



Universidade Federal do Pampa

**Campus Santana do Livramento
Graduação em Administração
Trabalho de Curso**

MULHER DE NEGÓCIOS: AS DEMANDAS CONFLITANTES VIVENCIADAS POR EMPREENDEDORAS DE SANT'ANA DO LIVRAMENTO/RS

Autoria: Stefani Caroline Padilha Machado

Orientadora: Profa. Dra. Katiuscia Schiemer Vargas

RESUMO

A mulher contemporânea desempenha inúmeros e distintos papéis, precisando assim conciliar atividades profissionais, familiares e pessoais. Logo, diante dessas esferas emergem em suas vidas demandas conflitantes. Neste sentido, o objetivo geral desta pesquisa foi analisar as demandas conflitantes vivenciadas por empreendedoras de Sant'Ana do Livramento/RS no que diz respeito às esferas profissionais, familiares e pessoais e as estratégias utilizadas para enfrentá-las. De maneira mais específica, buscou-se: a) analisar os principais conflitos entre demandas profissionais e familiares vivenciados pelas empreendedoras; b) verificar os principais conflitos entre a vida profissional e social vivenciados pelas empreendedoras; e c) identificar as estratégias utilizadas pelas empreendedoras para enfrentar e/ou compatibilizar as demandas profissionais, familiares e pessoais. Para tanto, desenvolveu-se um estudo narrativo de caráter exploratório e abordagem qualitativa em que foram realizadas seis entrevistas semiestruturadas e um grupo de discussão com sete empreendedoras de diversos setores de Sant'Ana do Livramento/RS. Como principais resultados, destaca-se que as empreendedoras apresentam dificuldades para separar a esfera profissional da familiar; possuem um sentimento de culpa no que se refere aos cuidados com os filhos; têm dificuldade em estabelecer horários para o seu autocuidado; colocam-se como última opção no grau de prioridade; como estratégias de enfrentamento utilizam de redes de apoio, delegação e auto-organização do tempo; vivenciaram julgamentos familiares e sociais no que se refere a carreira, filhos e atividades domésticas; possuem dificuldade para gerir seus colaboradores; e vivenciam um dilema relacionado a vida profissional e a exposição nas redes sociais.

Palavras-chave: mulheres; empreendedorismo feminino; demandas conflitantes.

BUSINESS WOMAN: THE CONFLICTING DEMANDS EXPERIENCED BY ENTREPRENEURS FROM SANT'ANA DO LIVRAMENTO/RS

ABSTRACT

The contemporary woman plays numerous and distinct roles, thus needing to reconcile professional, family and personal activities. Therefore, in front of these spheres, conflicting demands emerge in their lives. In this sense, the general objective of this research was to analyze the conflicting demands experienced by entrepreneurs from Sant'Ana do Livramento/RS with regard to the professional, family and personal spheres and the strategies used to face them. More specifically, we sought to: a) analyze the main conflicts between professional and family demands experienced by female entrepreneurs; b) verify the main conflicts between

professional and social life experienced by female entrepreneurs; and c) identify the strategies used by the entrepreneurs to face and/or make compatible the professional, family and personal demands. Therefore, a narrative study of exploratory character and qualitative approach was developed in which six semi-structured interviews and a discussion group were carried out with seven entrepreneurs from different sectors of Sant'Ana do Livramento/RS. As main results, it is highlighted that female entrepreneurs have difficulties in separating the professional and family spheres; they have a feeling of guilt regarding the care of their children; have difficulty establishing schedules for self-care; they are placed as the last option in the degree of priority; how coping strategies use support networks, delegation, self-organization of time; experienced family and social judgments regarding career, children and domestic activities; have difficulty managing their employees; and experience a dilemma related to professional life and exposure on social networks.

Keywords: women; female entrepreneurship; conflicting demands.

MUJER DE NEGOCIOS: LAS DEMANDAS CONFLICTIVAS VIVIDAS POR EMPRENDEDORAS DE SANT'ANA DO LIVRAMENTO/RS

RESUMEN

La mujer contemporánea desempeña numerosos y distintos roles, por lo que necesita conciliar actividades profesionales, familiares y personales. Por lo tanto, frente a estas esferas, emergen demandas conflictivas en sus vidas. En ese sentido, el objetivo general de esta investigación fue analizar las demandas conflictivas experimentadas por las emprendedoras de Sant'Ana do Livramento/RS en lo que respecta a los ámbitos profesional, familiar y personal y las estrategias utilizadas para enfrentarlas. Más específicamente, fue buscado: a) analizar los principales conflictos entre las demandas profesionales y familiares que experimentan las emprendedoras; b) verificar los principales conflictos entre la vida profesional y social experimentado por las emprendedoras; y c) identificar las estrategias utilizadas por las emprendedoras para enfrentar y/o compatibilizar las demandas profesionales, familiares y personales. Por lo tanto, se desarrolló un estudio narrativo de carácter exploratorio y enfoque cualitativo en el que se realizaron seis entrevistas semiestructuradas y un grupo de discusión con siete emprendedoras de diferentes sectores de Sant'Ana do Livramento/RS. Como principales resultados, se destaca que las emprendedoras tienen dificultades para separar la esfera profesional de la familiar; tienen un sentimiento de culpa relacionado con el cuidado de sus hijos; tienen dificultad para establecer horarios para el cuidado personal; se colocan como última opción en el grado de prioridad; cómo las estrategias de afrontamiento utilizan redes de apoyo, delegación, autoorganización del tiempo; juicios familiares y sociales experimentados con respecto a la carrera, los niños y las actividades domésticas; tienen dificultad para administrar a sus empleados; y experimentan un dilema relacionado con la vida profesional y la exposición en las redes sociales.

Palabras-clave: mujeres; emprendimiento femenino; demandas conflictivas.

1. INTRODUÇÃO

O percentual de mulheres que optam por ser donas do próprio negócio vem crescendo constantemente, motivadas por alguma oportunidade ou impulsionadas por suas necessidades, as mulheres empreendedoras estão escrevendo um novo capítulo na história do empreendedorismo (STROBINO; TEIXEIRA, 2014). Conforme o *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2019), no Brasil de um total de 53 milhões de empreendedores, 30 milhões são mulheres, o que evidencia a crescente participação feminina no empreendedorismo brasileiro.

O empreendedorismo feminino apresenta um potencial econômico e contribui para o desenvolvimento do Brasil (JONATHAN, 2011), de modo que se destaca na promoção da

geração de riqueza e empregos e é um aliado na luta das mulheres por equidade no mundo dos negócios, representatividade e diminuição da desigualdade de gênero.

Entretanto, apesar da crescente ascensão feminina nos negócios, a taxa de mortalidade de empreendimentos femininos ainda é maior se comparada a dos negócios masculinos (GEM, 2019). De fato, gerir um negócio é desafiador, uma vez que demanda tempo, persistência e o enfrentamento de algumas tensões. Cenário de dilemas que se intensifica quando se trata de mulheres à frente do seu próprio negócio, visto que a maior parte dos afazeres domésticos e cuidados com os filhos – ainda – é destinada a elas. Neste sentido, é notório que a maioria das empreendedoras enfrentam demandas conflitantes no seu dia a dia oriundas do acúmulo de tarefas públicas e privadas que precisam desempenhar (ROCHA-COUTINHO, 2003).

As mulheres seguem sendo vítimas de desigualdades e preconceitos, como desigualdade salarial, dificuldade para conseguir cargos de liderança nas empresas, assédio, discriminação de gênero. A inserção das mulheres no mundo dos negócios evidencia ainda mais a dupla (ou tripla) jornada de trabalho feminino, uma vez que apesar de também estarem trabalhando fora de casa, mantiveram a responsabilidade de cuidar do lar. Conforme Perrelli e Tonelli (2017), se antes a mulher deveria dedicar-se exclusivamente ao lar e aos cuidados com os filhos, atualmente, ela também trabalha fora e estuda.

A mulher contemporânea desempenha inúmeros e distintos papéis, precisando conciliar atividades profissionais, familiares e pessoais. No caso das empreendedoras, as fronteiras entre o trabalho, vida pessoal e vida social ficam ainda mais difíceis de serem bem definidas, fazendo com que experienciem demandas conflitantes em sua rotina. Falar a respeito da tripla jornada feminina é avançar numa discussão onde existe a necessidade de garantir os direitos de cidadania, bem-estar e desenvolvimento profissional e pessoal das mulheres (PIRROLAS; CORREIA, 2020).

O tempo excessivo dedicado pelas mulheres empreendedoras para a realização das atividades profissionais acaba por interferir no desempenho das tarefas familiares e, diante desta incompatibilidade, surge no cotidiano delas os conflitos entre o trabalho e a família. O conflito trabalho-família (CTF) decorre da tentativa de equilibrar os diversos papéis onde as pressões dos domínios do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis em algum aspecto, logo quanto mais centralizado for um papel mais tempo será dedicado a ele resultando em menos tempo e energia para o outro papel (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; FRASER, 2005; GAUCHE; VERDÚ; SILVEIRA, 2013).

Sendo assim, torna-se recorrente a pressão dos familiares sobre as empreendedoras para que estas estejam mais presentes nas atividades familiares, o que pode resultar em um enorme desgaste emocional. Ademais, como este conflito se torna latente ao tentar dividir o tempo entre o trabalho e a família é comum que as empreendedoras fiquem sem disponibilidade para a socialização seja ela profissional (*networking*) ou pessoal (*happy hour*, cinema, academia, etc.).

E estes não são os únicos dilemas vivenciados por empreendedoras, pois muitas mulheres sofrem preconceito por empreenderem em setores considerados “masculinos”. Deste modo, acabam sendo vítimas de desconfiança por parte de seus clientes, fornecedores e instituições bancárias no que se refere a capacidade e competência para gerirem um empreendimento, por isso tendem a possuir maior dificuldade para alcançar valorização e reconhecimento (CAVEDON; GIORDANE; CRAINE, 2005; ALPERSTEDT; FERREIRA; SERAFIM, 2014). Além disso, as empreendedoras possuem dificuldade para obterem recursos financeiros, apesar da crescente participação no mercado muitas instituições ainda tratam as mulheres com inferioridade em comparação aos homens (BOMFIM; TEIXEIRA, 2015; SILVA; MAINARDES; LASSO, 2016).

É importante destacar que grande parte das empreendedoras são responsáveis por todas as áreas do negócio – desde a produção até o marketing – e por isso, em meio a competitividade do mercado, torna-se necessária a constante atualização profissional. Desta forma, as

empreendedoras também precisam reservar um tempo do seu dia para estudar, logo o acúmulo de todas as tarefas corrobora para uma sobrecarga.

Em decorrência desses conflitos e desafios, muitas mulheres apresentam dificuldades para garantir a sobrevivência de seus empreendimentos. De acordo com o GEM (2019), no empreendedorismo estabelecido, ou seja, com o negócio consolidado por um período superior a 3,5 anos, a participação dos homens é mais ativa se comparada a participação das mulheres. Isto demonstra que além dos conflitos interferirem na autoconfiança e motivação para permanecer na caminhada empreendedora, a economia do país também é afetada, visto que é menos um negócio para gerar riqueza e empregos. Para tanto, as empreendedoras empregam estratégias de diversas ordens a fim de conciliar todas as suas demandas, diminuir a taxa de mortalidade e fazer os negócios prosperarem.

Deste modo, algumas estratégias utilizadas pelas empreendedoras são: compartilhamento das tarefas; auto-organização do tempo; controle das emoções de modo a não levar problemas do trabalho para dentro de casa; bom convívio com a família buscando diálogo e apoio instrumental e emocional; utilização de dispositivos de alívio de tensão; harmonização dos compromissos dos familiares para garantir um tempo de convivência; não levar trabalho para casa (JONATHAN; SILVA, 2007; STROBINO; TEIXEIRA, 2014; BARBOSA et al., 2021).

Diante do exposto, pretende-se responder ao seguinte problema de pesquisa: Quais as demandas conflitantes vivenciadas por empreendedoras de Sant'Ana do Livramento/RS no que diz respeito às esferas profissionais, familiares e pessoais e as estratégias utilizadas para enfrentá-las?

Neste sentido, o objetivo geral da pesquisa é analisar as demandas conflitantes vivenciadas por empreendedoras de Sant'Ana do Livramento/RS no que diz respeito às esferas profissionais, familiares e pessoais e as estratégias utilizadas para enfrentá-las. Por sua vez, como objetivos específicos, definiram-se: a) analisar os principais conflitos entre demandas profissionais e familiares vivenciados pelas empreendedoras; b) verificar os principais conflitos entre a vida profissional e social vivenciados pelas empreendedoras; e c) identificar as estratégias utilizadas pelas empreendedoras para enfrentar e/ou compatibilizar as demandas profissionais, familiares e pessoais.

A maioria dos estudos a respeito dos conflitos vivenciados por mulheres empreendedoras se limita a abordar o conflito trabalho-família. A exemplo do estudo de Barbosa et al. (2021), que buscou compreender como o conflito trabalho-família impacta os empreendimentos de microempreendedoras do ramo de confeitaria de Natal (RN), e da pesquisa de Strobino e Teixeira (2014) que apresentou os conflitos trabalho-família percebidos por empresárias do setor de material de construção de Curitiba (PR).

Desta forma, a presente pesquisa justifica-se, primeiramente, por tratar da temática do empreendedorismo feminino, a qual é importante para o desenvolvimento econômico e social de um país através da geração de empregos, expansão/movimentação da economia, diversidade de negócios, redução das diferenças entre as oportunidades de crescimento na carreira de homens e mulheres (SILVA et al., 2019; BARBOSA et al., 2021). Além de representar um meio de empoderamento, proporcionando maior espaço e visibilidade para romper as diversas questões de gênero que nos rodeiam.

Soma-se a importância de abordar a temática do empreendedorismo feminino, a possibilidade de auxiliar no avanço teórico da compreensão dos conflitos vivenciados por empreendedoras, abarcando também outras esferas da vida feminina – desde as demandas profissionais até as pessoais, como o trabalho, cuidados com os filhos, afazeres domésticos, tempo para lazer, estudo e autocuidado –, que sobrepõem as vivências das empreendedoras.

Ademais, diante da reconhecida multiplicidade de papéis assumidos pelas mulheres, torna-se necessário abarcar estratégias e meios para amenizar tensões e conflitos vivenciados.

Desta maneira, em termos práticos o presente estudo pretende apresentar às empreendedoras, reflexões acerca das estratégias utilizadas na tentativa de minimizar os impactos dos conflitos oriundos dos diversos papéis exercidos.

O presente estudo está organizado em seis seções: a primeira seção corresponde a introdução, a qual é composta pela problemática do estudo, objetivo geral e objetivos específicos e justificativa da pesquisa; a segunda trata dos desafios e conflitos derivados do empreendedorismo feminino; a terceira seção, por sua vez, aborda a multiplicidade de papéis assumidos pelas mulheres, bem como as estratégias de enfrentamento; a quarta seção apresenta a metodologia, a qual contém a caracterização da pesquisa, as técnicas de coleta e análise de dados; a quinta seção apresenta a análise e discussão dos resultados; a sexta seção corresponde as considerações finais e, por fim, as referências utilizadas e os apêndices do trabalho.

2. EMPREENDEDORISMO FEMININO: DESAFIOS E CONFLITOS

O empreendedorismo é um processo que envolve criação, geração de valor e a transformação de ideias em oportunidades através da introdução de um novo produto ou de um novo serviço, colaborando para a criação de um negócio (SCHUMPETER, 1997; DORNELAS, 2021). Para o GEM (2019), o empreendedorismo consiste em qualquer tentativa de criação de um novo negócio, seja uma atividade autônoma, uma nova empresa ou uma expansão de um empreendimento existente.

No Brasil, o empreendedorismo começou a ganhar maior intensidade a partir da década de 1990, quando entidades como o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) e a Sociedade Brasileira para Exportação de *Software* (*Softex*) foram criadas para proporcionar auxílio e respaldo às pequenas empresas. Anteriormente, além do empreendedor não possuir o suporte necessário, os ambientes político e econômico do país não eram favoráveis para a prática empreendedora. Assim, ao longo dos anos a atividade se intensificou ainda mais, fazendo com que o empreendedorismo passasse a representar um relevante papel na economia, proporcionando maior geração de emprego (DORNELAS, 2021; COSTA; BARROS; MARTINS, 2012).

Conforme o relatório do GEM de 2019, no Brasil a taxa de empreendedorismo total (TTE), a qual é formada por todos os indivíduos envolvidos em alguma atividade empreendedora em relação ao total da população adulta, é de 38,7%, em termos absolutos 53 milhões de brasileiros são empreendedores, ou seja, um quarto da população do país. O último relatório também realizado pelo GEM, no estado do Rio Grande do Sul (RS), em 2018, apontou que a cada 3 gaúchos 1 estava envolvido com alguma atividade empreendedora, numa estimativa de envolvimento de 2,4 milhões de gaúchos entre 18 e 64 anos, representando 31,6% da população do estado.

Em ambos os relatórios se apresenta o número de mulheres empreendedoras, sendo que dos 53 milhões de empreendedores do país 30 milhões correspondem a mulheres e dos 2,4 milhões de empreendedores do RS, estima-se que 1,04 milhões são mulheres, mostrando que a participação feminina no empreendedorismo brasileiro está ganhando expressivo destaque. Desde a década de 1970 as mulheres vêm conquistando seu espaço no mercado de trabalho não só como empregadas, mas também como empregadoras, grande parte desta participação é oriunda da conquista de direitos civis por parte das mulheres, como por exemplo, o direito ao voto, a educação, ao divórcio (LINDO et al., 2007; GOMES et al., 2009). Deste modo, o empreendedorismo feminino caracteriza-se como um importante mecanismo para o crescimento econômico e desenvolvimento das sociedades por meio da geração de empregos, formação de riqueza, representatividade, diversidade de negócios, equidade entre homens e mulheres no mundo dos negócios, além de representar um grande avanço na luta das mulheres na conquista de papéis importantes dentro da sociedade (SILVA et al., 2019; BARBOSA et al., 2021).

No Brasil, segundo o relatório do GEM (2019) praticamente não houve diferença entre homens e mulheres no estágio de empreendedorismo inicial, que corresponde a negócios com menos de 3,5 anos de existência, confirmando a efetiva participação feminina nesta atividade. Entretanto, no empreendedorismo estabelecido, o qual corresponde a um negócio consolidado que paga aos proprietários alguma remuneração por um período superior a 3,5 anos, a participação dos homens (18,4%) foi mais ativa se comparada a participação das mulheres (13,9%), em termos absolutos estima-se a existência de quase três milhões de homens a mais no empreendedorismo estabelecido. Os dados supracitados acabam por demonstrar que os empreendimentos femininos possuem maior tendência a mortalidade, evidentemente como em qualquer outra atividade, o processo de empreender é repleto de desafios e entraves, contudo quando se trata de mulheres empreendedoras as dificuldades enfrentadas para manter o negócio em funcionamento são ainda maiores, devido a construção histórica atrelada ao gênero feminino (WINN, 2004).

Muitas mulheres sofrem preconceito por empreenderem em setores reconhecidos tipicamente como “masculinos”, como por exemplo, metalúrgica, construção civil, indústria, agronegócio, tecnologia, uma vez que grande parte dos segmentos são dominados por homens. Logo, na visão de grande parte da sociedade as mulheres parecem estar deslocadas do contexto, sendo vítimas de desconfiança por parte de seus clientes, fornecedores, instituições bancárias no que diz respeito a capacidade e competência para gerenciarem o negócio. Deste modo, muitas vezes vivenciam situações de falta de respeito evidenciando total ausência de valorização e por consequência possuem maior dificuldade para atingirem reconhecimento e credibilidade no mercado (CAVEDON; GIORDANE; CRAINE, 2005; ALPERSTEDT; FERREIRA; SERAFIM, 2014).

Outro desafio recorrente para o desenvolvimento dos negócios femininos é a dificuldade de obtenção de recursos financeiros, no que se refere a empréstimos, financiamentos, crédito e capital social, mesmo com o crescimento de mulheres empreendedoras muitas instituições ainda tratam mulheres com inferioridade em comparação aos homens, influenciadas por pensamentos retrógrados e machistas as instituições acabam por oferecer linhas de crédito financeiro menores com taxas de juros mais elevadas (BOMFIM; TEIXEIRA, 2015 ; SILVA; MAINARDES; LASSO, 2016). Entretanto, Carreira et al. (2015) afirmam que a falta de crédito é uma dificuldade enfrentada pelos empreendedores iniciais em ambos os gêneros, uma vez que as instituições bancárias priorizam o crédito para gestores com experiência e suporte patrimonial, o que não é o caso de todos os empreendedores, pois na maioria das vezes são iniciantes no mundo dos negócios, bem como utilizam montante de familiares para abrir o empreendimento.

Além disso, algumas empreendedoras possuem dificuldade de acesso a redes de relacionamento, pois normalmente as redes femininas são pouco diversificadas limitando-se a familiares e pessoas próximas. Isso ocorre, pois o tempo das mulheres, por vezes, acaba por ser dividido entre o trabalho e a família, sem disponibilidade para socialização, o que, por sua vez, dificulta a ampliação do seu *networking*. Soma-se a este contexto, o fato de as mulheres, muitas vezes, serem desacreditadas por fornecedores, colegas de profissão e possíveis investidores, tendo como consequência a menor capacidade das empreendedoras em obter informações úteis e desenvolver uma vantagem competitiva frente aos concorrentes (VALE; SERAFIM, 2010; SOUZA et al., 2016).

De fato, se comparada às configurações sociais passadas, a sociedade atual está mais aberta à figura da mulher empreendedora mesmo que em algumas situações a posição de referência feminina ainda represente um paradigma a ser superado (CARREIRA et al., 2015). Em decorrência de uma herança patriarcal e machista grande parte das mulheres carrega consigo a responsabilidade de realizar os afazeres domésticos e cuidar dos filhos, logo as mulheres empreendedoras além de cuidarem do próprio negócio, precisam administrar as

tarefas que lhe são impostas, muitas vezes de maneira desigual se comparada aos homens, e ainda buscarem espaço e tempo para o seu autocuidado (JONATHAN, 2011; PERRELLI; TONELLI, 2017).

Neste sentido, muitas mulheres se deparam com a necessidade de conciliar as demandas do seu negócio com as tarefas domésticas, bem como com a sua vida pessoal, vivenciando situações de tensões, conflitos e desgaste, refletindo muitas vezes no bem-estar do empreendimento. Silva, Mainardes e Lasso (2016) corroboram com este pensamento, visto que ao realizarem um estudo com empreendedoras concluíram que muitas desistem de estar à frente de um negócio por não conseguirem que o empreendimento cresça ou por dedicarem muito tempo a este, não possuindo tempo para tarefas domésticas, bem como para elas mesmas.

De acordo com os achados da pesquisa de Barbosa et al. (2021), as empreendedoras vivenciam níveis de conflito entre os âmbitos pessoais e profissionais, em detrimento aos múltiplos papéis o tempo disposto na realização de um papel reflete no exercício das atividades de outro, gerando assim um conflito. Deste modo, para o melhor entendimento a respeito dos desafios vivenciados por mulheres empreendedoras nas diversas esferas de suas vidas, o capítulo seguinte irá abordar a multiplicidade de papéis assumidos por elas, assim como as estratégias utilizadas para enfrentá-los.

3. TRABALHO, FAMÍLIA E VIDA PESSOAL: A MULTIPLICIDADE DE PAPÉIS ASSUMIDOS POR EMPREENDEDORAS E AS ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO

Ser filha, esposa, mãe, dona de casa, proprietária de um negócio são alguns dos papéis exercidos por mulheres empreendedoras que, no mundo atual, se veem obrigadas a conciliá-los a fim de satisfazer a todos na família e na empresa. Muitos observadores do comportamento feminino atribuem às mulheres uma aptidão para pensar e fazer diferentes atividades simultaneamente e consideram a multiplicidade de papéis uma característica do universo feminino, seja envolvendo a vida profissional, familiar ou pessoal (JONATHAN; SILVA, 2007).

De fato, percebe-se que a multiplicidade é uma característica inerente às mulheres, visto que os homens geralmente empregam suas energias primeiramente na vida profissional, enquanto as mulheres têm de equilibrar a sua energia entre a vida familiar e profissional. O modo como estas manejam diversas tarefas simultaneamente é pouco compreendido/valorizado, entretanto torna-se um ponto positivo para o sucesso do empreendimento, pois apresentam uma maneira única de administrar (BUTTNER; MOORE, 1997; AMORIM; BATISTA, 2012).

Contudo, a responsabilidade da mulher em desempenhar inúmeros papéis concomitantemente pode prejudicá-la na intenção de iniciar seu empreendimento, já que as responsabilidades assumidas socialmente acabam exigindo grande esforço para o seu negócio se tornar real. Grande parte das mulheres são responsáveis por cuidar da família e dos afazeres domésticos, aliado a essas atividades ainda administram seus negócios de modo a definir estratégias, metas, estabelecer relações com fornecedores, clientes e funcionários, assim como precisam separar um horário para si mesmas (LJUNGREEN; KOLVEREID, 1996; FLORIANO, 2013). Sendo assim, Capowski (1992) afirma que diante das inúmeras atividades desempenhadas as empreendedoras acabam por trabalhar muito mais e a jornada de oito horas de trabalho diária passa a ser mais extensa podendo ser de doze a quatorze horas por dia, principalmente no início do empreendimento.

Diante do tempo excessivo despendido para a realização das atividades profissionais e consequente incompatibilidade de expectativas na esfera familiar, emerge no dia a dia das empreendedoras o conflito trabalho-família, fenômeno que passou a ser observado a partir da

segunda metade do século XX, quando inúmeras mulheres passaram a fazer parte do mercado de trabalho.

O conflito trabalho-família (CTF) é definido como uma forma de conflito decorrente da tentativa de equilibrar os múltiplos papéis onde as pressões da função dos domínios do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis em algum aspecto; deste modo, o tempo excessivo dedicado ao trabalho acaba por interferir nas responsabilidades familiares, assim como o tempo direcionado a família pode interferir nas responsabilidades do trabalho (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; FRASER, 2005; GAUCHE; VERDÚ; SILVEIRA, 2013).

Greenhaus e Beutell (1985) propuseram três dimensões para compreender o conflito trabalho-família (CTF), sendo elas: tensão, tempo e comportamento. Segundo os autores, qualquer característica que afete o tempo, o comportamento ou cause tensão no indivíduo no exercício dos papéis que assume, pode culminar no conflito. As pressões nos/dos papéis se intensificam quando a esfera profissional ou familiar é excedente ou centralizada, quanto mais importante um papel é para o indivíduo mais tempo será dedicado a ele, resultando em menos tempo e energia para desempenhar o outro papel (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

O estudo de Barbosa et al. (2021) vai ao encontro desse modelo, visto que por meio dos relatos das entrevistadas constatou-se que ao desempenhar inúmeros papéis, o tempo gasto na realização de um papel acaba por interferir no desempenho das tarefas do outro papel, gerando assim uma tensão. Por sua vez, a pesquisa de Strobino e Teixeira (2014), identificou as seguintes consequências oriundas do conflito trabalho-família: poucas horas dedicadas a família devido à excessiva dedicação ao trabalho, dificuldades para o compartilhamento das atividades familiares com demais membros da família, mau humor no trato com a família como consequência dos problemas do trabalho, bem como transtornos emocionais causados por brigas familiares. Desta maneira, percebe-se que os embates relacionados ao gerenciamento do trabalho e da família ocorrem diariamente, culminando em consequências negativas para o bem-estar das empreendedoras.

O fato de realizar diversas atividades, possuindo assim inúmeras responsabilidades requer um esforço excessivo por parte das mulheres, o que pode levar a uma deterioração psíquica, emocional e física. Muitas mulheres acabam por abrir mão de suas férias, do lazer e do convívio social com o intuito de priorizar o sucesso de sua empresa, porém acabam esquecendo do próprio bem-estar e, deste modo, os níveis de sobrecarga aumentam desencadeando em estresse, preocupações e exaustão emocional (LINDO et al., 2007; MUNIZ, ANDRADE; SANTOS, 2019).

A exaustão emocional é considerada o fator central da Síndrome de *Burnout*, a qual é definida como um fator de natureza psicológica decorrente de uma forte tensão emocional atrelada ao estresse ocupacional ocasionando sentimentos e atitudes negativas no relacionamento do ser humano com o seu trabalho, como insatisfação, perda de comprometimento e desgaste (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2009; MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016). Conforme o relatório realizado pela *Lean In e Mckinsey & Company* (2021), as mulheres sofrem mais com os sintomas do *Burnout* do que homens, resultado que merece atenção.

Sendo assim, com o intuito de evitar possíveis desgastes físicos, emocionais e psíquicos, bem como o fechamento do empreendimento em decorrência das demandas conflitantes algumas empreendedoras acabam por utilizar certas estratégias de enfrentamento. Tiedje (2004) sugere cinco estratégias de enfrentamento, sendo elas: I) estratégia supermulher, onde busca-se eficiência no desempenho de todos os papéis; II) planejamento e administração do tempo, cuja meta é otimizar o desempenho dos papéis; III) reinterpretação cognitiva das demandas, a qual envolve a redução do próprio padrão de exigências; IV) afastamento das atividades menos importantes; e V) estratégia multitarefa, que implica em desempenhar várias atividades ao mesmo tempo. Por sua vez, Shelton (2006) aponta apenas três estratégias básicas para

manipular os papéis exercidos: I) eliminação de papéis; II) redução da participação num papel; e III) compartilhamento de papéis.

Ao longo dos últimos vinte anos pesquisas importantes foram sendo desenvolvidas no Brasil a respeito das estratégias utilizadas por empreendedoras para enfrentar a multiplicidade de papéis e diante dos resultados apresentados percebeu-se que muitas mulheres fazem uso de certas estratégias de Tiedje (2004) e Shelton (2006) em sua rotina.

A pesquisa de Losada e Rocha-Coutinho (2007) apontou que as executivas cariocas de classe média zelam pela conciliação das necessidades familiares, profissionais e pessoais, para isso não levam trabalho para casa a fim de garantir um tempo pessoal, harmonizam os compromissos de todos os familiares para garantir um tempo de convivência e delegam tarefas a todos os familiares, estabelecendo parcerias na condução da casa. No estudo de Jonathan e Silva (2007) a auto-organização do tempo e o estabelecimento de parcerias e cumplicidade também foram estratégias bem citadas, entretanto uma estratégia que merece destaque é uso de dispositivos de alívio de tensão, como atividade física, viagens, espiritualidade. Por fim, nos resultados da pesquisa de Strobino e Teixeira (2014), o compartilhamento das atividades e controle do tempo também foram apontados, porém as entrevistadas ressaltaram outras estratégias interessantes, sendo elas: o controle das emoções para não levarem os problemas do trabalho para casa e o bom convívio com seus parceiros, priorizando o diálogo, o apoio instrumental e emocional.

Deste modo, percebe-se que as estratégias de organização do tempo e compartilhamento das atividades com demais familiares ou funcionários são primordiais para o enfrentamento saudável dos diversos papéis desempenhados, no entanto entende-se que as estratégias mudam conforme a realidade e a necessidade de cada empreendedora.

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa que teve como objetivo analisar as demandas conflitantes vivenciadas por empreendedoras de Sant'Ana do Livramento/RS no que diz respeito às esferas profissionais, familiares e pessoais e as estratégias utilizadas para enfrentá-las, caracteriza-se como um estudo de caráter exploratório e abordagem qualitativa.

A pesquisa exploratória possui como propósito promover maior familiaridade com o problema de modo a torná-lo mais explícito onde o seu principal objetivo é o desenvolvimento, o esclarecimento e a modificação de conceitos e ideias (GIL, 2019). Conforme Cervo e Bervian (2002), a pesquisa exploratória é recomendada quando há pouco conhecimento sobre o problema a ser estudado, deste modo, justifica-se o uso da pesquisa exploratória, pois a temática da multiplicidade de papéis ainda é pouco solidificada, apesar da mesma estar sendo desenvolvida não há pesquisas e instrumentos avançados acerca do tema.

De acordo com Mattar (2001), os métodos empregados em estudos exploratórios são amplos e versáteis, no entanto, torna-se usual a pesquisa exploratória com abordagem qualitativa. A pesquisa de abordagem qualitativa trabalha com a análise e interpretação de aspectos mais profundos da complexidade do comportamento humano, fornecendo análises mais detalhadas no que diz respeito às observações, atitudes e tendências de comportamento (MARCONI; LAKATOS, 2009).

Como método de pesquisa desenvolveu-se um estudo narrativo, o qual consiste na coleta de histórias sobre determinado tema sendo caracterizado como uma forma de entender a experiência humana, a partir de um processo de colaboração entre pesquisador e pesquisado (CLANDININ; CONNELLY, 2004). Segundo Creswell (2014), este método demanda do pesquisador um olhar minucioso para identificar as especificidades do indivíduo ou grupo estudado, bem como para discernir e agrupar os relatos e as experiências dos mesmos.

A coleta de dados se deu em duas etapas, sendo elas: 1ª) entrevistas semiestruturadas; 2ª) grupo de discussão (GD).

Na primeira etapa, as entrevistas semiestruturadas foram realizadas com perguntas previamente estabelecidas possibilitando às entrevistadas responder livremente (GIL, 2019). De acordo com Gerhardt e Silveira (2009), o pesquisador organiza um roteiro de questões sobre o tema que está sendo estudado e no momento da entrevista incentiva que o entrevistado fale livremente sobre os assuntos que vão surgindo. Sendo assim, utilizou-se como instrumentos de coleta de dados um roteiro de entrevista (APÊNDICE A), subdividido em três blocos, sendo eles: BLOCO I: Perfil das Entrevistadas; BLOCO II: Demandas Conflitantes; BLOCO III: Estratégias de Enfrentamento.

Considerando os objetivos propostos, a população-alvo da pesquisa consistiu em empreendedoras de Sant'Ana do Livramento/RS que atendessem o critério de no mínimo 1 (um) ano de efetivo funcionamento do negócio, com intuito de garantir que possuíssem uma perspectiva desenvolvida a respeito da problemática. Desta maneira, a busca pelos sujeitos de pesquisa deu-se por meio de amostragem por conveniência e/ou *snowball*.

No primeiro momento, foram contatadas via redes sociais *WhatsApp*® e *Instagram*® 9 (nove) empreendedoras da cidade de Sant'Ana do Livramento/RS, as quais foram escolhidas devido a pesquisadora já ter tido um contato de compra com as mesmas e em razão da proximidade de localização dos negócios. A elas apresentou-se a finalidade do contato, a importância da pesquisa, informou-se como se daria a entrevista, bem como destacou-se o anonimato das informações, a necessidade de gravação e transcrição para posterior análise. Destas, 6 (seis) responderam e aceitaram participar.

Sendo assim, na primeira etapa da coleta de dados foram entrevistadas 6 (seis) empreendedoras da cidade de Sant'Ana do Livramento/RS, sendo: 1 (uma) consultora de cachos, 1 (uma) proprietária de salão de beleza, (1) uma proprietária de loja de roupas e agência de viagens, 1 (uma) proprietária de loja de sapatos, 1 (uma) proprietária de loja de artigos gaúchos, 1 (uma) proprietária de bazar. As entrevistas ocorreram nos respectivos estabelecimentos das empreendedoras, em dia e horário escolhido por elas.

Justifica-se a amostra de 6 (seis) mulheres empreendedoras, pois ao longo das entrevistas as respostas começaram a se repetir, tonando-se recorrentes, culminando em uma saturação teórica. Assim, entendeu-se que o número de entrevistadas configurou-se como suficiente para responder aos objetivos propostos, ainda mais se somado com o conteúdo do grupo de discussão (GD).

Por sua vez, a segunda etapa da coleta de dados deu-se por meio de grupo de discussão, o qual consiste em uma técnica grupal livre e aberta, onde o moderador é orientado a não introduzir juízos de valor entre as falas dos participantes, tendo assim a mínima intervenção possível (ORTÍ, 2010). Conforme Manrique e Pineda (2009), o mediador provoca um tema de discussão entre os participantes, e diante dessa provocação é dada a liberdade para os sujeitos de pesquisa iniciarem um diálogo sobre o tema proposto com base nas experiências de suas vidas cotidianas.

Segundo Ibáñez (2003), indica-se que o grupo de discussão possua entre 5 (cinco) e 10 (dez) participantes selecionados com base em critérios relacionados aos objetivos do estudo. No caso da presente pesquisa o grupo de discussão foi composto por outras 7 (sete) mulheres empreendedoras que compõem um grupo formal constituído por mulheres empreendedoras da cidade de Sant'Ana do Livramento/RS que visa, de maneira colaborativa, compartilhar processos, conhecimentos e vivências para que muitas outras pessoas, em especial mulheres, inspirem-se. Além disso, o grupo vem realizando eventos na cidade, como *workshops* para mulheres empreendedoras, auxiliando a fomentar e desenvolver o empreendedorismo feminino no município e na região.

O grupo foi encontrado e contactado através da rede social *Instagram*® e, por intermédio de uma das empreendedoras que respondeu a mensagem enviada, buscou-se uma data em que todas pudessem comparecer, bem como foram passadas informações preliminares

da pesquisa. Do total de 9 (nove) integrantes, 2 (duas) não estiveram presentes, ficando, desta forma, o grupo de discussão composto por 7 (sete) empreendedoras.

O grupo de discussão foi realizado em uma sala da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA) de Sant'Ana do Livramento/RS em dia e horário combinado com as participantes, sendo que o mesmo obteve duração de aproximadamente 3 (três) horas. Inicialmente, ocorreu uma apresentação a respeito do tema e objetivos da pesquisa, bem como foi explicado como funcionaria o grupo de discussão e foi solicitado que cada uma realizasse uma breve apresentação. Posteriormente, foi dada a palavra para as empreendedoras, onde entre as apresentações foram sendo relatadas demandas conflitantes vivenciadas em suas rotinas e a cada relato outras situações foram trazidas à tona.

Para a análise dos dados coletados utilizou-se a técnica de análise de conteúdo, a qual corresponde a um conjunto de técnicas para análise de informações sobre o comportamento humano que auxilia na comprovação de hipóteses do que está intrínseco no objeto estudado (MINAYO; GOMES; DESLANDES, 2009). Assim sendo, para a referida análise baseou-se em Bardin (2011), que caracteriza a análise de conteúdo como um conjunto de técnicas de análise das comunicações que faz uso de procedimentos sistemáticos e objetivos para a descrição do conteúdo das mensagens, dividindo-a em três etapas, sendo elas:

1ª) Pré-análise: Consiste na etapa de organização do material onde ocorre o primeiro contato com os dados a partir da leitura flutuante, a escolha dos documentos por meio de demarcação das informações que serão analisadas posteriormente, a elaboração de hipóteses e dos objetivos através das informações obtidas e, por fim, a preparação do material para a análise (BARDIN, 2011).

2ª) Exploração do material: Trata-se da exploração do material obtido com a definição de categorias, passando pela identificação de unidades de registro e das unidades contextuais em documentos, é considerada uma etapa importante por possibilitar ou impossibilitar a eficiência nas interpretações e inferências da pesquisadora (BARDIN, 2011). Nesta etapa, foram elaboradas 2 (duas) tabelas de codificação (APÊNDICE B), sendo que a primeira tabela é composta por 3 (três) categorias *a priori*, sendo elas: conflitos entre demandas profissionais e familiares; conflitos entre a vida profissional e social; e estratégias de enfrentamento. A segunda tabela surgiu a partir da análise dos dados coletados, tendo sido elaboradas 3 (três) categorias *a posteriori*, sendo elas: expectativas familiares e pré-conceitos sociais; gestão de pessoas; e vida profissional e exposição. Destaca-se que as categorias *a posteriori* surgiram no grupo de discussão.

3ª) Tratamento dos resultados, inferências e interpretações: Onde ocorre o tratamento dos resultados das etapas anteriores, tratando-se da condensação e destaque das informações obtidas de modo a promover interpretações, reflexões e críticas acerca dos dados tendo como base o referencial teórico (BARDIN, 2011).

5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No presente tópico serão apresentados os resultados do estudo a partir dos relatos das 6 (seis) entrevistas e da discussão com 7 (sete) empreendedoras de Sant'Ana do Livramento/RS participantes do grupo de discussão. Para tanto, está subdividido em 5 (cinco) categorias, sendo elas: perfil das pesquisadas; conflitos entre demandas profissionais e familiares; conflitos entre a vida profissional e social; estratégias de enfrentamento; e dilemas.

5.1 Perfil das Pesquisadas

Conforme informado anteriormente a amostra da pesquisa foi composta por 13 (treze) empreendedoras de Sant'Ana do Livramento/RS, sendo que dessas 13 (treze), (6) seis participaram das entrevistas semiestruturadas e 7 (sete) do grupo de discussão. As empreendedoras foram identificadas por meio de siglas com intuito de preservar suas

identidades, bem como garantir a confidencialidade da pesquisa, sendo a sigla “E” referente às empreendedoras que foram entrevistadas e a sigla “GD” às empreendedoras participantes do grupo de discussão. O Quadro 1 apresenta o perfil sociodemográfico das integrantes da amostra do estudo.

Quadro 1 – Perfil sociodemográfico das empreendedoras

Participante	Idade	Naturalidade	Escolaridade	Estado Civil	Filhos	Sector
E1	40	Sant’Ana do Livramento/RS	Ensino Médio Completo	Casada	2	Vestuário/Turismo
E2	25		Ensino Superior Incompleto	Casada	-	Vestuário
E3	40	Dom Pedrito/RS	Superior Incompleto	Casada	3	Beleza
E4	47	Sant’Ana do Livramento/RS	Ensino Médio Completo	Casada	3	Comércio Varejista
E5	26		Ensino Superior Completo	Casada	-	Calçadista
E6	27		Ensino Superior Incompleto	Solteira	-	Beleza
GD1	47	Sant’Ana do Livramento/RS	Ensino Superior Completo	Casada	-	Vestuário
GD2	34		Ensino Superior Completo	Casada	2	Vestuário
GD3	33		Ensino Superior Completo	*	-	Financeiro
GD4	29		Ensino Superior Completo	*	-	Saúde Bucal
GD5	32		Ensino Superior Completo	Casada	1	Saúde Animal
GD6	27		Ensino Superior Completo	Solteira	-	Flores
GD7	32		Ensino Superior Completo	Casada	1	Beleza/Cosméticos

Fonte: elaborado pela autora (2022). / *não informou

Segundo exposto no Quadro 1 a faixa etária das empreendedoras varia de 25 a 47 anos, sendo a idade média de 34 anos. Em relação à escolaridade 02 (duas) empreendedoras possuem Ensino Médio Completo e 08 (oito) possuem Ensino Superior Completo. Quanto ao estado civil 09 (nove) participantes são casadas e 07 (sete) não possuem filhos.

Além disso, identificou-se que os negócios são nas áreas de Vestuário e Turismo (E1), mais precisamente uma loja de roupas e uma agência de viagens, possuindo 20 anos e 11 anos respectivamente; Vestuário (E2), loja voltada para artigos gaúchos, possuindo 4 anos; Beleza (E3), salão de beleza, possuindo 7 anos; Comércio Varejista (E4), referente a um bazar/livraria, possuindo 11 anos; Calçadista (E5), loja de sapatos, possuindo 1 ano e 6 meses; Beleza (E6), mais especificamente uma consultoria para cachos, possuindo 3 anos; Vestuário (GD1/ GD2), loja de roupas, possuindo 7 anos e 3 anos respectivamente; Financeiro (GD3), referente a consultoria financeira, possuindo 5 anos; Saúde Bucal (GD4), mais precisamente uma clínica multiprofissional, possuindo 3 anos; Saúde Animal (GD5), clínica veterinária, possuindo 6 anos; Flores (GD6), floricultura, possuindo 5 anos; Beleza/Cosméticos (GD7), uma loja voltada para cosméticos e maquiagens, possuindo 6 anos.

Deste modo, percebe-se que os setores dos negócios das empreendedoras são bem variados. Entretanto, dentre eles destaca-se o setor de vestuário que corresponde a 04 (quatro) negócios e o setor da beleza, o qual refere-se a 03 (três) empreendimentos. No que diz respeito

ao tempo dos empreendimentos a idade varia de 1 ano e 6 meses a 20 anos, onde a média é de 6,61 anos.

5.2 Conflitos entre Demandas Profissionais e Familiares

Este tópico tem como objetivo apresentar as situações conflituosas vivenciadas pelas empreendedoras no que tange às esferas profissionais e familiares (objetivo específico a: analisar os principais conflitos entre demandas profissionais e familiares vivenciados pelas empreendedoras), uma vez que a maioria das empreendedoras enfrentam demandas conflitantes no seu dia a dia oriundas do acúmulo de tarefas públicas e privadas que precisam desempenhar (ROCHA-COUTINHO, 2003).

As empreendedoras participantes do estudo afirmaram desempenhar múltiplos papéis em suas rotinas dentre eles: empreendedora, gestora, esposa, mãe, dona de casa, conciliando assim tarefas profissionais e familiares. As entrevistadas E2 e E3 ressaltaram que graças a característica que elas classificam como “multifuncionalidade feminina”, conseguem gerenciar os diferentes papéis, descrição que corrobora a ideia de que as mulheres possuem uma aptidão para pensar e fazer inúmeras atividades, apresentando a multiplicidade de papéis como característica inerente (JONATHAN; SILVA, 2007).

- E2: *“Ah, mulher é multifuncional, né?! Mulher é multifuncional, então consegue gerenciar com a ajuda da família também, né?!”*

- E3: *“É aquela coisa que eu te digo, né?! É tudo... A gente consegue, porque nós mulher conseguimos fazer tudo ao mesmo tempo, a gente consegue. Mas, tem dias que se torna difícil, tem dias que tu chega no final do dia esgotada, sabe?!”*

Entende-se que a multiplicidade de papéis traz consigo um paradoxo, visto que tanto pode otimizar o desempenho das tarefas profissionais e familiares (FELDMAN et al., 2008) quanto pode sobrecarregar a mulher de modo a prejudicar a sua qualidade de vida (DEDECCA; RIBEIRO; ISHII, 2009). Os achados da presente pesquisa assemelham-se aos de Barbosa et al. (2021), onde as microempreendedoras afirmaram desempenhar múltiplos papéis reunindo aspectos do trabalho e da família, como filha, mãe, esposa, dona de casa, confeiteira, empreendedora. No entanto, no estudo de Silva, Mainardes e Lasso (2016) constatou-se que os principais problemas enfrentados pelas empreendedoras pesquisadas estavam justamente relacionados aos múltiplos papéis desempenhados por elas.

Desta forma, a partir dessa característica tida como inata e da necessidade de desempenhar inúmeras tarefas, as empreendedoras (E1, E2, E3, E4, GD1, GD2, GD5) relataram que possuem dificuldades em estabelecer horários e ter uma rotina definida, sendo muitas vezes complicado realizar uma separação entre a vida profissional e familiar, o que acaba por sobrecarregá-las.

- E4: *“Th, minha rotina é louca! Às vezes eu consigo delimitar horários, outras vezes não, porque às vezes até me sento e não consigo nem almoçar, e nem dormir, emendo a noite trabalhando, entro madrugada a dentro trabalhando... É tudo misturado, é ruim negócio com a casa, porque tu mistura, não tem uma delimitação, seria melhor se fosse fora, entendeu?! Mas não, tá bem complicado”*.

- E1: *“É meio difícil a minha rotina é meio difícil, eu não consigo assim ó: às vezes eu tô em casa e é dez horas da noite e o pessoal tá no WhatsApp e eu até tento separar, mas como eu sou muito dedicada ao meu trabalho também então eu tento responder aquelas pessoas, o meu marido fica brabo comigo às vezes”*.

- GD2: *“...agora mesmo sábado a gente fez um evento de dia das mães, daí a gente vendeu bem e aí segunda de manhã eu já tinha que tá lá na loja, porque eu queria fazer nota fiscal, porque eu tinha que fazer, organizar as coisas. E aí o meu marido, ontem a gente teve uma conversa e ele me falou: - Tu diz que tu vai ficar em casa com as gurias, mas tu não consegue ficar em casa. - Eu realmente assim, é uma coisa que eu tenho que me cobrar e me policiar porque quando vê eu já tô dentro da loja”*.

Por outro lado, E5 e E6 afirmaram que conseguem ter uma rotina definida, muitas vezes com horários preestabelecidos.

- E5: *“Eu consigo delimitar, eu tenho meu marido, né?! Eu de manhã eu... às vezes eu faço exercício ou eu faço à tarde, porque às vezes não me dá tempo de manhã, porque eu tenho a loja, tenho o financeiro e aí eu venho pra loja às nove e meia, mais tardar eu já tô aqui, abre às nove, saio meio-dia e almoço na minha mãe, não tenho esse tempo, que eu tenho duas horas, apesar da gente ser proprietária a gente trabalha mais do que as gurias. E aí volto umas duas horas e saio seis e meia daqui. Esse é o horário, consigo conciliar, é um pouco difícil, mas tu dá um jeitinho daqui, dá um jeitinho dali, tem dias que tu tá mais cansada, não quer fazer um exercício e coisa, mas é normal. Eu consigo ter uma rotina”.*

- E6: *“Eu consigo ter uma rotina e gosto, porque eu consigo me organizar melhor. A minha rotina, né?!”*

Apesar de E5 e E6 estabelecerem uma rotina com horários predefinidos, o que colabora para o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, percebe-se que a maioria das participantes do estudo se deparam com uma falta de delimitação entre essas duas esferas, em que na maioria das vezes, a esfera profissional é predominante.

- E1: *“Não consigo ficar muito tempo longe do trabalho, eu não consigo, é mais forte.... No momento o trabalho tá mais forte ainda do que o elo familiar, porque os momentos que eu tenho, os poucos momentos que eu tenho, que eu tô em casa, eu ainda tô envolvida no trabalho”.*

- E4: *“Se me pergunta férias faz onze anos que eu não tiro, tô esgotada! ”.*

- GD2: *“...domingo que era um dia que eu tinha pra descansar e até hoje eu tenho essa dificuldade apesar de saber que é importante eu não consigo me dar um dia de folga, porque eu me sinto muito culpada”.*

Os relatos apresentados correspondem com os achados de Strobino e Teixeira (2014), as quais concluíram que são raras as empreendedoras que possuem as fronteiras entre o trabalho e a família bem definidas. Para tanto, Teixeira e Bomfim (2016) constataram que as empreendedoras do seu estudo também não conseguem gerenciar o tempo de modo a atender satisfatoriamente todas as demandas, assim no geral não conseguem equilibrar os papéis, onde sempre algum se sobressai. Além disso, identificaram que as empreendedoras quase não gozam de férias e possuem dificuldade de se desligarem do trabalho. Resultado que se assemelha ao encontrado por Lindo et al. (2007) que constatou que as empreendedoras estão sempre preocupadas com o negócio, mesmo quando não estão trabalhando, como por exemplo nas férias.

Deste modo, muitas vezes o tempo excessivo destinado para a realização de tarefas profissionais e conseqüente inconformidade de expectativas familiares traz à tona o conflito trabalho-família na vida de algumas empreendedoras (E1, E2, GD2, GD5, GD7). O conflito trabalho-família é oriundo da tentativa de equilibrar os múltiplos papéis, onde as pressões do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis em algum aspecto (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

- E1: *“É... Eles reclamam bastante, reclamam, né?! No caso, o meu marido mesmo desde o início não queria que eu fizesse as viagens, mas não deixa de me apoiar, ele me apoia, mas reclama: - Aí, tu não tem tempo pra mim! - Ou pelo filho mesmo que é uma correria, porque às vezes eu chego a tá com cliente aqui e tá na hora dele sair da escola, entendeu?!”*

- E2: *“Olha, hoje em dia eu acho que é tranquilo, mas no começo já foi mais complicado até eles entenderem, principalmente marido, né?! Ainda mais que é no horário da noite que eu atendo aqui, único horário pra atender era o horário que ele tava em casa, horário da família, então era complicado”.*

- GD5: “Às vezes eu chego em casa, pego a minha filha na escolinha e tenho que cuidar, nesse horário que eu tô com ela às vezes toca o telefone da clínica, é um cliente, às vezes é pra marcar banho, mas às vezes é uma emergência. Então, tem toda essa função, sabe?! E uma coisa que me marcou muito em relação a maternidade foi uma vez que eu falei pra ela: - Filha, a mãe vai trabalhar. - E ela: - Ah mãe, não vai trabalhar! - Daí eu disse: - Mas filha, a mãe precisa trabalhar, porque tem que te dar as coisas, tu gosta de brinquedo, de roupa. – E ela disse: - Mas eu não quero isso, quero que tu fique comigo! – Bah, aquilo me quebrou”.

- GD7: “Quando o meu filho nasceu (três meses) isso é uma falha que eu tenho e que hoje que ele tem cinco aninhos de vida eu tento recuperar o tempo que ele não foi a minha prioridade, entendeu?! Nunca deixei de cuidar dele, mas naquele momento que eu inaugurei a loja ele simplesmente ia comigo dentro do bebê conforto, eu botava ele num canto, não pegava ele no colo pra ele não me pedir colo quando eu não pudesse”.

Embora a temática do conflito trabalho-família tenha ganhado destaque em 1985 com Greenhaus e Beutell, percebe-se que ainda há muito espaço – e necessidade – para discuti-lo, uma vez que os conflitos decorrentes da sobreposição das esferas profissionais e familiares são corriqueiros e de certo modo universais (BARHAM; VANALLI, 2012; KANAN, 2010).

Observou-se que os relatos das entrevistadas vão ao encontro dos achados de Strobino e Teixeira (2014), onde as empreendedoras identificaram a indefinição do horário de trabalho, poucas horas dedicadas à família devido a excessiva dedicação a assuntos profissionais e alto grau de envolvimento com o negócio como fatores geradores do conflito trabalho-família. Da mesma forma, na pesquisa de Barbosa et al. (2021) constatou-se certa incompreensibilidade e desconformidade por parte da família no que se refere ao empreendimento, mais especificamente por parte dos cônjuges das microempreendedoras, muito embora tenha sido mais latente no início do negócio, assim como os relatos das empreendedoras desta pesquisa.

Ademais, com base nas falas supracitadas é nítido que as empreendedoras E1, GD5, GD7 possuem certo sentimento de culpa em relação aos seus filhos, pelo fato de, em alguns momentos, eles terem necessitado ficar sob os cuidados de outros/as porque as mães estavam no trabalho e/ou por não estarem presentes 24 horas por dia na vida deles. Estes resultados demonstram o fardo carregado por mulheres que precisam desempenhar inúmeros papéis sociais e que, por isso, de certo modo, se afastam da criação e do cuidado integral dos filhos (VIANA et al., 2018).

Silva e Lima (2012), em seu estudo evidenciaram um grande sentimento de culpa por parte de mulheres ao ser preciso deixar os filhos com babás, não vendo assim a infância destes. Contudo Neto, Tanure e Andrade (2010), ao realizarem uma pesquisa com executivas e executivos constataram que o sentimento de culpa em relação aos filhos devido a incontornáveis ausências era quase inexistente nos homens entrevistados, enquanto nas mulheres era predominante. Esses estudos assemelham-se com os achados de Jonathan e Silva (2007), onde as entrevistadas relataram sentir-se culpadas principalmente em relação aos filhos no que diz respeito a ausência em certos momentos, chegando a acreditarem que as atitudes erradas tomadas por eles eram porque elas não estavam presentes.

Sendo assim, diante do exposto neste tópico, percebe-se que de fato as empreendedoras do estudo exercem os mais variados papéis em suas rotinas, possuem forte ligação com os seus negócios e que apesar de realizarem esforços para se desligarem do trabalho, essa esfera também permeia seus espaços e momentos em casa. Logo, entende-se que os principais conflitos entre demandas profissionais e familiares vivenciados pelas empreendedoras são conflitos relacionados a dificuldade em estabelecer uma rotina de modo a delimitar horários específicos para o trabalho e para a família; ausência de limites entre a vida profissional e familiar; sobrecarga e predominância da esfera profissional; cobrança da família por mais

tempo e disponibilidade; e sentimento de culpa por parte das empreendedoras que possuem filhos.

Contudo, é notório que a mulher contemporânea não se limita a apenas essas duas esferas em virtude dos direitos e espaços conquistados; hoje as mulheres também vivenciam uma terceira esfera, que envolve atividades de lazer, socialização e autocuidado. Por esse motivo, o tópico seguinte irá abordar a esfera social da vida das empreendedoras, mais especificamente os principais conflitos entre a vida profissional e social vivenciados por elas.

5.3 Conflitos entre a Vida Profissional e Social

O presente tópico aborda os conflitos percebidos pelas empreendedoras no que diz respeito a conciliação entre a vida profissional, o autocuidado e a socialização (objetivo específico b: verificar os principais conflitos entre a vida profissional e social vivenciados pelas empreendedoras), tendo em vista que muitas mulheres optam por abrir mão de suas férias, do lazer e do convívio social com o objetivo de priorizar o sucesso do seu negócio (LINDO et al., 2007; MUNIZ; ANDRADE; SANTOS, 2019).

Analisando os relatos das empreendedoras percebeu-se que apesar de desempenharem inúmeras atividades em seu dia a dia, sendo desafiador conciliar todos os seus papéis, algumas das empreendedoras (E1, E2, E4, E5, E6, GD5) conseguem, na medida do possível separar um tempo para realizarem atividades de lazer, como por exemplo socialização com amigos (as) e/ou familiares, viagens, atividades físicas.

- E5: *“Sim, com certeza. Acho que todo mundo merece ter, né?! Tipo eu tenho, se eu tenho que sair daqui umas cinco horas e ir ver as minhas amigas e tomar um café, eu saio com toda certeza, porque eu acho que tu não pode te sobrecarregar também, né?! Tem que ter um tempo pra ti viver, entendeu?! Então, eu tenho aquele tempo com as minhas amigas, quando eu não vejo elas, elas veem na loja também. Então, tenho até... Faço as minhas atividades físicas, se eu tenho que ficar um pouquinho mais na casa dos meus pais no horário do almoço no sábado, por exemplo que eu almoço lá, eu fico, porque eu acho que esse momento tu tem que ter. Então, é... Não, não me privo, sabe?! Sempre me dou essa liberdade”.*

- E2: *“Sim, sim. Esse final de semana mesmo a gente tava num rodeio em Quaraí, consigo separar sim. Eu aviso as meninas, né?! Geralmente aqui o público é feminino, claro que tem masculino também, mas aí a gente avisa e com essa função de sempre se comunicar antes da...de virem aqui eu consigo bem direitinho”.*

- E1: *“Eu tô conseguindo separar sim, tô conseguindo, tipo nós temos um grupo de amigas que a gente faz reunião de amigas. Tipo quando tem algum aniversário eu consigo ir com a minha família, às vezes a gente sai pra jantar juntos. Então, tô conseguindo pelo menos, né?! Não sempre, mas quando precisa eu me organizo, eu foco nisso: - Ah hoje eu vou sair com a minha família! - Então eu tô conseguindo, isso daí tô conseguindo”.*

De fato, o lazer é fundamental para evitar estados depressivos, sobrecargas e melhorar as relações sociais (BALRÔA, 2014). Porém, os relatos acima contrapõem os achados de Barbosa et al. (2021), em que as microempreendedoras relataram se envolver de segunda a segunda com o trabalho, não possuindo férias e/ou descanso, necessitando renunciar o próprio lazer em razão do trabalho.

Por outro lado, Costa (2020), em sua pesquisa, também destacou que muitas mulheres com o intuito de cumprir a demanda de suas atividades cotidianas acabam por abrir mão de suas oportunidades de lazer. As empreendedoras E1, E3, GD1 e GD7 corroboram estes achados, uma vez que relataram vivenciar certos dilemas no que se refere a estabelecer um tempo para socialização e demais atividades que não envolvam o trabalho. Entende-se que essa dificuldade pode estar atrelada ao profundo envolvimento e comprometimento dessas mulheres com o seu

negócio, a limitação de suporte (no caso das mães), bem como com a satisfação em desempenhar tal papel.

- E3: *“Não, o único lazer assim que eu posso te dizer que eu consigo fazer é quando a gente decide assim ó: amanhã a gente vai pra tal lugar e vamos passar um, dois dias ou quando uma vez por ano que a gente vai a Porto Alegre... Mas, fora disso, não tem como, não dá”*.

- GD1: *“...e eu adoro tá dentro da minha loja, então às vezes eu tenho: - Ah, vou tirar férias! -, é uma semana só e eu já quero voltar”*.

- GD7: *“Só que assim ó, uma dificuldade realmente que eu tenho em relação ao meu filho, as gurias estão de prova disso, porque geralmente elas querem combinar alguma coisa, a minha rede de apoio ela é meio limitada, entende?! Então eu sou muito limitada nessa questão de eu conseguir fazer coisas além”*.

Outro ponto importante revelado pelas empreendedoras está relacionado com a questão do autocuidado. As entrevistadas E1, E2, E3, GD6 e GD7 relataram que após abrirem as suas empresas tornou-se mais difícil separar algum horário para irem ao salão de beleza ou manicure/pedicure, assim como para dedicarem um tempo exclusivo para si mesmas. Identificou-se, inclusive, certo remorso quando precisam deixar seus estabelecimentos para realizarem alguma atividade relacionada ao seu cuidado, sendo que muitas vezes acabam deixando-se por últimas no grau de prioridade, justamente pela culpa que sentem ao usufruir deste momento, mesmo quando o consideram “um direito”.

- E3: *“Com certeza, com certeza, né?! Exemplo agora sexta-feira que a gente foi viajar, né?! A única coisa que eu não abri mão foi de passar uma chapinha nos cabelos antes de sair, né?! Mas a gente, vem horas que não consegue se arrumar, porque não deu tempo, Natal mesmo, né?! Primeiro de ano, não tem como, não tem, tu até tenta, mas não dá. Agora fora disso, de datas especiais e coisa eu até tento me manter mais ou menos, porque eu sou o espelho do salão, né?!”*

- E1: *“Aí sim! Eu tava falando isso, como eu mudei depois que eu virei empreendedora, porque antes eu era muito mais vaidosa, agora eu até posso ser vaidosa, mas não tenho tanto tempo. Então, acabo deixando e tu vê que eu de tão mal que eu tô, que a minha obrigação é trazer... Eu peço pras pessoas virem aqui pra me... Se não eu não consigo, entendeu?! Eu não consigo ir no salão mais e esperar quatro horas ou esperar que atenda outra pessoa que tá na minha frente pra depois me atender, então agora o salão tá vindo aqui. Mas antes até massagem eu fazia, sabe?! Eu era bem... aí eu era supervaidosa e agora não tenho mais tempo de nada”*.

- GD6: *“Às vezes é difícil a gente achar um horário eu, por exemplo, hoje eu consigo após cinco anos e apesar de ser pouco foi muito corrido: - Vou lá fazer a unha hein! - Tipo tá tudo dominado aqui, não tem, então eu era a única que produzia, gente, todo e qualquer buquê, todo e qualquer botão de rosa, a minha empresa dependia de mim e eu pensava: - Meu Deus, aí sim eu vou me tornar uma escrava! - Entendeu?! E a gente acaba se deixando como pessoa por último, então primeiro a empresa, depois a família, por exemplo, depois não sei o que e acaba: - Se dá eu faço a unha, se dá eu corto o cabelo! - Se dá, se não dá, tá bom fazer parte e seguimo o baile”*.

- GD7: *“...ou que tu não tem direito de fazer aquilo ali, as gurias vão ficar lá trabalhando e tu tá lá fazendo a unha. Eu realmente eu não tenho horário, eu vou tentando como vai dar, tipo, eu fiz a unha em dezembro, antes do Natal e fui conseguir fazer em fevereiro quando eu tava tirando férias”*.

As falas supracitadas complementam os achados de Teixeira e Bomfim (2016), que destacaram que um dos desafios das empreendedoras é separar um tempo para cuidarem de si mesmas, caracterizando esta como a parte mais sacrificada, tendo em vista que os cuidados a si próprias são condicionados a “sobra de tempo” e, assim, acabam por serem negligenciados. Por sua vez, Jonathan e Silva (2007) identificaram que um dos dilemas experienciados pelas empreendedoras estava relacionado com a energia e o tempo dedicados ao negócio face ao

tempo disponível para as questões pessoais, ressaltando a fala de uma das entrevistadas que relatou sentir-se incomodada com a falta de disponibilidade de tempo para as atividades de cunho pessoal.

Em contrapartida, as empreendedoras E4, E5, E6 afirmaram que em nenhum momento os seus cuidados pessoais foram deixados de lado, elas relataram priorizar e prezar pelo seu autocuidado, uma vez que consideram essas atividades essenciais para si próprias e até mesmo para passar uma boa imagem do negócio.

- E6: *“Não, eu consigo conciliar os dois. Consigo ter o meu tempo, tipo a academia é uma coisa que é... que eu gosto muito, né?! Eu gosto de dançar, então é o meu momento, é o meu tempo, é o meu autocuidado. Tipo também cuidado com a minha aparência também que é uma coisa que eu prezo muito, eu consigo também, tudo assim porque eu organizo muito bem a minha rotina, então eu consigo”.*

- E4: *“Ah, isso daí eu faço em casa, eu pinto o meu cabelo, pinto às minhas unhas, vou na cabeleireira quando quero cortar o cabelo ou fazer a progressiva, né?! Mas eu sempre arrumei tempo pra fazer essas coisas, como eu faço em casa fica mais fácil”.*

- E5: *“Não, não. Eu sempre priorizo isso também, tipo eu tenho meu horário de quinta-feira das unhas, da hidratação do cabelo, eu cuido disso. Acredito que nós empreendedoras a gente tem que se cuidar e se arrumar também, porque tipo eu não vou receber uma cliente na loja mal arrumada, malvestida. Eu... a gente é o espelho do que a gente faz, entendeu?! Então, tipo eu acho que é prioridade sim, se arrumar, tá bem vestida e tá bem com a gente mesmo”.*

Com base nos dados analisados, identificou-se que algumas empreendedoras (E1, E2, E3 E4, E5, E6, GD5) do estudo contrariam, de certo modo, a ideia encontrada na literatura de que mulheres empreendedoras abrem mão de si mesmas com o intuito de priorizar a empresa ou a própria família. No entanto, apesar de conseguirem separar tempo para atividades de lazer e autocuidado, percebe-se que para isso precisam organizar-se e planejar-se muito bem. Contudo, também se observaram relatos referentes a dificuldades para conseguir disfrutar dessas atividades no dia a dia, sendo que muitas precisaram se adaptar as novas prioridades que lhe foram condicionadas; logo após tornarem-se empreendedoras convivem com um tempo menor ou quase inexistente para tais atividades.

Deste modo, conclui-se que os principais conflitos entre a vida profissional e social vivenciados pelas empreendedoras dizem respeito a excessiva dedicação e envolvimento dessas empreendedoras com o negócio; sentimento de culpa ao estar cuidando de si mesmas face ao negócio; embates consigo mesmas quanto a possibilidade de serem julgadas por cuidarem-se; dificuldade para conseguirem um tempo em sua rotina para realizarem tais atividades; dilema em relação à o que e/ou a quem devem priorizar, deixando-se muitas vezes como última.

Até o presente tópico foram abordados os dilemas das empreendedoras no que tange às esferas profissionais, familiares e pessoais, elucidando que estas experienciam demandas conflitantes em suas rotinas em virtude das diversas tarefas que precisam realizar e dos múltiplos papéis que necessitam exercer. No entanto, percebe-se certa dificuldade para harmonizar e/ou equilibrar todas essas esferas, por isso com o intuito de conciliar suas demandas muitas mulheres empregam estratégias de diversas ordens em seu cotidiano. Deste modo, o próximo tópico refere-se as estratégias de enfrentamento utilizadas pelas empreendedoras.

5.4 Estratégias de Enfrentamento

Este tópico possui como objetivo apresentar os meios adotados pelas empreendedoras para exercerem diversos papéis e tarefas em suas rotinas (objetivo específico c: identificar as estratégias utilizadas pelas empreendedoras para enfrentar e/ou compatibilizar as demandas profissionais, familiares e pessoais), visto que se faz necessário identificar estratégias que

proporcionem o equilíbrio de modo que os indivíduos estejam satisfeitos e igualmente envolvidos com os papéis que desempenham (VAMPO, 2018).

Com base nos relatos das empreendedoras, percebeu-se que dentre elas, E1, E4, E5 e E6 tentam realizar, na medida do possível, atividades para suavizar a tensão e o estresse oriundos de suas demandas, onde observou-se que a atividade física é unanimidade entre elas.

- E1: *“Em casa eu tô fazendo esteira e nós tinha um grupo que já faz um tempo que não dançamos, desde janeiro, nós tinha um grupo de dança que toda quarta-feira a gente se reunia, quarta... segunda, quarta e sexta e a gente dançava, então a gente se desestressava, só que agora desde janeiro, no momento eu tô parada. Eu tinha, eu conseguia uma hora eu conseguia ir pra aliviar”*.

- E5: *“Sim, eu faço corrida, então eu faço maratona. Então, eu acho que isso aí é o que me ajuda até na ansiedade, depressão, essas coisas, sabe?! Que por algum motivo às vezes gera alguma ansiedade quando não tem movimento ou quando tu tem muita conta pra pagar, então tipo é... Isso desencadeia numa ansiedade. Acho que a corrida alivia bastante”*.

Este achado vai ao encontro do estudo de Jonathan e Silva (2007), onde as mesmas constataram que as empreendedoras cariocas recorriam a principalmente três estratégias básicas com o intuito de fazer frente às demandas conflitantes vivenciadas por elas, sendo que dentre estas estava o uso de dispositivos de alívio de estresse e de tensão, onde a atividade física foi um dos dispositivos mais utilizados.

Por sua vez, as empreendedoras E1, E2, E3, E4, E5 e E6 ao serem questionadas sobre como se organizam quando precisam desempenhar diversas tarefas no mesmo dia relataram que a situação é delicada, envolvendo muito “jogo de cintura”, porém apontaram a auto-organização do tempo por meio de agenda como uma estratégia essencial para realizar diversas tarefas, bem como separar as atividades por prioridade. No entanto, destaca-se que as empreendedoras E1 e E3 relataram que em muitos casos optam por fazer o máximo de tarefas possível ao mesmo tempo.

- E1: *“Eu enlouqueço! Só quem tá perto de mim sabe, eu fico pilhada, mas eu dou conta, porque eu vou fazendo tudo, eu enlouqueço, mas faço tudo ao mesmo tempo, mas consigo”*.

- E4: *“Ah, eu tenho tudo agendado e agora tem WhatsApp vai contatando a pessoa: - Ó, tal horário eu tô. - Meus clientes são quase tudo pelo WhatsApp, tu olha assim e pensa que não tem ninguém na loja, mas é tudo pelo WhatsApp. Então, eu me organizo agendando com eles de acordo com o que eu preciso fazer no dia, se preciso sair, se tenho consulta”*.

- E5: *“Aí meu Deus, aí é difícil! Eu tento sempre, por exemplo priorizar a parte financeira da loja, então se eu tenho o financeiro pra fazer que é quase todos dias eu priorizo o financeiro, porque é uma coisa que tem que pagar boleto e o boleto não espera, vence e tu pode ter um problema maior. Então, eu faço o financeiro, aí depois eu faço o marketing da loja que eu também preciso postar nos horários corretos e depois eu faço as minhas coisas, eu deixo aí a corrida que eu faço de manhã pra de tarde. Eu sempre tento conciliar, entendeu?! Daí... mas a prioridade é o financeiro”*.

As falas supracitadas assemelham-se com os resultados da pesquisa de Barbosa et al. (2021), onde a organização do tempo por meio de uma agenda pré-organizada, por exemplo foi uma das estratégias citadas pelas microempreendedoras para conciliar seus papéis. Da mesma forma, o estudo de Strobino e Teixeira (2014) apontou a tentativa de equilibrar os horários e a ação de priorizar o trabalho, onde as demais atividades são encaixadas conforme o horário de trabalho, como estratégias utilizadas pelas empreendedoras. Destaca-se que os relatos de E1 e E3 vão ao encontro da quinta estratégia sugerida por Tiedje (2004), estratégia multitarefa, a qual consiste em desempenhar várias atividades ao mesmo tempo.

Analisando as falas de todas as participantes do estudo em meio as estratégias pontuadas por elas houve duas estratégias que sobressaíram face as demais, sendo elas: redes de apoio e delegação, percebeu-se que a delegação é uma espécie de complemento das redes de apoio. Entende-se que as redes de apoio correspondem a familiares, como por exemplo mãe, pai, namorado/esposo, bem como colaboradores, sejam eles da empresa e/ou da própria casa. Essas pessoas tornam a vida das empreendedoras mais “fáceis”, sendo consideradas por elas peças fundamentais para a vida, bem como o alicerce. Neste sentido, a delegação se dá justamente no ato de compartilhar certas atividades e papéis com os demais indivíduos, meio que auxilia na diminuição da sobrecarga.

- E1: *“Eu tenho uma pessoa do meu lado, uma secretária eficiente que me ajuda, né?! Pelo menos aqui na loja, me organizo, me ajuda, tem alguém já pra me ajudar a organizar. Eu tenho uma equipe, porque tem quem viaje comigo também que me ajuda, então eu conto com algumas pessoas na minha volta, porque sozinha eu não ia conseguir”*.

- E2: *“Minha família, minha mãe e meu esposo me ajudam bastante também, então eu tenho uma rede de apoio muito boa”*.

- GD5: *“Graças a Deus eu tenho uma base familiar que consegue me ajudar e aí eu consegui me reerguer, encontrei uma pessoa que hoje é meu braço direito, esquerdo, minha mão, meu pé e minha cabeça... Uma das coisas que eu falo pro meu marido, ele diz: - Ah, tu tá pagando outra veterinária. - Sim, mas eu pago uma outra veterinária pra justamente ter tempo de qualidade com a minha filha e com as minhas coisas também”*.

- GD6: *“Óbvio, eu tenho um companheiro de vida que me ajuda em tudo, que é uma pessoa assim que caiu do céu pra mim, que me ajuda, que é super parceiro”*.

Esses achados vão ao encontro das pesquisas de Barbosa et al. (2021), Jonathan e Silva (2007) e Lindo et al. (2007), pois estas constaram que as empreendedoras estudadas adotavam como estratégia o estabelecimento de parcerias com pessoas relacionadas ao trabalho e a família, considerando essas redes de apoio cruciais para amenizar os dilemas relacionados às demandas vivenciadas. Assim, percebe-se que os resultados expostos se assemelham com a terceira estratégia proposta por Shelton (2006), compartilhamento de papéis, o qual refere-se à delegação de atividades às pessoas da família ou do trabalho.

De fato, cada empreendedora possui suas estratégias para conseguir gerenciar e conciliar todas as demandas conflitantes que experiencia, entende-se que o meio adotado depende da realidade e da necessidade de cada uma. Sendo assim, analisando os dados coletados no presente estudo constata-se que as estratégias utilizadas pelas empreendedoras para enfrentar e/ou compatibilizar as demandas profissionais, familiares e pessoais são: atividades de alívio de estresse e de tensão; auto-organização do tempo; agendamento; separação de atividades por prioridade; planejamento; redes de apoio; delegação; grupo formado (estratégia pontuada pelas empreendedoras participantes do grupo de discussão).

Deste modo, no presente tópico as categorias *a priori* são findadas, atingindo os objetivos do estudo estabelecidos previamente. No entanto, ao longo do grupo de discussão foram pontuados pelas empreendedoras outros conflitos vivenciados, os quais deram origem a 3 (três) categorias *a posteriori*: expectativas familiares e pré-conceitos sociais; gestão de pessoas; e vida profissional e exposição. Estas, são apresentadas e discutidas no tópico a seguir denominado “dilemas” de modo a caracterizar a forma como as empreendedoras encaram e vivenciam estas experiências.

5.5 Dilemas

O presente tópico é oriundo da análise e interpretação dos dados coletados no grupo de discussão. Conforme explicado anteriormente, o grupo de discussão enquanto método proporciona um espaço livre de discussão entre os sujeitos sociais, logo, em meio aos diálogos

observou-se que as empreendedoras participantes vivenciam dilemas que vão além do que havia sido estabelecido *a priori* na pesquisa. Assim, este tópico está dividido em 03 (três) categorias – *a posteriori* –, sendo elas: expectativas familiares e pré-conceitos sociais; gestão de pessoas; e vida profissional e exposição.

Analisando as falas das empreendedoras GD2, GD4, GD5 e GD6 observou-se que estas vivenciaram situações desconfortáveis e delicadas envolvendo seus familiares no que diz respeito a **expectativas** e preconceções relacionadas a carreira, atividades que deveriam desempenhar e até mesmo relação com os filhos. Entretanto, percebeu-se que as empreendedoras não se deram por vencidas, desconstruindo pouco a pouco os pré-conceitos estabelecidos por seus familiares.

- GD6: “...minha mãe disse: - *Eu não acredito, essa loucura de novo! Outra querendo ter empresa, não te eduquei pra isso! – Até hoje ela pensa que eu vou fazer um concurso. Risos*”.

- GD2: “*Eu nunca fui dona de casa, inclusive quando a minha sogra veio me visitar uma vez ela me disse: - Aí, tô decepcionada contigo como dona de casa! - Porque ela queria que eu cozinhasse e eu sempre trabalhei e eu falei pra ela: - Olha, a minha criação foi pra trabalhar não foi pra ser dona de casa, então sinto muito se eu lhe decepcionei!* ”

- GD5: “*A minha mãe quando eu ganhei a minha filha ela me abordava muito no sentido de: - Aí, tu não tá dando atenção pra ela! Tu não fica com ela! Tu tá trabalhando! - Até que, aquilo foi me machucando, me machucando, fiz terapia por um baita tempo até o ponto que eu cheguei e disse assim: - Mãe, tu escolheu ser mãe unicamente ser mãe, só que eu escolhi ser mãe, escolhi ser veterinária, escolhi ser empresária e eu amo o que eu faço e eu jamais vou deixar de trabalhar por ter filho, a minha filha é a coisa mais importante da minha vida, mas ela é mais uma parte da minha vida, ela não é só isso. Tu viveu só a maternidade, até pela tua época e por escolhas tua, mas eu escolhi ser mãe, ser empresária e ser veterinária e fazer tudo junto e é muito difícil isso, mas não me cobra mais. Porque isso me dói, isso me machuca, sabe? – Foi também última vez, não me falou mais nada e ela entendeu*”.

Os relatos das empreendedoras GD2 e GD5 vão ao encontro da ideia de Barham e Vanalli (2012), que afirmam que em muitos casos as mulheres trabalhadoras se comparam e são comparadas com outras mulheres donas de casa, muito embora tenham um menor tempo para dedicar-se aos familiares e as tarefas domésticas do que mulheres com papel único. Ademais, apontam que estas sofrem críticas relacionadas à deterioração da qualidade de vida familiar, já que algumas atividades familiares não são realizadas por elas, sendo repassadas para terceiros, como por exemplo, babás e empregadas domésticas.

De fato, pré-conceitos e preconceções estão presentes diariamente na vida dos indivíduos. Neste sentido, nas falas de GD3 e GD7 percebeu-se que ambas já vivenciaram e muitas vezes ainda experienciam situações relacionadas a **expectativas e julgamentos sociais**, seja por estarem empreendendo em uma área tida tipicamente como “masculina” ou por estarem ousando ao optarem pelo empreendedorismo em detrimento de um emprego fixo:

- GD3: “*Eu acho que o tabu é quebrado por todas nós aqui, em todas as suas áreas. É, eu uma mulher falar de dinheiro, uma mulher falar de negócios, é eu recebo muitas vezes e frequentemente como as pessoas sabem é preconceito de homens nas redes sociais: - Tá, mas e isso aqui como que tu sabe me explicar sobre isso aqui? - Entendeu?! Cobranças*”.

- GD7: *Mas eu quando eu abri a loja tava tudo fechando em Rivera, lembra? Que começou a fechar uma galera ali e tipo: - Cara, tu é louca pedir demissão do teu emprego! – Que eu só sairia dali pra ganhar o que eu ganhava ali só se eu passasse em um concurso de banco ou algo do tipo assim, eu era super, eu não tinha estabilidade, mas eu tinha estabilidade, eu tava seguríssima até hoje se eu quiser ir*

ali e pedir pra ela pra voltar ela me aceita na hora, entende?! E aí tá, eu fui e todo mundo me chamou de louca, entendeu?! Mas eu fui! “

Esses achados assemelham-se com os de Alperstedt, Ferreira e Serafim (2014), em que o preconceito foi sentido por meio da ausência de respeito e de credibilidade para com as mulheres empreendedoras. Sendo que as maiores dificuldades foram relatadas por mulheres que atuavam em áreas tidas como “masculinas”, vistas muitas vezes de maneira diferente pelos clientes, fornecedores e funcionários. Confirmando assim o estudo de Botelho et al. (2008), o qual evidencia barreiras para as mulheres que pretendem atuar em setores que são considerados “masculinos”, até mesmo pela pequena presença feminina.

Outro dilema pontuado pelas empreendedoras GD4, GD5 e GD6 diz respeito a **gerir, liderar pessoas**, mais especificamente seus/suas funcionários/as. Ao longo do GD relataram possuir certa dificuldade para conduzir e se impor frente a eles/elas, principalmente pelo fato de suas formações (Medicina Veterinária, Odontologia e Engenharia Florestal, respectivamente) não possuírem quase nada sobre gestão empresarial, obrigando-as a apreenderem na prática.

- GD5: *“Mas assim, o que mais me desafia que é a toda a função realmente foi assim o primeiro da minha formação não ter nada em gestão nada, nada, nada. Apreendi, estou apreendendo a cada dia lidar com pessoas é muito difícil, com funcionários. E aí, hoje eu consigo lidar melhor com isso foi uma grande evolução pra mim e ainda tá sendo, mas os maiores desafios pra mim foi isso assim, foi essa questão de trabalhar com pessoas de ser muito inocente, né?! A maldade do negócio assim que hoje eu já tenho muito mais tanto com funcionário como com cliente”.*

- GD6: *“O meu desafio é, que eu tô tratando até de forma com a minha psicóloga é saber me impor com pessoas, porque é isso eu sou muito amiga porque eu acho que eu tenho que recompensar e não é que tu não tenha, mas tem a forma certa, entende?! A gente não é ensinado a falar com pessoas, eu, por exemplo, não sabia falar, né?! Então, eu não sabia falar o que eu pensava e hoje eu tenho que ser uma pessoa que me exponho, porque afinal eu sou a dona da empresa, entendeu?! Quem manda aqui, entendeu?! Eu tenho que saber dar uma ordem no sentido de pra que caminho a gente vai e eu acho que isso é um desafio pra mim conseguir me colocar na posição de ordem, entendeu?! De ó: - O comandante do barco sou eu, vem comigo! - Sabe?! Então, eu sei fazer, mas nem sempre sei liderar, isso pra mim é um desafio!”*

As falas supracitadas correspondem aos resultados de Cembranel, Floriano e Cardoso (2020), em que foi constatado que as entrevistadas possuem certas dificuldades para gerir e liderar equipes, onde muitas vezes não conseguem se impor frente aos colaboradores. Por sua vez, na pesquisa de Versiani et al. (2019) as empreendedoras relataram ter percebido com o passar do tempo uma mudança no estilo de liderar, sendo que desde a abertura do negócio até o momento atual elas apreenderam e desenvolveram características importantes para o processo de liderança.

Por fim, o último dilema pontuado pelas empreendedoras GD1, GD2, GD4, GD5, GD6 e GD7 refere-se ao impasse resultante da **necessidade de exposição nas redes sociais** para estar na vitrine, tendo em vista que precisam gerenciar o conteúdo que irão postar, em qual frequência, como devem se apresentar. Deste modo, as empreendedoras relataram presenciar situações conflituosas no que diz respeito a expor ou não expor, e até que ponto essa exposição é benéfica e/ou maléfica.

- GD2: *“É uma coisa que é que é até eu acho é um pouco tipo lamentável, assim triste, eu não sei se é a palavra certa, mas que é muito cultural aqui em Livramento é essa questão que as pessoas gostam de consumir e comprar de quem tá vitrine, né?! Eu não acho muito legal isso, mas infelizmente é assim. As pessoas gostam de consumir de quem tá aparecendo mais. E por isso que a gente se sente na obrigação de estar nessa vitrine. É muito isso, sabe?!”*

- GD5: “Pra mim é muito difícil me expor, porque eu acho que quando tu te expõe, tu abre, brecha pras pessoas se meterem na tua vida e comentarem e aí tu tem que tá pronto pra ouvir as coisas. Já acontece, mas tu te expondo é pior ainda. Aí tu tem que ter toda uma inteligência emocional pra saber lidar com as opiniões alheias, entendeu?!”

- GD7: “Mas quando tu vê o retorno que o teu te exhibir vai dar, em contrapartida tu vai querer te exhibir toda hora e por isso que eu me exhibo, gente! Porque isso dá retorno! Não é te exhibir, tu tá botando a tua cara, o teu negócio é teu. - Qual é a cara do teu negócio? A cara do meu negócio sou eu. - Embora eu não esteja maquiada todos os dias, tá?! Mas a cara do meu negócio sou eu! ”

Desta forma, Malheiro, Sousa e Ferreira (2019) entendem que a implementação do uso das redes sociais nas empresas como uma ferramenta competitiva é um processo exigente e minucioso, devendo ser executado com o devido cuidado, uma vez que possui uma influência imediata no modo como as pessoas percebem o negócio. Machado e Carvalho (2018) afirmam que ao mesmo tempo em que as redes permitem tornar-se conhecido, também ocasionam complicações relacionadas a exposição da privacidade e da intimidade dos indivíduos.

Por fim, conclui-se que as empreendedoras participantes do grupo de discussão vivenciam dilemas desgastes no que se refere a desconstrução de pré-conceitos e preconceções tidas como ideais pela família e pelos demais indivíduos, onde faz-se necessário reiterar suas escolhas e decisões frente a essas pessoas, bem como suas capacidades. Além disso, observou-se em algumas empreendedoras um anseio relacionado a dificuldade de gerir pessoas, muito embora com o passar dos anos essa dificuldade esteja desaparecendo. Da mesma forma, constatou-se que as empreendedoras lidam diariamente com impasse relacionado a necessidade de exposição e, ao mesmo tempo, achar um equilíbrio para que esta não se torne invasiva e/ou prejudicial a própria saúde mental.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A mulher contemporânea exerce diversos papéis em sua rotina, fazendo com que seja necessário compatibilizar atividades profissionais, familiares e pessoais. Apesar da multiplicidade de papéis ser considerada característica inerente ao sexo feminino, percebe-se que muitas empreendedoras optam por deixar alguma dessas esferas em segundo plano visando a diminuição da sobrecarga e conseqüente bem-estar pessoal. Logo, entende-se que o processo de equilibrar essas esferas é delicado e, de certo modo, desgastante, tendo em vista a complexidade em estabelecer limites e coordenar demandas, por vezes, conflitantes.

Deste modo, o presente estudo teve como objetivo analisar as demandas conflitantes vivenciadas por empreendedoras de Sant’Ana do Livramento/RS no que diz respeito às esferas profissionais, familiares e pessoais e as estratégias utilizadas para enfrentá-las.

Buscou-se, no primeiro momento analisar os principais conflitos entre demandas profissionais e familiares vivenciados pelas empreendedoras (objetivo específico a), verificando-se que elas exercem diversos papéis, no entanto, a esfera profissional acaba por se sobressair na vida da maioria. As empreendedoras possuem dificuldade em realizar a separação entre a vida profissional e familiar, culminando muitas vezes em uma sobrecarga. Ademais, muitas recebem cobranças por parte da família por mais tempo de convívio e, aquelas que possuem filhos, explicitam o sentimento de remorso pela ausência em certos momentos.

Em seguida, buscou-se verificar os principais conflitos entre a vida profissional e social vivenciados pelas empreendedoras (objetivo específico b), constatando-se que as empreendedoras enfrentam dificuldades para dedicarem tempo para realizarem atividades de autocuidado, seja em razão da forte ligação com o trabalho e/ou restrição de suporte. Assim, sentem-se culpadas quando se afastam dos seus negócios para cuidar de si mesmas, mesmo que por um intervalo curto de tempo. Além disso, as empreendedoras vivem em um constante

dilema relacionado ao que deve ser prioridade, muitas vezes negligenciando seus cuidados pessoais, condicionando-os a “sobra de tempo”.

No que tange as estratégias utilizadas pelas empreendedoras para enfrentar e/ou compatibilizar as demandas profissionais, familiares e pessoais (objetivo específico c), concluiu-se que as empreendedoras fazem uso das mais diversas estratégias no seu cotidiano, adaptando-as conforme a necessidade. As redes de apoio são consideradas estratégias essenciais, pois, segundo as empreendedoras facilitam consideravelmente o desempenho de suas atividades. Ademais, a delegação de tarefas, a auto-organização do tempo e a separação das atividades prioritárias também aparecem como estratégias complementares importantes para a gestão das demandas conflitantes.

Outra estratégia relevante apontada – especialmente no grupo de discussão – foi a formação de um grupo de apoio de empreendedoras que, segundo elas, é uma espécie de terapia, já que ao mesmo tempo em que compartilham situações dos seus negócios, também dividem suas vivências pessoais, fazendo com que cresçam e se apoiem como mulheres e empreendedoras.

Por sua vez, após a análise e interpretação dos dados coletados no grupo de discussão foram elaboradas 3 (três) categorias *a posteriori* – abarcadas no tópico 5.5 Dilemas –, sendo elas: expectativas familiares e pré-conceitos sociais; gestão de pessoas; e vida profissional e exposição.

No que se refere as expectativas familiares e pré-conceitos sociais, verificou-se que, em algum momento de suas vidas, as empreendedoras já experienciaram situações em que seus familiares quiseram impor suas convicções e ideais no que se refere a carreira, relação com os filhos e atividades domésticas. Os pais defendiam a ideia de que a melhor carreira se referia à estabilidade de um concurso público; que essas mulheres deveriam dedicar-se integralmente aos filhos; e que deveriam realizar atividades domésticas, como cozinhar, limpar a casa. No que se refere à gestão de pessoas, verificou-se que algumas empreendedoras possuem certa dificuldade para gerir seus/suas funcionários/as, não sabendo muitas vezes como se impor e conduzi-los, fato que atribuem a ausência de formação em gestão. Por fim, com a categoria vida profissional e exposição, concluiu-se que as empreendedoras convivem diariamente com o dilema relacionado a exposição; elas entendem que em decorrência do mercado de influência é necessário estar nas redes sociais, porém questionam-se sobre até que ponto essa exposição é boa ou ruim.

Sendo assim, apesar das empreendedoras do estudo gerenciarem diversas esferas em seu cotidiano, em alguns momentos, o dia a dia é exaustivo e repleto de conflitos de ordens profissionais, familiares e pessoais. Elas são profissionais realizadas com os seus negócios, possuem sentimento de orgulho e satisfação pelas suas conquistas e, destacam que, embora o caminho seja árduo, não mudariam suas escolhas, pois todos os processos e situações vivenciadas serviram de alguma forma para o crescimento pessoal e/ou profissional.

Deste modo, entende-se que a presente pesquisa contribuiu para o avanço teórico acerca da multiplicidade de papéis femininos, tendo em vista que a mesma aborda em um só estudo os papéis profissionais, familiares e pessoais das mulheres. Temática essa pouco discutida, pois embora se tenha estudos sobre a dupla e até mesmo tripla jornada feminina, esses acabam limitando-se ao trabalho da mulher, cuidados com a casa e com os filhos, onde a esfera pessoal – lazer/autocuidado – não é evidenciada.

Desta forma, como sugestões para estudos futuros indica-se realizar uma pesquisa de cunho quantitativo com o intuito de ranquear os principais conflitos profissionais, familiares e pessoais vivenciados pelas empreendedoras de Sant’Ana do Livramento/RS. Sugere-se também, que seja realizado um estudo com uma amostra maior, abrangendo empreendedoras de todas as regiões do Rio Grande do Sul para obter-se um panorama geral acerca das demandas conflitantes vivenciadas pelas empreendedoras gaúchas. Ademais, propõe-se uma pesquisa que

contraste os conflitos percebidos por empreendedoras que possuem filhos, face as que não possuem, buscando identificar e analisar as semelhanças e diferenças dos dilemas elencados. Por fim, destaca-se como limitações da pesquisa a dificuldade para encontrar estudos acerca da multiplicidade de papéis femininos, bem como a dificuldade para realizar as entrevistas e o grupo de discussão devido a rotina corrida das empreendedoras e consequente ausência de horários disponíveis.

REFERÊNCIAS

- ALPERSTEDT, G. D.; FERREIRA, J. B.; SERAFIM, M. C. Empreendedorismo feminino: dificuldades relatadas em histórias de vida. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 40, p. 221-234, dez., 2014.
- AMORIM, R. O.; BATISTA, L. E. **Empreendedorismo feminino: razão do empreendimento. Núcleo de Pesquisa da FINAN**, v. 3, n. 3, p. 1-14, 2012.
- BALRÔA, F. M. T. L. S. **A importância do lazer e da ocupação de tempos livres para a qualidade de vida das pessoas idosas do concelho de Castelo Branco**. 2014. 53 f. Dissertação (Mestrado em Gestão em Unidades de Saúde) – Programa de Pós-Graduação em Gestão em Unidades de Saúde, Universidade da Beira Interior, Covilhã, 2014.
- BARBOSA, H. M. A.; NETO, M. P. 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, maio /ago., 2021.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BARHAM, J. E.; VANALLI, A. C. G. Trabalho e família: perspectivas teóricas e desafios atuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 1, p. 47-59, 2012.
- BOMFIM, L. C. S.; TEIXEIRA, R. M. Empreendedorismo feminino: desafios enfrentados por empreendedoras na gestão de pequenos negócios no setor de turismo. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 9, n. 2, p. 48-69, 2015.
- BOTELHO, L. L. R.; SCHONS, C.; VIEIRA, B.; CUNHA, C. J. C. A. **Desafios gerenciais das mulheres empreendedoras: como exercer a liderança em espaços de identidade masculina**. O caso da Alpha Tecnologia, 2008.
- 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.
- CAPOWSKI, G. S. Be your own boss? Millions of women get down to business. **Management Review**, v. 8, n. 3, p. 24-31, 1992.
- CARREIRA, S. S.; FRANZONI, A. B.; ESPER, A. J. F.; PACHECO, D. C.; GRAMKOW, F. B.; CARREIRA, M. F. Empreendedorismo feminino: um estudo fenomenológico. **NAVUS-Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 5, n. 2, p. 6-13, abr. / jun., 2015.
- CAVEDON, R. N.; GIORDANI, G. C.; CRAIDE, A. Mulheres trabalhando e administrando espaços de identidade masculina. In: XXIX ENCONTRO DA ANPAD, EnANPAD 2005, Brasília. **Anais...** Brasília: Anpad, 2005.
- CEMBRANEL, P.; FLORIANO, L.; CARDOSO, J. Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho. **Ciências da Administração**, v. 22, n. 57, p. 58-67, 2020.
- CERVO, A. L. BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- CLANDININ, D. J.; CONNELLY, F. M. **Narrative inquiry: experience and story in qualitative research**. San Francisco: Jossey-Bass, 2004.

- COSTA, A. M.; BARROS, D. F.; MARTINS, P. E. M. A alavanca que move o mundo: o discurso da mídia de negócios sobre o capitalismo empreendedor. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 10, n. 2, p. 357-375, 2012.
- COSTA, C. F. **Jornada múltipla e pandemia: os impactos na qualidade de vida e saúde mental das mulheres que frequentam uma comunidade cristã**. Orientadora: Alice Inês Guimarães Araújo. 2020. 67 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba, Curso de Administração, João Pessoa, 2020.
- CRESWELL, J. W. **Investigação Qualitativa e Projeto de Pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens**. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.
- DA SILVA, M. S.; MAINARDES, E. W.; LASSO, S. V. Características do empreendedorismo feminino no Brasil. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, v. 13, n. 2, p. 150-167, jul. / dez., 2016.
- DA SILVA, P. M. M.; EL-AOUAR, W. A.; DA SILVA, A. W. P.; DE CASTRO, A. B. C.; DE SOUZA, J. C. A resiliência no empreendedorismo feminino. **Gestão e Sociedade**, v. 13, n. 34, jan. / abr., 2019.
- DEDECCA, C. S.; RIBEIRO, C. S. M. F.; ISHII, F. H. Gênero e jornada de trabalho: análise das relações entre mercado de trabalho e família. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 7, p. 65-90, 2009.
- DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo: Transformando Ideias em Negócios**. 8. ed. São Paulo: Empreende, 2021.
- FELDMAN, L.; VIVAS, E.; LUGLI, Z.; ZARAGOZA, J.; GÓMEZ, V. Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. **Salud pública de México**, v. 50, n. 6, p. 482-489, 2008.
- FLORIANO, L. E. F. Empreendedorismo Feminino: motivações, significados e desdobramentos. **Relatório de pesquisa (Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) do CNPq/GVpesquisa)** –Escola de Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2013.
- FRASER, M. T. D. **Vivências Cotidianas do Conflito Trabalho-Família: Um Estudo em Profundidade com Casais**. Orientadora: Sônia Maria Guedes Gondim. 2005. 138 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal da Bahia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Salvador, 2005.
- GAUCHE, S.; VERDÚ, C. P.; SILVEIRA, A. A superação do conflito Trabalho-Família: Naturalidade frente ao “Bicho de Sete Cabeças”. **XXXVII Encontro da ANPAD**, v. 37, 2013.
- GEM, GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. **Empreendedorismo no Brasil: 2019**. Curitiba: IBQP, 2020. Disponível em: <<https://ibqp.org.br/wp-content/uploads/2021/02/Empreendedorismo-no-Brasil-GEM-2019.pdf>>. Acesso em: 01 de dezembro de 2021.
- GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. 1.ed. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2009.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2019.
- GOMES, A. F.; SANTANA, W. G. P.; ANTONIALI, L. M.; CORREIA, E. L. F. Trajetórias e estratégias de mulheres: um estudo conquistense. **REGE Revista de Gestão**, v. 16, n. 1, p. 67-87, jan. /mar.,2009.
- 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.
- IBÁÑEZ, J. Perspectivas de la investigación social: el diseño en las tres perspectivas. **El análisis de la realidad social. Métodos y Técnicas de Investigación**. Madrid: Alianza Universidad, 2003.

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

JONATHAN, E. G. Mulheres empreendedoras: o desafio da escolha do empreendedorismo e o exercício do poder. **Psicologia Clínica**, v. 23, n. 1, p. 65-85, 2011.

KANAN, L. A. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 17, p. 243-257, 2010.

LEAN IN.ORG; MCKINSEY & COMPANY. **Women in the Workplace 2021**. 2021
Disponível em: < <https://womenintheworkplace.com/> >. Acesso em: 14 de janeiro de 2022.

LINDO, M. R.; CARDOSO, P. M.; RODRIGUES, M. E.; WETZEL, U. Vida pessoal e vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. **RAC-Eletrônica**, v. 1, n. 1, p. 1-15, jan. /abr., 2007.

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

LOSADA, B. L.; ROCHA-COUTINHO, M. L. Redefinindo o significado da atividade profissional para as mulheres: o caso das pequenas empresárias. **Psicologia em Estudo**, v. 12, n. 3, p. 493-502, set. /dez., 2007.

MACHADO, P.; CARVALHO, W. L. Dilemas e Desafios da Comunicação na Vida Cotidiana: As Relações Humanas na Era da Internet. **Anuário Unesco/Metodista de Comunicação Regional**, v. 22, n. 22, p. 37-51, 2018.

MALHEIRO, A.; SOUSA, B.; FERREIRA, L. Compreender o papel das redes sociais no comportamento do consumidor: a perspectiva do setor hoteleiro na região norte. **Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação**, n. E24, p. 299-312, 2019.

MANRIQUE, A. M. M.; PINEDA, J. M. M. La técnica de grupo de discusión en la investigación cualitativa. Aportaciones para el análisis de los procesos de interacción. **Revista iberoamericana de educación**, v. 49, n. 3, p. 1-7, 2009.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2009.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. Maslach burnout inventory manual. 1996. **Palo Alto: Consulting Psychologists Pr**, 2016.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MINAYO, M. C. S.; GOMES, R.; DESLANDES, S. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 28. ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

MUNIZ, D. C.; DA SILVA ANDRADE, E. G.; DOS SANTOS, W. L. A saúde do enfermeiro com a sobrecarga de trabalho. **Revista de Iniciação Científica e Extensão**, v. 2, n. 2, p. 274-279, 2019.

NETO, A. M. C.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE eletrônica**, v. 9, 2010.

ORTÍ, A. La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta semidirectiva y la discusión de grupo. In: GARCÍA, M.; IBÁÑEZ, J.; ALVIRA, F. (Comps.). **El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación**. Madrid: Alianza Universidad, p. 153-186, 2010.

PERRELLI, M. T.; TONELLI, M. J. F. Mulheres do petróleo: sentidos atribuídos por homens e mulheres a tarefas tradicionalmente consideradas masculinas. **Psicologia Argumento**, v. 24, n. 46, p. 31-38, 2017.

PIRROLAS, O. A. C.; CORREIA, P. M. A. Profissão, família e educação—conciliação da tripla jornada: uma questão de políticas e práticas organizacionais ou uma questão de sexo?. **Revista da FAE**, v. 23, n. 1, p. 7-22, 2020.

ROCHA-COUTINHO, M. L. Quando o executivo é uma dama: a mulher, a carreira e as relações familiares. In: Féres-Carneiro, T. (org.). **Família e casal: arranjos e demandas**, 2003.

SCHUMPETER, J. A. **Teoria do Desenvolvimento Econômico**: Uma Investigação sobre Lucros, Capital, Crédito, Juro e Ciclo Econômico. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1997.

SHELTON, L. M. Female entrepreneurs, work–family conflict, and venture performance: New insights into the work–family interface. **Journal of small business management**, v. 44, n. 2, p. 285-297, 2006.

SILVA, D. M.; LIMA, A. O. Mulher, trabalho e família na cena contemporânea. **Contextos clínicos**, v. 5, n. 1, p. 45-51, 2012.

SOUZA, M. J. B.; TRINDADE, F. M.; FREIRE, R.; LYRA, F. R. Potencial empreendedor de empresárias do setor turístico de Florianópolis (SC). **Revista Alcance Eletrônica**, v. 23, n. 4, p. 455-474, out. /dez., 2016.

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 (São Paulo)**, v. 49, n. 1, p. 59-76, 2014.

TAMAYO, M. R.; TRÓCCOLI, B. T. Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do Burnout (ECB). **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 14, n. 3, p. 213-221, 2009.

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, p. 44-64, 2016.

TIEDJE, L. B. Processes of change in work/home incompatibilities: Employed mothers 1986–1999. **Journal of Social Issues**, v. 60, n. 4, p. 787-800, 2004.

VAMPO, C. Female business leaders and young female entrepreneurs in lomé (Togo): The double life of “superwomen” and their domestic burdens. **Enfances, Familles, Generations**, 2018.

VALE, G. M. V.; SERAFIM, A. C. F.; TEODÓSIO, A. S. S. Embeddeness, empreendedorismo e Gênero: Desafios para tornar forte o sexo frágil. **XXXIV Encontro da ANPAD**, v. 34, 2010.

VERSIANI, F.; CAEIRO, M.; MARTINS, M.; NETO, A. C. Características de liderança das mulheres empreendedoras: um estudo de caso no setor de serviços. **Revista de Administração Unimep**, v. 17, n. 1, 2019.

VIANA, R. B.; PAULA, H. C.; VALENTE, G. S. C.; COROPES, V. B. A. S.; PAULA, C. L. Dilemas da maternidade das mulheres contemporâneas. **Revista Enfermagem Atual In Derme**, v. 85, n. 23, 2018.

WINN, J. Entrepreneurship: Not an easy path to top management for women. **Women in Management Review**, v.19, n.3, p. 143-153, 2004.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

BLOCO I – PERFIL DAS ENTREVISTADAS

1. Apresentação: idade, naturalidade, estado civil.
2. Qual o seu grau de escolaridade/formação?
3. Você possui filho (a)? Se sim, quantos (as) filhos (as) você tem?
4. Conte-me um pouco da história do seu negócio? (como e quando começou, motivações iniciais?).

BLOCO II – DEMANDAS CONFLITANTES

Objetivo específico a) analisar os principais conflitos entre demandas profissionais e familiares vivenciados pelas empreendedoras;

Objetivo específico b) verificar os principais conflitos entre a vida profissional e social vivenciados pelas empreendedoras;

1. Conte-me um pouco sobre a sua rotina, horários para o trabalho, família e/ou outras atividades que você talvez tenha. (delimita horários, tem rotina definida)
2. Considerando que você é uma empreendedora ao mesmo tempo em que é mãe, dona de casa (se for o caso), mulher, como é para você gerenciar esses diferentes papéis no dia a dia? Explique.
3. Como é para você estabelecer limites entre a sua vida profissional e familiar? Você acha que consegue separar os momentos e a sua atenção? (separação entre tempo de trabalho e não trabalho)
4. Você costuma levar problemas do trabalho para casa e vice-versa? Explique.
5. Você já precisou se ausentar/faltar algum compromisso familiar devido ao trabalho e isso lhe gerou um conflito? Explique.
6. Como você acha que é para a sua família, ter você como dona do próprio negócio e, portanto, muitas vezes precisando dedicar-se um pouco mais a ele? Explique.
7. Você acha que o seu negócio interferiu de algum modo na relação que você possui/possuía com a sua família? Explique.
Sendo dona do seu próprio negócio, você consegue separar um tempo para desempenhar atividades de lazer, como socializar com amigos(as)/familiares, viajar, ir à academia? Explique.
9. Depois que você virou empreendedora você sente que teve que deixar um pouco de lado o seu autocuidado para dedicar mais tempo ao seu trabalho? Explique.
10. Em algum momento da sua caminhada empreendedora você percebeu que a sua vida social foi deixada de lado porque você estava muito envolvida com o seu trabalho? Explique.

BLOCO III – ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO

Objetivo específico c) identificar as estratégias utilizadas pelas empreendedoras para enfrentar e/ou compatibilizar as demandas profissionais, familiares e pessoais.

1. Você costuma realizar alguma atividade para aliviar a sua tensão e estresse do dia a dia? Explique.
2. Como você se organiza quando precisa desempenhar inúmeras tarefas no mesmo dia?
3. Quais estratégias você costuma utilizar para conciliar a sua vida profissional, familiar e pessoal?
4. Você é a responsável pelas atividades domésticas (alimentação, limpeza, cuidados em geral...)? Tem auxílio (funcionário(a), diarista, divide com pai e/ou familiares...)? Explique como funciona essa relação.
5. Se você tem filhos(as), como são os cuidados com eles(as)? Creche, babá, escola, divide com pai e/ou familiares...)? Explique como funciona essa relação.

APÊNDICE B – TABELAS DE CODIFICAÇÃO

CATEGORIA A PRIORI	DEFINIÇÃO		QUESTÕES
CONFLITOS ENTRE DEMANDAS PROFISSIONAIS E FAMILIARES	Situações conflitantes vivenciadas pelas empreendedoras entre as esferas profissionais e familiares.	Analisar os principais conflitos entre demandas profissionais e familiares vivenciados pelas empreendedoras (objetivo específico a).	1B, 2B, 3B,4B, 5B, 6B,7B
CONFLITOS ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E SOCIAL	Conflitos percebidos pelas empreendedoras no que se refere a conciliação entre trabalho, autocuidado e socialização.	Verificar os principais conflitos entre a vida profissional e social vivenciados pelas empreendedoras (objetivo específico b).	8B, 9B, 10B
ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO	Meios adotados pelas empreendedoras para exercerem diversos papéis e tarefas em suas rotinas.	Identificar as estratégias utilizadas pelas empreendedoras para enfrentar e/ou compatibilizar as demandas profissionais, familiares e pessoais (objetivo específico c)	1C, 2C, 3C, 4C, 5C

CATEGORIA A POSTERIORI	DEFINIÇÃO	
EXPECTATIVAS FAMILIARES E PRÉ-CONCEITOS SOCIAIS	Desafios enfrentados pelas empreendedoras quanto a concepções e pré-conceitos da família e da sociedade.	GD
GESTÃO DE PESSOAS	Dificuldades enfrentadas pelas empreendedoras quando se trata de questões relacionadas a liderar e administrar colaboradores (as).	
VIDA PROFISSIONAL E EXPOSIÇÃO	Impasse resultante da necessidade de se expor para estar na vitrine.	