos abaixo:

[...] Eu acredito que eu desempenho bem no meu trabalho. Eu vivo hoje mais pra o meu trabalho do que pra própria...minha casa, minha família. Então, assim, eu desenvolvo muito bem a questão do meu trabalho. (WANDA).

[...] Hoje eu faria [de primeiras prioridades] a mim e a minha família, eu gosto muito daqui, 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, precisa de muito tempo pra ela, e o tempo é muito pouco. (WANDA).

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

[...] Pela ordem correta, seria eu primeiro, mas ainda não. Ainda penso muito neles.

[...] Eu acho que nunca vou me botar em primeiro lugar. Mesmo meus filhos que casem, que saiam, eu acho que sempre vou pensar só neles, primeiro neles. (BUFFY).

Essa divergência entre o real e o desejado é a base do conflito trabalho-família (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). O estudo revelou ainda que essas divergências de prioridades, disponibilidades e entregas têm impacto no tempo, na tensão ou no comportamento das entrevistadas e das suas respectivas famílias, conforme relatos em tela:

[...] eu ficava triste por não poder estar participando de tudo, né? [...] mas por eu fazer de tudo que eles gostavam, de eu conseguir dar uma vida boa, um plano de saúde, tudo que eles queriam...tudo não, quase tudo, eu já me sentia vitoriosa e eu explicava a eles o porquê de eu não ter tempo. Que 'se você pediu essa *Barbie*, mamãe não vai ter, se você pedir esse carrinho, eu também não vou ter, então 'mainha' tem que trabalhar pra dar' (BUFFY).

[...] Eu tenho uma demanda de tempo, que eu tô ausente, dos meus filhos, da minha casa [...] me impacta mais na relação de tempo; de equilibrar o tempo que eu estou aqui e que eu estou fora e, às vezes, pior: eu estou com eles ou eu estou na academia ou estou fazendo alguma coisa fora daqui e estou com a mente aqui, eu não tenho uma qualidade de presença, entendeu? O maior impacto é esse, com certeza (DIANA).

[...] Eu sempre acho que dava para melhorar em tudo. [...] Eu tenho a frase [...]: ‘O dilema da mulher é trabalhar como se não tivesse filhos e cuidar dos filhos como se não precisasse trabalhar’. É o meu dilema. Porque eu estou aqui mas tô com a mente lá em casa [...]. Às vezes eu tô em casa, muitas vezes com a cabeça aqui [...] Hoje eu tô [...] me cobrando menos, mas eu ainda tenho o nível de auto exigência alto, por isso que eu digo que sou ‘meia boca (DIANA).

[...] todas as mulheres, hoje, que é empresária e que tem filhos, ela tem um problema familiar (sic)...eu acredito. Por quê? Porque a gente se dedica tanto ao trabalho e esquece, não é que a gente esqueça dos filhos, a gente supre eles com coisas que a gente não pode dar, que é tempo, que é amor [...] então, a gente sempre deixa a desejar. [...] eu não me arrependo, não, tô passando por alguns problemas, assim, familiares, com filhos, mas eu fiz o que eu pude. É assim, eles que não compreenderam, né? Eu sei, mas não faria diferente (WANDA).

[...] eu sou daquelas que acham que só andam as coisas comigo, entendeu? Eu gosto de estar no pé, gosto de...então, assim, por isso que eu não tenho tempo pra mim. Não tenho, porque eu me dedico muito ao trabalho e o tempo pra mim é muito curto. (WANDA).

Com base nos relatos acima e adotando as definições de Greenhaus e Beutell (1985), os conflitos das empresárias foram classificados conforme quadro a seguir:

**Quadro 06 – Identificação das bases dos conflitos trabalho-família (T-F).**

Empreendedoras entrevistadas / Bases dos conflitos T-F	Conflito T-F baseado em tempo	Conflito T-F baseado em tensão	Conflito T-F baseado em comportamento
Buffy	X		X
Diana	X	X	
Wanda	X	X	
Natasha	X		

Fonte: Pesquisa de campo (2022).

Mesmo que o resultado demonstra 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 ter nos âmbitos familiar e pessoal, o que se relaciona com conflitos baseados em tensão e em comportamento.

A seguir apresenta-se a rede de apoio social utilizado pelas empresárias para mitigar os desafios empreendedores na relação trabalho-família.

### Composição da rede de apoio social

Os dados coletados revelaram que as empreendedoras possuem redes de apoio social compostas por atores com quem possuem vínculos afetivos (familiares e amigos) e vínculos remunerados (colaboradores). O quadro 7 dispõe os detalhes dessas redes.

**Quadro 07 – Composição da rede de apoio social**

Empreendedora entrevistada	Fatores referentes à rede de apoio social analisados	Resultados
	Composição	Babá; mãe; irmã; equipe de trabalho.

Buffy	Atuação (respectivamente ao aparecimento na linha acima)	Auxílio remunerado para cuidar dos filhos quando eram pequenos; auxílio voluntário para cuidar de uma das filhas quando era bebê; auxílio remunerado e voluntário para manter o funcionamento do seu restaurante; auxílio remunerado para manter o funcionamento do seu negócio.
	Competência/Habilidade desenvolvidos por conta do apoio recebido	Não relatou ter desenvolvido nenhuma competência e/ou habilidade por conta do apoio recebido.
Diana	Composição	Equipe de trabalho; projeto de capacitação empreendedora.
	Atuação (respectivamente ao aparecimento na linha acima)	Auxílio remunerado para manter o funcionamento do seu negócio; fornecimento de informações que ajudam no seu desenvolvimento como gestora.
	Competência/Habilidade desenvolvidos por conta do apoio recebido	Não relatou ter desenvolvido nenhuma competência e/ou habilidade por conta do apoio recebido, mas em um ponto da entrevista, ela conta que 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; psicóloga.
	Atuação (respectivamente ao aparecimento na linha acima)	Apoio emocional (esposo e filhos); auxílio remunerado para manter o funcionamento do seu negócio; auxílio voluntário para cuidar dos seus filhos quando eram pequenos; fornecimento de informações que ajudam no seu desenvolvimento como gestora; escuta e aconselhamento profissionais.
	Competência/Habilidade desenvolvidos por conta do apoio recebido	Não relatou ter desenvolvido nenhuma competência e/ou habilidade por conta do apoio recebido, mas ela menciona que a capacitação recebida pelo SEBRAE/AL a ajudou como gestora, e que receber ajuda psicológica a ajuda 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; esposo.
	Atuação (respectivamente ao aparecimento na linha acima)	Auxílio remunerado para cuidar dos filhos quando eram pequenos; auxílio remunerado e voluntário para manter o funcionamento do seu negócio; apoio emocional por meio do companheirismo.
	Competência/Habilidade desenvolvidos por conta do apoio recebido	Relatou desenvolvimento de competências e habilidades como gestora de pessoas – 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 (2022).

A seguir, é exposto como as redes contribuem para as empreendedoras aqui entrevistadas.

### **Atuação da rede de apoio social junto à empreendedora**

As entrevistadas relatam o recebimento dos três tipos de apoio social: emocional, informacional e instrumental, conforme descrito no quadro 9. Segundo Menezes (2007), estes apoios são fundamentais para as empreendedoras, tendo em vista os ganhos significativos em

bem-estar.

**Quadro 8 – Apoios recebidos.**

<b>Empreendedora entrevistada</b>	<b>Tipo de Apoio</b>	<b>Prestador do respectivo apoio</b>
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 (2022).

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, onde 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, foi evidenciado que, nenhuma das entrevistadas eliminou os conflitos salientados. Tal resultado corrobora com o exposto por Shelton (2006), ao afirmar que para existir a eliminação do conflito a empreendedora teria que optar por não formar uma família.

Todas as empreendedoras entrevistadas seguiram pela estratégia de redução dos seus conflitos – nenhuma delas relatou ter tido menos filhos para facilitar suas funções empresariais, mas elas conseguiram reduzir os seus conflitos trabalho-família por meio da ajuda de terceiros, principalmente vindo das suas equipes de funcionários. Quanto ao compartilhamento de conflitos, esse pode ser identificado nos discursos de todas elas, conforme o quadro 9.

**Quadro 9 – Estratégias para resolução de conflitos sugeridas por Shelton (2006)**

<b>Empreendedora entrevistada</b>	<b>Estratégia para resolução de conflitos T-F</b>	<b>Resultados obtidos</b>
Buffy	Eliminação	Não foi mencionada.
	Redução	Ajuda remunerada da equipe de trabalho e de babá.
	Compartilhamento	Ajuda vindo da irmã, que não é remunerada, mas cumpre algumas das suas funções e atribuições.
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 (202).

Conforme o quadro acima, Buffy e Natasha contrataram babás quando seus filhos eram pequenos para que elas pudessem ir trabalhar, optando pela estratégia de redução com a ajuda de terceiros (SHELTON, 2006). Tal realidade é bastante comum no cotidiano nas casas das famílias de classe média no Brasil (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007).

Em seguida tem-se as considerações.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa analisou a atuação das redes de apoio social de empreendedoras do segmento de alimentos e bebidas da cidade de Aracaju/SE nos conflitos relacionados à 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 estresse, falta de tempo e falta de qualidade de presença. Todos os conflitos são baseados principalmente na falta de tempo.

A rede de apoio social das empresárias, composta por diversos atores com vínculos familiares ou trabalhistas, permitiu minimizar esses conflitos. Nos casos estudados, foi evidenciado que as 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 indicado 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.

A partir dessas considerações, este trabalho também pode ser visualizado como relevante porque 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 e mulheres que são funcionárias de instituições, entender quais são as redes de apoio de cada uma delas e o seu efetivo papel. Além disso, aconselha-se que um estudo mais abrangente em área geográfica seja realizado, sendo possível identificar se há ou não diferenças entre as redes de apoio social das empreendedoras de diferentes partes do estado.

## REFERÊNCIAS

AMORIM, R. O., BATISTA, L. E. Empreendedorismo Feminino: Razão Do Empreendimento. **Núcleo de Pesquisa da FINAN**, v. 3, n. 3, p. 1-14, 2012;

ARAÚJO, W. F.; SANTOS, G. R.; SALES, D. R. O teto de vidro e as instituições militares: um estudo de caso no 7o batalhão de Bombeiros Militar de Minas Gerais. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 1, p. 7961-7979, jan., 2021;

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.

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;

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.

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;

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;

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. Empreendedorismo no Brasil: Relatório Executivo. 2010. Acesso em 17 de janeiro de 2020. Disponível em: < <https://ibqp.org.br/wp-content/uploads/2016/09/Empreendedorismo-no-Brasil-2010-Relat%e3%b3rio.pdf> >;

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. Empreendedorismo no Brasil: Relatório Executivo. 2018. Acesso em 15 de dezembro de 2020. Disponível em: < <https://ibqp.org.br/PDF%20GEM/Livro%20Empreendedorismo%20no%20Brasil%20-%20web%20compactado.pdf> >;

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. Empreendedorismo no Brasil: Relatório Executivo. 2019. Acesso em 15 de dezembro de 2020. Disponível em: < <https://ibqp.org.br/PDF%20GEM/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20Empreendedorismo%20no%20Brasil%202019.pdf> >;

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

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985;

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;

LEITE, M. P., SALAS, C. Trabalho e desigualdades sob um novo modelo de desenvolvimento. **Tempo social**, v. 26, n. 1, p. 87-100, 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; DIB, 2021 OLIVEIRA, L. T.; DIB, A. M. Quebrando o “teto de vidro”: A ascensão das mulheres no mercado de trabalho à luz das políticas e convenções da OIT. **Revista Inclusiones**, v. 8, n. especial, p. 15-35, jan/mar, 2021;

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;

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;

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

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

SANTOS, C. M. M.; TANURE, B.; CARVALHO NETO, A. M. Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão. **Revista Administração em Diálogo**, v. 16, n. 3, p. 56-75, set/dez, 2014;

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. 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](https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2021/03/Empreendedorismo-Feminino-ate-III-trim_2020.pdf) >;

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. Perfil das mulheres empreendedoras do estado de São Paulo. 2013. Acesso em: 17 de dezembro de 2020. Disponível em: < [https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Anexos/perfil\\_mulheres\\_empreendedoras.pdf](https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Anexos/perfil_mulheres_empreendedoras.pdf) >;

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. Por que é fundamental estimular o empreendedorismo feminino? 2019. Acesso em: 16 de dezembro de 2020. Disponível em: < <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/por-que-e-fundamental-estimular-o-empreendedorismo-feminino,ca96df3476959610VgnVCM1000004c00210aRCRD> >;

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. Os donos de negócio no Brasil, por regiões e por unidades da federação. 2013.

Acesso em: 17 de dezembro de 2020. Disponível em: <  
[https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/DN\\_regiao\\_unidades\\_federa%C3%A7%C3%A3o.pdf](https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/DN_regiao_unidades_federa%C3%A7%C3%A3o.pdf)>;

SHANE, S. A. *A General Theory of Entrepreneurship: the Individual-Opportunity Nexus*. Cheltenham: Editora Edward Elgar Publishing, 2003;

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;

SLUZKI, C. E. *La Red Social: Frontera de la Practica Sistemica*. 1a ed. Barcelona: Editorial Gedisa, 1996;

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". **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.