



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ – UFC
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE - FEAAC
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E
CONTROLADORIA - PPAC

EMANUELLA LUSTOSA BANDEIRA

TORNEI-ME MÃE, E AGORA? INTERAÇÕES ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA
NA PERCEPÇÃO DE MÃES EMPREENDEDORAS

FORTALEZA
2023

EMANUELLA LUSTOSA BANDEIRA

**TORNEI-ME MÃE, E AGORA? INTERFACES ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA NA
PERCEPÇÃO DE MÃES EMPREENDEDORAS**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, da Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do Título de Doutora em Administração e Controladoria. Área de concentração: Gestão Organizacional.

Orientador: Prof. Dr. Augusto César de Aquino Cabral

FORTALEZA

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- B165t Bandeira, Emanuella Lustosa.
Tomei-me mãe, e agora? Interações entre trabalho e família na percepção de mães empreendedoras /
Emanuella Lustosa Bandeira. – 2023.
309 f. : il.
- Tese (doutorado) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária,
Contabilidade, Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Fortaleza, 2023.
Orientação: Prof. Dr. Augusto César de Aquino Cabral.
1. Conflito trabalho-família. 2. Interface positiva trabalho-família. 3. Empreendedorismo feminino. 4.
Mães empreendedoras. 5. Mumpreneurs. I. Título.

CDD 658

EMANUELLA LUSTOSA BANDEIRA

**INTERFACES ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA NA PERCEPÇÃO DE MÃES
EMPREENDEDORAS**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, da Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do Título de Doutora em Administração e Controladoria. Área de concentração: Gestão Organizacional.

Orientador: Prof. Dr. Augusto César de Aquino Cabral

Aprovado em: 29/08/2023

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Augusto César de Aquino Cabral (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^ª. Dr^ª. Sandra Maria dos Santos
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^ª. Dr^ª. Tereza Cristina Batista de Lima
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^ª. Dr^ª. Ana Silvia Rocha Ipiranga (Membro Externo)
Universidade Estadual do Ceará (UECE)

Prof Dr. Alexandre de Pádua Carrieri (Membro Externo)
Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por renovar minhas forças, não me deixar desistir, guiar toda a minha trajetória e me permitir realizar o doutorado da Universidade Federal do Ceará (UFC), instituição pela qual tenho enorme gratidão e carinho.

Obrigada ao meu marido, Vinicius, que foi um verdadeiro parceiro, assumindo todas as responsabilidades da casa para que eu pudesse me dedicar à tese, cuidando inúmeras vezes sozinho da nossa filha, me fazendo companhia nesse percurso tão solitário e, sobretudo, me dando suporte emocional e estrutural para perseverar.

Gratidão à minha filha, Ísis, por quem eu me tornei muito mais forte, resiliente, capaz, feliz e cheia de propósito. Ter você e acompanhar as suas gracinhas diárias me renova, me faz querer viver e progredir. Não vamos romantizar a maternidade, mas ter sido mãe no meio da escrita de uma tese que versa sobre os impactos da maternidade no trabalho deu um significado ainda mais especial a este estudo.

Obrigada aos meus pais, Benedito e Iracema, por serem a minha rede de apoio e pela torcida e amor incondicionais. Tudo que já conquistei, sem dúvidas, foi graças a vocês, que acreditam na minha capacidade, me socorrem em tudo, fazem inúmeras renúncias em prol dos filhos e sempre foram, são e serão os melhores exemplos de seres humanos que tenho.

Obrigada à minha funcionária, Kamila, por cuidar da minha filha enquanto eu me dedicava aos estudos e ao trabalho, por me dar a tranquilidade e a segurança necessárias a uma mãe que se ausenta de casa todos os dias.

Gratidão enorme ao meu orientador, Prof. Dr. Augusto César de Aquino Cabral, que, ao longo de 8 anos de parceria de trabalho, incentiva minha pesquisa, acredita no meu potencial, compreende meus diferentes momentos de vida e, sobretudo, dribla junto comigo os percalços dessa caminhada. Aos membros da banca, Profs. Dra. Sandra, Dra. Tereza, Dra. Ana Silvia e Dr. Alexandre, muito obrigada pelas contribuições e por despertarem em mim o desejo de sempre melhorar.

Agradeço aos gestores que tive durante a minha trajetória acadêmica, Dra. Mazé, Dr. Vicente e Manoel, pelo incentivo moral, emocional e estrutural, por viabilizarem meus afastamentos laborais, por me darem condições de estudar e conquistar mais esse título.

Gratidão imensa a todas as mulheres empreendedoras entrevistadas pela disponibilidade, por terem aberto seu coração, por se empolgarem com a condução de uma pesquisa sobre a maternidade e, principalmente, por me ensinarem tanto sobre o real significado que um filho traz.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 –	Resultados da interface trabalho-família.....	36
Figura 2 –	Síntese teórica do conflito trabalho-família.....	44
Figura 3 –	Síntese teórica da interface positiva entre o trabalho e a família.....	55
Figura 4 –	Escalas de interface positiva entre trabalho e família suas respectivas dimensões.....	58
Figura 5 –	Convergências da interface positiva entre trabalho e família.....	59
Figura 6 -	<i>Framework</i> “5M” do empreendedorismo feminino.....	87
Figura 7 -	Dados sintetizados do perfil do setor têxtil e de confecção do Brasil.....	114
Figura 8 -	Dados sintetizados do perfil do setor têxtil e de confecção do Ceará.....	117
Figura 9 -	Maternidade e percurso empreendedor.....	139
Figura 10 -	Motivações para empreender.....	140
Figura 11 -	Gênero.....	158
Figura 12 -	Apoio.....	176
Figura 13 -	Percepção de sucesso profissional.....	187
Figura 14 -	Desempenho de papéis.....	196
Figura 15 -	Conflito trabalho-família.....	207
Figura 16 -	Conflito trabalho-família devido ao tempo.....	208
Figura 17 -	Conflito trabalho-família devido à tensão.....	227
Figura 18 -	Conflito trabalho-família devido ao comportamento.....	236
Figura 19 -	Interface Positiva Trabalho-Família.....	239

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Classificação do porte pelo faturamento anual.....	122
---	-----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 –	Características da interface trabalho-família.....	38
Quadro 2 –	Incompatibilidade de pressões entre o trabalho e a família.....	43
Quadro 3 -	Dimensões do conflito trabalho-família.....	44
Quadro 4 –	Processos que contribuem para o os resultados benéficos das múltiplas funções.....	54
Quadro 5 –	Recursos positivos advindos da interface positiva.....	60
Quadro 6 –	Publicações nacionais sobre empreendedorismo feminino e interface trabalho-família.....	72
Quadro 7 –	Publicações nacionais sobre empreendedorismo feminino e maternidade.....	80
Quadro 8 -	Publicações internacionais sobre empreendedorismo feminino e maternidade.....	84
Quadro 9 –	Síntese dos critérios de escolha das sujeitas de pesquisa.....	124
Quadro 10 –	Objetivos específicos, embasamento teórico e roteiro de entrevista.....	127
Quadro 11 -	Categorias de análise e unidades contextuais.....	131
Quadro 12 -	Dados pessoais e familiares.....	127
Quadro 13 -	Dados do empreendimento.....	128
Quadro 14 -	Categorias de análise, unidades contextuais e unidades de codificação....	137
Quadro 15 -	Confronto dos resultados com os pressupostos.....	271

LISTA DE SIGLAS

ABIT	Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção
ADECE	Agência de Desenvolvimento do Estado do Ceará
BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
CFT	Conflito família-trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CTF	Conflito trabalho-família
FIT	Família interferindo no trabalho
GEM	<i>Global Entrepreneurship Monitor</i>
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ITF	Interferência do trabalho na família
IFT	Interferência da família no trabalho
IPTF	Interferência positiva trabalho-família
IPFT	Interferência positiva família-trabalho
NDIT	Nova Divisão Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PIB	Produto Interno Bruto
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SINDCONFECÇÕES	Sindicato das Indústrias de Confecção do Ceará
TIF	Trabalho interferindo na família

RESUMO

A relação entre trabalho e família tem atraído a atenção de diversos pesquisadores. A literatura ressalta que há dois polos resultantes dessa relação: o negativo (conflito trabalho-família) e o positivo (interface positiva entre trabalho e família). Assim, seja para reduzir conflitos ou se beneficiar dos recursos provenientes da multiplicidade de papéis, muitas mulheres, principalmente mães, inserem-se no empreendedorismo. Assim, esta pesquisa tem por objetivo geral compreender como se caracterizam as relações entre as interfaces trabalho-família, a maternidade e o empreendedorismo feminino. Para atingi-lo, foi investigada a relação entre a maternidade e o percurso empreendedor, a percepção de sucesso profissional e de desempenho de papéis, os conflitos trabalho-família e a interface positiva entre trabalho e família. Trata-se de um estudo qualitativo e descritivo, realizado mediante 14 entrevistas semiestruturadas com mães empreendedoras que atuam no setor de confecção do estado do Ceará. Os dados foram operacionalizados no *software* atlas.ti 7. Os resultados indicam que o papel de mãe é levado em consideração ao se optar pelo empreendedorismo; o sucesso profissional é compreendido como o retorno financeiro e crescimento do negócio seguido do equilíbrio trabalho-família; as mães consideram seu desempenho profissional insuficiente; vivenciam conflitos por conta da alta responsabilidade e do excessivo tempo disponibilizado ao negócio; e percebem que os benefícios advindos das interfaces trabalho-família se sobressaem às incompatibilidades. Esses maiores benefícios estão relacionados, predominantemente, ao recurso do capital psicológico, quando a realização conjugal favorece a participação do parceiro nas atividades domésticas, gerando segurança e disponibilidade ao papel empreendedor; e ao recurso do desenvolvimento, quando as habilidades e diferentes perspectivas desenvolvidas na maternidade melhoram o desempenho do papel empreendedor. Logo, a família é a maior geradora de recursos positivos ao trabalho. Essa maior apreensão positiva parece ter relação com o perfil das entrevistas - mulheres da classe média - ficando os resultados limitados a essa classe. Entretanto, elas promovem o fortalecimento não apenas de si mesmas, mas também de mulheres mais vulneráveis, sugerindo que o empreendedorismo feminino vem proporcionando condições de protagonismo e autoempoderando a uma rede coletiva de mulheres da moda. Adverte-se que a transição à carreira empreendedora pode significar o retorno à situação de desequilíbrio trabalho-família vivenciada no emprego formal, trazendo reflexões sobre os dilemas enfrentados pelas mulheres ao tentarem conciliar tudo. O estudo supre duas lacunas na literatura nacional (pesquisas que contemplem as duas perspectivas teóricas da interface trabalho-família simultaneamente; e que contemplem a conexão entre o empreendedorismo feminino e a maternidade) e, nesse sentido, apresenta contribuições acadêmicas, gerenciais e sociais, destacando-se: i) análise conjunta dos diferentes prismas teóricos da interface trabalho-família; ii) contribuição ao modelo “5Ms” de Brush, Bruin e Welter (2009), confirmando que a maternidade deve ser analisada de forma central nos estudos sobre empreendedorismo feminino; iii) discussão sobre o fenômeno internacional ‘*mumpreneurs*’; iv) balanço das oportunidades e restrições geradas pela maternidade, sobressaindo-se as oportunidades e compreendendo-se que não a maternidade, mas sim a falta de participação do pai funciona como restrição profissional às mulheres; v) aprofundamento de projetos de lei e desenvolvimento de políticas públicas e de gestão voltadas ao cuidados familiares, ao equilíbrio trabalho-família e à equidade de gênero; e vi) percepção da variável gênero como um construto social que reverbera em diversos aspectos. Sugere-se que estudos futuros realizem pesquisas com mulheres de camadas sociais distintas e aprofundem a discussão sobre os impactos positivos da maternidade ao trabalho e vice-versa, trazendo perspectivas mais atuais da relação trabalho-família.

Palavras-chave: Conflito trabalho-família; Interface positiva trabalho-família; Empreendedorismo feminino; Mães empreendedoras; ‘*Mumpreneurs*’.

ABSTRACT

The relationship between work and family has attracted the attention of several researchers. The literature highlights that there are two poles resulting from this relationship: the negative (work-family conflict) and the positive (positive interface between work and family). Therefore, whether to reduce conflicts or benefit from the resources arising from the multiplicity of roles, many women, especially mothers, enter entrepreneurship. Thus, the general objective of this research is to understand how the relationships between work-family interfaces, motherhood and female entrepreneurship are characterized. To achieve this, the relationship between motherhood and the entrepreneurial path, the perception of professional success and role performance, work-family conflicts and the positive interface between work and family were investigated. This is a qualitative and descriptive study, carried out through 14 semi-structured interviews with entrepreneurial mothers who work in the clothing sector in the state of Ceará. The data were operationalized in the atlas.ti 7 software. The results indicate that the role of mother is taken into consideration when opting for entrepreneurship; professional success is understood as financial return and business growth followed by work-family balance; mothers consider their professional performance to be insufficient; they experience conflicts due to the high responsibility and excessive time available to the business; and realize that the benefits arising from work-family interfaces outweigh the incompatibilities. These greatest benefits are predominantly related to the resource of psychological capital, when marital fulfillment favors the partner's participation in domestic activities, generating security and availability for the entrepreneurial role; and the resource of development, when the skills and different perspectives developed during motherhood improve the performance of the entrepreneurial role. Therefore, the family is the largest generator of positive resources for work. This greater positive apprehension seems to be related to the profile of the interviews - middle class women - with the results being limited to this class. However, they promote the strengthening not only of themselves, but also of more vulnerable women, suggesting that female entrepreneurship has been providing conditions for protagonism and self-empowerment to a collective network of fashion women. It is warned that the transition to an entrepreneurial career can mean a return to the situation of work-family imbalance experienced in formal employment, bringing reflections on the dilemmas faced by women when trying to reconcile everything. The study fills two gaps in the national literature (research that considers the two theoretical perspectives of the work-family interface simultaneously; and that considers the connection between female entrepreneurship and motherhood) and, in this sense, presents academic, managerial and social contributions, highlighting -i) joint analysis of the different theoretical perspectives of the work-family interface; ii) contribution to the “5Ms” model by Brush, Bruin and Welter (2009), confirming that motherhood should be analyzed centrally in studies on female entrepreneurship; iii) discussion on the international phenomenon ‘mumpreneurs’; iv) balance of opportunities and restrictions generated by motherhood, highlighting the opportunities and understanding that not motherhood, but rather the father's lack of participation, acts as a professional restriction for women; v) deepening of bills and development of public and management policies aimed at family care, work-family balance and gender equity; and vi) perception of the gender variable as a social construct that reverberates in different aspects. It is suggested that future studies carry out research with women from different social classes and deepen the discussion on the positive impacts of motherhood on work and vice versa, bringing more current perspectives on the work-family relationship.

Keywords: Work-family conflict; Positive interface between work and family; Female entrepreneurship; Entrepreneurial mothers; Mumpreneurs.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	15
1.1	Contextualização e delimitação do tema	15
1.2	Questão de pesquisa.....	23
1.3	Objetivo geral e específicos.....	23
1.4	Justificativa.....	24
1.5	Tese.....	31
1.6	Aspectos metodológicos	33
1.7	Estrutura da tese.....	33
2	INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA.....	35
2.1	Contextualização.....	35
2.2	Polo negativo: conflito trabalho-família.....	41
2.3	Polo positivo: interface positiva entre trabalho e família	52
3	EMPREENDEDORISMO E INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA.....	62
3.1	O empreendedorismo e suas nuances	62
3.2	Estado da arte da literatura nacional: empreendedorismo feminino e interface trabalho-família.....	71
3.3	Estado da arte da literatura nacional: maternidade e empreendedorismo.....	80
3.4	Estado da arte da literatura internacional: ' <i>mumpreneurs</i> '.....	84
3.5	Pressupostos.....	107
4	O SETOR DE CONFECCÃO	109
4.1	Evolução histórica	109
4.2	A confecção e as mulheres	111
4.3	Panorama do setor no Brasil	113
4.4	Panorama do setor no Ceará	116
5	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	119
5.1	Paradigma	119
5.2	Tipologia.....	119
5.3	Sujeitas participantes	121
5.4	Coleta de dados.....	125
5.5	Instrumento de coleta de dados.....	127
5.6	Análise dos dados	130
6	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	133
6.1	Perfil das sujeitas da pesquisa.....	133
6.2	Elementos analisados.....	136
6.3	Maternidade e percurso empreendedor.....	138
6.3.1	Motivações para empreender	139

6.3.2	Gênero.....	158
6.3.3	Apoio	175
6.4	Percepção de sucesso profissional	186
6.4.1	Retorno financeiro e crescimento	187
6.4.2	Equilíbrio trabalho-família	191
6.4.3	Realização.....	194
6.5	Desempenho de papéis	196
6.5.1	Papéis e estilo gerencial.....	197
6.5.2	Papéis e culpa	202
6.6	Conflito trabalho-família	206
6.6.1	Tempo	207
6.6.2	Tensão.....	226
6.6.3	Comportamento	235
6.7	Interface positiva trabalho-família.....	238
6.7.1	Capital psicológico	240
6.7.2	Recurso material	245
6.7.3	Desenvolvimento	249
6.7.4	Afeto	258
6.7.5	Valores.....	260
6.7.6	Tempo.....	264
6.7.7	Eficiência	267
6.7.8	Energia.....	269
6.8	Confronto dos resultados com os pressupostos	271
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	272
	REFERÊNCIAS	281
	APENDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA	307

APRESENTAÇÃO

A presente tese representa a continuidade e o aprofundamento de uma linha de pesquisa no campo das interfaces trabalho-família iniciada no Mestrado Acadêmico em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará. Nessa ocasião, defendi, em 2017, a dissertação intitulada "O conflito trabalho-família vivenciado por mulheres empreendedoras do setor de confecção".

O achado mais importante dessa pesquisa está relacionado à profissionalização da gestão das pequenas empresas com o advento da maternidade, sendo essa condição determinante para superação das principais barreiras gerenciais: dificuldade em delegar e mão de obra qualificada. O trabalho delegado a especialistas propiciou a diminuição da sobrecarga de trabalho, a formação de equipes capacitadas e a melhoria de desempenho das empreendedoras, o que permitiu a solidificação e expansão dos negócios. Ou seja, as mudanças gerenciais proporcionadas pela maternidade favoreceram a redução dos conflitos, e não o aumento destes como a literatura majoritária indicava.

Diante do exposto, surgiu o interesse em aprofundar a temática da maternidade no contexto empreendedor. Paralelamente, após imersão na literatura, verificou-se que poucos estudos trabalham com as duas perspectivas possíveis das interfaces trabalho-família (positiva e negativa) e que resultados como o supracitado poderiam estar alinhados à perspectiva da interface positiva entre trabalho e família. Logo, neste estudo, decidiu-se avançar nessa temática, desenvolvendo a tese intitulada "Interfaces entre trabalho e família na percepção de mães empreendedoras".

1 INTRODUÇÃO

Esta seção visa apresentar a contextualização e delimitação do escopo desta pesquisa, a questão norteadora, os objetivos (geral e específicos), a justificativa, a tese defendida, os aspectos metodológicos para realização do estudo e a estrutura da tese.

1.1 Contextualização e delimitação do tema

Desde a década de 1970, é cada vez maior o número de indivíduos que lidam concomitante com as demandas profissionais e familiares. Diante desse cenário, cresce o interesse dos pesquisadores pelas interfaces entre o trabalho e a família. Uma das razões para tal são transformações sociais que têm exigido reestruturações individuais, familiares e organizacionais consideráveis (AGUIAR, 2016; GREENHAUS, 2008; FURTADO, 2012).

No âmbito familiar, destaca-se que o aumento de mulheres no mercado de trabalho, os casais de duplo-rendimento, a formação de famílias monoparentais e os cuidados com idosos demandam uma reorganização social e reconfiguração de papéis tradicionalmente impostos a homens e mulheres (AGUIAR, 2016; GRZYWACZ; MARKS, 2000). Já a esfera laboral enfrenta um momento de adaptação frente às crises econômicas mundiais, ao avanço das tecnologias e do teletrabalho, à diminuição das barreiras mundiais, às exigências por qualificação, ao aumento do desemprego e da concorrência, à precarização do trabalho, às modificações dos contratos laborais, ao crescimento do trabalho informal, das privatizações e das terceirizações (AGUIAR, 2016; KERN, 2016).

Nesse sentido, pesquisadores ressaltam que as transformações no contexto do trabalho e a maior preocupação com o equilíbrio entre vida familiar e profissional, principalmente entre as novas gerações, também contribuem para ampliar as pesquisas que contemplam essa relação (BIANCHI; MILKIE, 2010; EBY; MAHER; BUTTS, 2010; OLSEN; DAHL, 2010; VAN DER KLIS; KARSTEN, 2009).

A literatura entende que a combinação de múltiplos papéis pode tanto aumentar quanto reduzir o bem-estar de indivíduos; além de ter repercussões distintas para homens e mulheres (ALLEN, 2012; AMSTAD et al. 2011). Nesse sentido, pesquisadoras e pesquisadores estadunidenses indicam dois polos resultantes da interface trabalho-família: i) o negativo, ou seja, quando combinar trabalho e família conduz, majoritariamente, a conflitos decorrentes das incompatibilidades das demandas desses dois domínios (GREENHAUS; BEUTELL, 1985); e ii) o positivo, em que o acúmulo dos papéis de trabalhador e de membro

participativo de uma família não é necessariamente prejudicial, podendo, ao contrário, trazer importantes benefícios (BARNETT; HYDE, 2001).

O polo negativo dessa interface foi denominado como conflito trabalho-família. Esse fenômeno foi conceituado formalmente por Greenhaus e Beutell (1985) como uma forma de conflito entre papéis no qual as pressões advindas do trabalho e da família são, de alguma forma, mutuamente incompatíveis, fazendo com que o desempenho do indivíduo em um dos papéis seja dificultado ou prejudicado pelo seu envolvimento em outro papel. Os autores elaboraram um modelo multidimensional para explicar as três possíveis origens do conflito (tempo, tensão e comportamento), o qual se tornou hegemônico e continua sendo utilizado como base teórica em trabalhos atuais.

Já no polo positivo dessa interface, o acúmulo de papéis pode trazer benefícios ao indivíduo, desde que algumas condições sejam satisfeitas. Nesse contexto, trabalho e família oferecem ao indivíduo recursos importantes, como afeto, desenvolvimento, capital psicológico, comportamento, valores, tempo, energia e eficiência, os quais o ajudam a ter um rendimento melhor nos dois domínios da vida (BARNETT; GEREIS, 2006; BARNETT; HYDE, 2001; CARLSON et al., 2006).

Bianchim (2019) esclarece que, enquanto a perspectiva do conflito se baseia na teoria da escassez, que considera que a energia humana é um recurso quantitativamente limitado, a abordagem positiva se baseia na teoria expansionista de Barnett e Hyde (2001), a qual defende que os recursos são elásticos e transmissíveis de um papel a outro, gerando mais situações gratificantes do que estressantes.

Ao contrário do que acontece no lado negativo, representado unicamente pelo construto conflito trabalho-família, o polo positivo dessa interface é investigado a partir de diversos conceitos, como: valorização, extravasamento positivo, facilitação e enriquecimento (FISHER; BULGER; SMITH, 2009; GREENHAUS; POWELL, 2006; HANSON; HAMMER; COLTON, 2006; STEENBERGEN; ELLEMERS; MOOIJAART, 2007).

Aguiar (2016) explica que esses conceitos ainda têm uma base teórica desalinhada e, às vezes, contraditória, dividindo os pesquisadores entre os que os compreendem como fenômenos distintos e os que alegam uma sobreposição. Entretanto, na compreensão da autora, há a seguinte confluência entre os distintos construtos: as experiências obtidas em um domínio geram benefícios diretos e significativos no outro. Nos estudos nacionais conduzidos por Aguiar (2016) e Bianchim (2019), adotou-se uma nomenclatura comum - interface positiva entre trabalho e família - para referir-se a todos esses conceitos de forma compilada, a qual também será utilizada neste estudo.

Diante dos desafios mais evidentes de conciliar simultaneamente papéis familiares e laborais, a perspectiva negativa se destaca dentre os estudos sobre as interfaces trabalho-família (CARLSON; GRZYWACZ, 2008; DEMEROUTI; CORTS; BOZ, 2013; FRENCH; JOHNSON, 2016; FURTADO, 2012; KAVEI et al., 2021; LAPIERRE et al., 2008; MEDEIROS; AGUIAR; BARHAM, 2017; MONTEIRO; PORTUGAL, 2013; SANTOS; GONÇALVES, 2014).

Mais recentemente, a partir da década de 2000, predominantemente, cresce o interesse pelos recursos positivos advindos dessa interface, provavelmente por influência da globalização, do movimento *Positive Organizational Scholarship* e das mudanças na estrutura das famílias e instituições (ZHANG et al., 2018; KAVEI et al., 2021). Desde então, alguns pesquisadores têm voltado seus esforços à compreensão desse fenômeno (BUTLER et al., 2005; MELLOR et al., 2001; VOYDANOFF, 2004).

Conforme Edwards (2001), o interesse por estudos acerca das interações trabalho-família se deu após a segunda guerra mundial, especialmente a partir da década de 1970, devido ao aumento do número de mulheres que passaram a aliar a maternidade ao emprego remunerado, isto é, conciliar o seu papel familiar com o profissional. Assim, pesquisadores brasileiros e estrangeiros informam que as questões de gênero estão no centro da discussão dessas interações (AGUIAR, 2016; KAVEI et al., 2021; MATIAS; FONTAINE, 2012).

Vanalli e Barham (2008) afirmam que, apesar de vivenciarem maiores dificuldades com a conciliação de papéis, o trabalho remunerado é benéfico e importante para a maioria das mulheres. Nesse sentido, para Possatti e Dias (2002), a multiplicidade de papéis não é necessariamente sinônimo de distresse. Venturi, Recamán e Oliveira (2004) acrescentam que, na percepção de mulheres, ser mulher no século XXI significa se inserir no mercado de trabalho e ter liberdade e independência para tomar suas decisões. Elas dão muita importância ao trabalho, ao direito de trabalhar e à inserção no mercado de trabalho. Afinal, foi essa experiência que lhes permitiu mudanças de vida e de padrões familiares que culminaram na conquista de autonomia, independência e liberdade.

Apesar dos possíveis benefícios advindos da multiplicidade de papéis, o fato das mulheres estarem cada vez mais presentes no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, serem incumbidas pelos valores patriarcais a manterem as mesmas responsabilidades familiares vem acarretando o aumento do conflito trabalho-família enfrentado por elas (FOLBRE, 2012; MADALOZZO; BLOFIELD, 2017; MONTEIRO; PORTUGAL, 2013; TANURE, 2014).

Brown (2010) indica que essa multiplicidade de papéis repercute em diferenças significativas em relação às oportunidades profissionais para homens e mulheres. Para

Barham e Vanalli (2012), essas diferenças vão desde a menor disponibilidade de tempo da mulher por conta das responsabilidades familiares até a dificuldade de se atingir níveis e setores ocupacionais pelo simples fato de ser mulher. Situações como essas contribuem para as desigualdades financeiras e sociais relacionadas ao gênero.

Vanalli (2012) reitera que a barreira transparente que as mulheres enfrentam decorre de sua maior dedicação à família. Para Lima et al. (2013), essa dedicação é um dos entraves que compõem o teto de vidro. O autor considera que o fato de a mulher ter grandes responsabilidades familiares faz com que ela se cobre e seja cobrada ainda mais, buscando estratégias para amenizar os conflitos decorrentes dessa acumulação e sobrecarga de papéis. O homem não precisa se preocupar com questões de conciliação, afinal ele permanece sob a mesma lógica de priorizar a carreira em detrimento dos demais domínios da vida.

Em conformidade com o exposto, a literatura acrescenta os diferentes impactos do casamento e dos filhos para homens e mulheres. A paternidade, geralmente, é associada à maior estabilidade, dedicação laboral, produtividade e remuneração, destacando-se, inclusive, o fenômeno do “prêmio salarial masculino do casamento”. Já a maternidade é vista de forma oposta, estando relacionada à limitação profissional da mulher e à sua consequente inserção em trabalhos precários, autônomos ou a tempo parcial (BARHAM; VANALLI, 2012; CORRIGALL; KONRAD, 2006; GUIGINSKI; WAJNMAN, 2019; WOOLNOUGH; REDSHAW, 2016).

Logo, percebe-se que a conciliação da maternidade com a carreira vem acompanhada de dilemas e constante sentimento de culpa: ao mesmo tempo que há grande incentivo e cobrança à profissionalização das mulheres, permanece a expectativa de que elas cumpram seu “principal” papel, o de mãe, tornando-se um sofrimento alcançar a excelência simultânea nesses papéis (BARBOSA; ROCHA-COUTINHO, 2007); a maternidade se revela como uma barreira à mobilidade profissional da mulher, que se sente culpada ou por optar pelo progresso profissional ou por deixar de fazê-lo para priorizar a família; por atender ou não atender à pressão social pela maternidade (JONATHAN, 2011; RODRIGUES; DANIEL; FRANCO, 2022; SILVA J. M. S., 2020). Devido a esses dilemas e incompatibilidades, muitas vezes, as mulheres acabam precisando escolher: ou o trabalho ou a família. As que se recusam a fazer essa escolha relatam dificuldades em manter trabalho, filhos e relacionamento funcionando em harmonia (OKIN, 2008).

Assim, Cabrera (2009) sugere que o que realmente impede as mulheres de subir além de certos níveis são as decisões que tomam ou são induzidas a tomar após o parto. A autora sugere um filtro social – o fenômeno ‘*leaky pipeline*’ ou ‘vazamento na tubulação’ - de

mulheres que são constrangidas pelos valores da sociedade patriarcal a saírem de suas carreiras ou a criarem novas para melhor conciliar as demandas profissionais e domésticas. Para Brown (2010), esse seria o “preço da maternidade”. A autora considera que esse fenômeno migratório é, provavelmente, a tendência mais notável após a maternidade e, portanto, pode ser a área mais relevante para o futuro da investigação sobre gênero e trabalho. Nesse sentido, Franco (2018) e Lemos, Barbosa e Souza (2020) alertam para o fenômeno “*opt-out*”, ou seja, mulheres altamente qualificadas, em sua maioria mães, que abandonam o mercado de trabalho formal para se dedicar à família.

A despeito dos gestores das empresas, geralmente homens, supostamente manterem políticas familiares, a discriminação de gênero persiste, visto que continua se dando maior importância à carga horária laboral do que ao desempenho real, estigmatizando trabalhadores que se beneficiam da flexibilidade ou do trabalho a tempo parcial. A falta de apoio organizacional contribui para o preconceito sutil às mães trabalhadoras (BROWN, 2010; WOOLNOUGH; REDSHAW, 2016). Assim, a literatura internacional ressalta a *motherhood penalty* como diversas penalidades sofridas pelas mulheres com filhos em seu ambiente profissional (KUNDE; LOURENÇO, 2020). Esse cenário pode justificar a tendência de mulheres com filhos serem mais demitidas do que indivíduos sem filhos (CHANG; CHIN; YE, 2014), bem como a tendência de buscarem o empreendedorismo (BESAMUSCA et al., 2020).

Nesse sentido, seja pela falta de adaptação da gestão das organizações às necessidades atribuídas às mulheres na sociedade patriarcal, seja pelo aproveitamento de oportunidades, muitas delas utilizam a maternidade para realizar uma transição de carreira, buscando, assim, o empreendedorismo (CASTOLDI; DELIBERAL; CUCCHI, 2020; LEWIS et al., 2015; SALGADO; JORGE, 2018; THÉBAUD, 2016). Logo, a literatura ressalta correlação positiva entre a presença de filhos pequenos e o empreendedorismo feminino (BESAMUSCA et al., 2020; JAYAWARNA; ROUSE; KITCHING, 2013; JOONA, 2017, 2018; RØNSEN, 2014; VAN LIESHOUT et al., 2019).

É nesse contexto que surgem as ‘*mumpreneurs*’, ou seja, mães que combinam a gestão de sua própria empresa com o cuidado dos filhos (EKINSMYTH, 2011, 2013, 2014; LEUNG, 2011; NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010; RICHOMME-HUET; FRASCO; D'ANDRIA, 2013; RODRIGUES; DANIEL; FRANCO; 2022), buscando equilibrar trabalho e família, realização, satisfação, renda, independência e respeito para equalizar o desequilíbrio de gênero (NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010). Assim, a maternidade é colocada como elemento central do empreendedorismo feminino (ABUHUSSEIN; KOBURTAY,

2021; BRUSH; BRUIN; WELTER, 2009; HATOUM; HADDOUD; MORDI, 2023; LOBO et al., 2023; RIVERA; FONTES; RUIZ-JIMÉNEZ, 2021).

Para alguns pesquisadores, a migração para o empreendedorismo feita por *'mumpreneurs'* não é uma escolha, mas uma necessidade fruto de restrição social, cultural, institucional, organizacional e moral. Assim, as *'mumpreneurs'* são empurradas ao empreendedorismo devido à dificuldade de acesso ou inflexibilidade do mercado formal, pelas demandas da maternidade ou para sustentar sua família (FOLEY et al., 2018; THÉBAUD, 2016; VAN LIESHOUT et al., 2019). Dinh et al. (2020) acrescentam que essa transição traz repercussões diferentes para homens e mulheres, as quais estão associadas aos papéis de gênero. Assim, enquanto os pais ficam mais vinculados ao sustento familiar, as mães ficam ainda mais dedicadas aos cuidados infantis. Esse cenário consolida e reproduz as desigualdades de gênero tanto no trabalho remunerado quanto no não remunerado.

Nesse sentido, o gênero é variável-chave para compreender o ingresso no trabalho autônomo (BRACHES; ELLIOTT, 2017; DINH et al., 2020; HATOUM; HADDOUD; MORDI, 2023; OGUNDANA et al., 2021; RIVERA; FONTES; RUIZ-JIMÉNEZ, 2021). Logo, as diferenças entre homens e mulheres empreendedores podem estar enraizadas no papel de cuidado inerente à mulher. Apesar desse papel favorecer a inserção de *'mumpreneurs'* na atividade empreendedora, contraditoriamente, pode se constituir em obstáculo à sua permanência, mobilidade e sucesso (BULGACOV et al., 2010; ROBIN; ASTORGA; MARTÍNEZ, 2017; RODRIGUES, 2021); dificuldade na gestão do tempo e na obtenção de financiamento, limitação do crescimento e da credibilidade do negócio (EKINSMYTH, 2014; KHAN; ROWLANDS, 2018); aceitação das normas masculinas, com submissão as mesmas restrições de gênero do trabalho assalariado (BRACHES; ELLIOTT, 2017); reforço das perspectivas ideológicas, dos papéis associados ao gênero e do empreendedorismo dominante masculino (CORNWALL, 2018; DINH et al., 2020; GARCÍA; VILLARES-VARELA, 2023; LEWIS; RUMENS; SIMPSON, 2022); e desqualificação e estigmatização do trabalho feminino (MAYES; WILLIAMS; MCDONALD, 2020).

Nesse sentido, argumenta-se que se, por um lado, o empreendedorismo oportuniza à mulher condições de flexibilidade e liberdade para estruturação de uma carreira profissional; por outro lado, muitas vezes, tal ocupação é colocada como saída ao desemprego, sendo a mulher, especialmente mãe de baixa renda, empurrada ao empreendedorismo por necessidade, que é precário e predominante nos países em desenvolvimento (BESAMUSCA et al., 2020; BULGACOV et al., 2010).

A despeito desse cenário, seja por necessidade ou oportunidade, o empreendedorismo feminino vem proporcionando às mulheres brasileiras autonomia, autorrealização, autoconfiança, construção social de si, senso de utilidade, melhoria da qualidade de vida, liberdade de trabalho, libertação em relação ao homem, insubordinação, equidade de gênero, apoio mútuo, fortalecimento da identidade e reconstrução da vida. Assim, sentimentos de empoderamento - autoestima positiva, satisfação, segurança, felicidade, amor pelo trabalho e emancipação financeira e emocional - são comuns entre elas (BANDEIRA et al., 2020; DANDOLINI, 2018; GOLIN, 2018; JONATHAN; SILVA, 2007; LINDO et al., 2007; MACHADO, 2002; MOLETTA; 2020; QUENTAL; WETZEL, 2002; SILVA; GUIMARÃES, 2018; STROBINO; TEIXEIRA, 2014).

Em consonância ao exposto, Leung (2011) questiona a tendência da literatura em considerar a identidade do papel de mãe unilateralmente como uma restrição ao empreendedorismo feminino, destacando-a, ao contrário, como um recurso que leva a uma vantagem competitiva ao definir estrutura e práticas empresariais mais adequadas à realidade materna. Nesse mesmo sentido, Bandeira et al. (2020) ressaltam os impactos positivos da maternidade no crescimento, solidificação e profissionalização dos negócios femininos. Breen e Leung (2020) também reforçam essa perspectiva positiva de ser uma *'mumpreneur'* ao informar que a maternidade pode servir como recurso transferível ao empreendedorismo a partir da aquisição novas habilidades e competências, as quais podem expandir o reconhecimento de oportunidades e potencializar o aprimoramento profissional.

Assim, *'mumpreneurs'* reforçam mutuamente seu papel de mãe e empreendedora, favorecendo a exploração de oportunidades associadas ao universo materno (BREEN; LEUNG, 2020; EKINSMYTH, 2011; LEUNG, 2011; LEWIS et al., 2015, 2016; RICHOMME-HUET; FRASCO; D'ANDRIA, 2013; RIVERA; FONTES; RUIZ-JIMÉNEZ; 2021); a construção da própria história da mulher (LEWIS, 2010); a criação de um ambiente melhor para a família e comunidade em geral (NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010); o alcance do equilíbrio trabalho-família, conciliando a boa maternidade com uma carreira promissora (ABDELSALAM; AL-HADDAD; ZEQRIRI, 2020; EKINSMYTH, 2011; NEL, MARITZ E THONGPROVATI, 2010; RICHOMME-HUET, FRASCO E D'ANDRIA, 2013; SEVÄ; ÖUN, 2015); o fortalecimento da identidade feminina e a resistência ao empreendedorismo dominante masculino (EKINSMYTH, 2014); a obtenção de desempenho elevado já que a exploração de oportunidades associadas aos filhos faz com que os negócios apresentem projetos mais consistentes (JOONA, 2018); e o aumento da conscientização social

e ambiental (ABUHUSSEIN; KOBURTAY, 2021; RIVERA; FONTES; RUIZ-JIMÉNEZ, 2021).

Diferentemente das razões masculinas, a literatura ressalta que uma das principais motivações para as mulheres empreenderem é a flexibilidade de horários, visto que, na percepção delas, essa característica inerente ao negócio próprio pode favorecer o alcance do equilíbrio trabalho-família, mesmo que trabalhem mais horas depois (CARRIGAN; DUBERLEY, 2013; DOURADO, 2017; GEM, 2018; LEPELEY et al. 2019; PÉREZ-PÉREZ; AVILÉS-HERNÁNDEZ, 2016; RODRIGUES; DANIEL; FRANCO, 2022; SEVÄ; ÖUN, 2015; SOARES, 2020; TANURE, 2014; TEIXEIRA; BOMFIM, 2016; THÉBAUD, 2016). Nesse sentido, com base nos dados do *Global Entrepreneurial Monitor*, Saiz-Álvarez e Coduras (2019) indicam que 52% das mulheres empreendedoras relatam maior equilíbrio trabalho-família, em comparação com 37% daquelas que trabalham como empregadas.

Ferreira e Nogueira (2013) destacam ainda que, com base na teoria de González Rey (2009), a configuração subjetiva do empreendedorismo das mulheres está pautada em sentidos subjetivos relacionados às suas trajetórias, ao contexto atual e à cultura na qual a atividade é desenvolvida. Assim, a empreendedora não revela apenas sua condição de mulher de negócios, mas também sua condição social de mulher que empreende no Brasil no século XXI. Ou seja, o empreendedorismo afeta e é afetado pelas histórias de vida dessas mulheres e vice-versa. Nesse sentido, assim como a família interfere no negócio, este também repercute no lar, fazendo com que se quebrem alguns padrões e se reforcem outros. Rodrigues et al. (2021) também compreendem que o empreendedorismo feminino é influenciado por diversos fatores, como o ambiente psicológico, social, econômico, físico, técnico e jurídico.

Diante dos recursos, das restrições e das subjetividades apresentadas, muitas mulheres buscam o empreendedorismo, levando em consideração aspectos familiares, geográficos, culturais, sociais e econômicos. Dentre estes, destaca-se que o segmento da confecção é culturalmente aceito e reconhecido como feminino. Nesse sentido, esta pesquisa delimita-se a estudar mães empreendedoras da classe média que conduzem pequenos negócios cearenses de vestuário do segmento de confecção.

Em relação à base teórica, a pesquisadora se debruça sobre o polo negativo entre as esferas do trabalho e da família, conceituado como o conflito trabalho-família (GREENHAUS; BEUTELL, 1985); e o polo positivo da interface entre esses dois domínios (BARNETT; HYDE, 2001), caracterizado por conceitos como valorização, extravasamento positivo, facilitação e enriquecimento (FISHER; BULGER; SMITH, 2009; GREENHAUS;

POWELL, 2006; HANSON; HAMMER; COLTON, 2006; STEENBERGEN; ELLEMERS; MOOIJART. 2007), mas que nesta pesquisa receberá a nomenclatura única de interface positiva entre trabalho e família (AGUIAR, 2016; BIANCHIM, 2019). A pesquisadora também se fundamenta na perspectiva internacionalmente denominada como fenômeno ‘*mumpreneurs*’, ou seja, mães que combinam a gestão de sua própria empresa com o cuidado dos filhos (EKINSMYTH, 2011, 2013, 2014; LEUNG, 2011; NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010; RICHOMME-HUET; FRASCO; D'ANDRIA, 2013; RODRIGUES; DANIEL; FRANCO; 2022).

Por fim, é importante ressaltar que parte desta pesquisa foi desenvolvida em um período atípico da humanidade, na pandemia da COVID-19, sendo a coleta de dados primários especialmente prejudicada pela dificuldade do contato presencial. Tendo em vista que as entrevistas ocorreram entre abril e junho de 2021, período em que o Brasil e o mundo vivenciavam medidas restritivas rígidas decorrentes da segunda onda ocorrida em março do mesmo ano, faz-se necessário evidenciar alguns desafios decorrentes da crise sanitária vigente, a saber: i) dificuldade de acesso às sujeitas da pesquisa, visto que não se podia ir à campo e fazer o *networking* necessário para tal; ii) momento inoportuno para realização da pesquisa já que muitas empreendedoras estavam tendo sérios problemas econômicos em seus negócios; iii) recusa de convites para entrevistas presenciais, fazendo com que a pesquisadora se limitasse à realização de entrevistas *online*; iv) maior frequência de cancelamento ou não comparecimento às reuniões *online* agendadas sob a alegação de facilidade para remarcar esse tipo de encontro; e v) diversas interrupções, principalmente, dos filhos durante as entrevistas.

1.2 Questão de pesquisa

Diante da contextualização apresentada, surge o seguinte questionamento: como se caracterizam as relações entre as interfaces trabalho-família, a maternidade e o empreendedorismo feminino?

1.3 Objetivo geral e específicos

Considerando os paradoxos e as subjetividades apresentadas, este estudo tem como objetivo geral: **compreender como se caracterizam as relações entre as interfaces trabalho-família, a maternidade e o empreendedorismo feminino**. Para isso, faz-se necessário o delineamento dos seguintes objetivos específicos:

- i. Aprofundar a relação entre a maternidade e o percurso empreendedor;
- ii. Compreender a percepção de sucesso profissional após a maternidade;
- iii. Analisar a percepção de desempenho nos papéis familiares e profissionais após a maternidade;
- iv. Investigar os conflitos trabalho-família vivenciados por mães empreendedoras;
- v. Aprender a interface positiva entre o trabalho e a família de mães empreendedoras.

1.4 Justificativa

No Brasil, as micro e pequenas empresas correspondem a 99% do total das unidades econômicas do país, sendo responsáveis pela geração de 52% dos postos de trabalhos com carteira assinada (SEBRAE, 2018). Nestas, a liderança feminina é bastante representativa, sendo o setor de vestuário aquele em que as mulheres mais criam e gerem empresas no Brasil (COSTA; ROCHA, 2009). Em média, 37% das empreendedoras brasileiras trabalham em atividades de moda e vestuário no comércio varejista (GEM, 2007).

Além de gerirem a maior parte dos empreendimentos de confecção, as mulheres também representam 75% da mão de obra empregada. O setor têxtil e de confecção movimentam a economia brasileira consideravelmente, sendo a quarta maior indústria têxtil do mundo (ABIT, 2019). O Ceará é considerado o quinto maior polo confeccionista do país e o segundo maior produtor de *lingerie*. O segmento têxtil detém o maior quantitativo de empresas do parque fabril do estado e a maior adesão dentre as empresas atendidas pelo Projeto Extensão Industrial Exportadora (KREITLOW, 2018; SINDCONFECÇÕES, 2018).

Lindo et al. (2007) informam que variáveis inerentes ao ramo de negócio interferem na relação trabalho-família, logo sugerem a segmentação como forma de se obterem resultados mais robustos. Aguiar e Bastos (2018) também ressaltam que é necessário considerar características próprias dos contextos de trabalho, como o tipo de organização e a natureza do trabalho, de modo que se possa identificar variáveis moderadoras que subsidiem uma interpretação mais fidedigna dos resultados.

Nesse sentido, devido à expressividade do setor de confecção no Brasil e, em especial, no Ceará; à importância da segmentação do ramo de negócio; à atividade de vestir estar historicamente associada à mulher; e à predominância feminina, o que pode caracterizar a realidade vivenciada por boa parte das mulheres; esta pesquisa delimita-se a estudar mães empreendedoras da classe média que conduzem pequenos negócios cearenses de vestuário no segmento de confecção.

Feita essa delimitação inicial, é preciso compreender que tanto uma economia forte quanto uma frágil proporcionam um cenário empreendedor, portanto, países desenvolvidos e países pobres ou em desenvolvimento podem apresentar altas taxas de empreendedorismo. Entretanto, é necessário analisar em qual medida esse índice é um reflexo positivo ou negativo do contexto socioeconômico (NOGAMI; MEDEIROS; FAIA, 2014).

Como reflexo positivo, destaca-se que as mulheres empreendedoras são uma das populações que mais crescem no mundo, fazendo contribuições significativas para a inovação, empregabilidade, criação de riqueza, produto interno bruto (PIB), melhoria do ambiente social, promoção da equidade de gênero e desenvolvimento econômico (BREEN; LEUNG, 2020; CABRERA; MAURÍCIO, 2017; HAPSARI; SOEDITIANINGRUM, 2018; IULIANA, 2014; JONATHAN, 2011; RODRIGUES; MELO; LOPES, 2016; RODRIGUES et al., 2021). Logo, as empreendedoras apresentam um importante papel social e político, influenciando a conjectura socioeconômica local e, principalmente, contribuindo para o desenvolvimento de comunidades pouco assistidas e para a valorização de recursos locais (BREEN; LEUNG, 2020; COSTA et al., 2020; GOMES; SANTANA, 2004; IULIANA, 2014; WANG, 2019).

Ressalta-se ainda que empreendedoras tendem a valorizar a condição feminina, empoderando outras mulheres como um “efeito dominó”, o que repercute em mudanças sociais, econômicas e culturais para uma rede de mulheres. Isso reflete também na maior criação de emprego para mulheres e na diminuição da discriminação por gênero no mercado de trabalho (JONATHAN, 2011; NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010; NICTER; GOLDMARK, 2009). Esse fato é corroborado por pesquisa desenvolvida pela Rede Mulher Empreendedora, em que se evidencia que mulheres brasileiras preferem contratar mulheres, tanto que 29% dos seus negócios têm maioria de funcionárias do sexo feminino e 29% empregam apenas mulheres. Ou seja, mulheres geram emprego e oportunidades a outras mulheres, fomentando uma rede de crescimento, aprendizado e apoio (RME, 2019). Ressalta-se ainda que cerca de 73% dos empreendimentos liderados por mulheres no Brasil são majoritariamente femininos, contra apenas 21% dos empreendimentos liderados por homens (SEBRAE, 2021). Tendo em vista que a maior parte das responsabilidades familiares ainda recaem sobre a mulher, o empreendedorismo feminino parece contribuir não apenas à sua melhoria socioeconômica, mas também a de sua família e da comunidade em geral (JONATHAN, 2011; NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010).

Já como reflexo negativo, verifica-se que países em desenvolvimento tendem a apostar no empreendedorismo feminino por saberem que mulheres gastam mais com saúde, nutrição e educação do que os homens, o que implicaria em uma desobrigação estatal nesses

quesitos (KEVANE; WYDICK, 2001; NICHTER; GOLDMARK, 2009). Além disso, Minniti e Naudé (2010) evidenciam que as taxas de empreendedorismo feminino tendem a ser relativamente mais altas nos países em desenvolvimento do que nos países desenvolvidos por conta da dificuldade de inserção das mulheres no mercado de trabalho formal. Nesse sentido, Bulgacov et al. (2010) advertem que o crescimento da participação da feminina na atividade empreendedora é uma característica do empreendedorismo dos países pobres ou em desenvolvimento, estando esse resultado associado à precariedade do trabalho, ao nível de pobreza da população e às desigualdades econômicas. Nesse contexto, o empreendedorismo feminino é apresentado como alternativa de sobrevivência, geração de renda e inserção no mercado de trabalho, legitimando o trabalho das mulheres como precário e associado a serviços historicamente femininos. Esse cenário potencializa a feminilização da pobreza na atividade empreendedora.

Dentro da perspectiva neoliberal, o empreendedorismo e a flexibilização do emprego surgem no contexto de crise do capitalismo como saída ao desemprego e às crises econômicas, mostrando-se como única alternativa à reestruturação produtiva capitalista. Assim, devido a maior vulnerabilidade social, as mulheres se submetem com maior frequência a trabalhos precários, a jornadas flexíveis e ao empreendedorismo por necessidade (BULGACOV et al., 2010; COSTA; SARAIVA, 2012; GOLIN, 2018).

Nesse sentido, Cavada, Bobek e Maček (2017) concluem que o empreendedorismo pode servir tanto como uma oportunidade de aumento da renda e conquista de independência financeira; quanto como uma necessidade de saída ao desemprego e às condições adversas do trabalho formal.

Compreendidas essas nuances, torna-se importante estudar mais as peculiaridades e repercussões do empreendedorismo feminino (JIANG; HUANG, 2023; JONATHAN; SILVA, 2007; MACHADO et al., 2013; SANTOS, G. J. et al., 2017). Nesse sentido, destaca-se que no Brasil o número de mulheres empreendendo superou, em alguns anos, o número de homens, estando, atualmente, igualado. A força empreendedora feminina é maioria em quatro das cinco regiões brasileiras. Apenas no Nordeste elas ainda não ultrapassaram os homens, mas estão muito próximas, com 49% de participação entre os novos empresários (GEM, 2018). Em 2022, o Brasil ocupava o 7º lugar no ranking mundial de empreendedorismo feminino (RME, 2022), sendo 34% dos empreendedores do país mulheres (SEBRAE, 2021).

A pesquisa “Quem são elas”, desenvolvida pela Rede Mulheres Empreendedoras, com 1.376 mulheres que empreendiam (80%) ou pretendiam empreender (20%), traçou o perfil do empreendedorismo feminino no Brasil: 79% possuem nível superior ou mais; 55%

têm filhos; 44% são chefes de família; 61% são casadas; 38,7 é a idade média ao empreender. Entre os motivos para empreender estão trabalhar com o que gosta/ realizar sonho (66%), flexibilidade (52%), mais tempo para a família (30%) e trabalhar em casa (24%). A pesquisa complementa ainda que a maternidade é um gatilho para a busca pelo empreendedorismo, afinal 75% das mulheres decidiram empreender após darem à luz (RME, 2016).

Em conformidade com o explanado, estudos confirmam que a maternidade pode influenciar na transição da carreira corporativa para a empreendedora como forma de melhor atender as necessidades dos filhos (CASTOLDI; DELIBERAL; CUCCHI, 2020; LEWINS, 2015). Na percepção das mulheres, essa ocupação facilitaria a conciliação da maternidade com a carreira (ABDELSALAM; AL-HADDAD; ZEQRIRI, 2020; BESAMUSCA et al., 2020; BREEN; LEUNG, 2020; BRUSH; BRUIN; WELTER, 2009; EKINSMYTH, 2011; JOONA, 2018; KORSGAARD, 2007; LEUNG, 2011; LEWIS, 2010, 2015; 2016; NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010; RICHOMME-HUET; FRASCO; D'ANDRIA, 2013).

Além disso, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística mostra desigualdade quando se comparam homens e mulheres: a despeito de representarem 54% do mercado de trabalho, as mulheres ainda recebem em média 23% a menos mesmo possuindo maior escolaridade; e dedicam 73% mais tempo aos afazeres domésticos e trabalham 6 horas a menos por semana em sua ocupação remunerada (IBGE, 2018). As mulheres ocupam entre 5% e 10% de cargos de chefia (ONU, 2015), têm 9% de representatividade no parlamento brasileiro e uma a cada quatro mulheres que já deixou seu emprego para cuidar de filhos ou parentes (CNI, 2016); e mulheres com filhos têm menos acesso a empregos e salários iguais aos dos homens e das mulheres sem filhos com mesmas responsabilidades (ANSKAITIENĖ, 2021; BIRON; MACHADO, 2022b). Logo, serão necessários 131 anos para que a igualdade entre homens e mulheres seja alcançada mundialmente (WEF, 2022). Esses dados podem estar refletindo no aumento do índice do empreendedorismo feminino e na percepção, por parte da mulher, de que essa pode ser uma opção de carreira mais interessante (GEM, 2018).

Assim, o número significativo de novos negócios abertos nos últimos anos expõe não só a realidade econômica do país, mas também um movimento de mulheres que não se enquadram no universo corporativo. Quando comparam a ideia do negócio próprio com a realidade do mercado de trabalho, acreditam que o ônus de empreender compensa, uma vez que os ambientes corporativos ainda são muito adversos para as mulheres, especialmente para mães com filhos pequenos (ABDELSALAM; AL-HADDAD; ZEQRIRI, 2020; LEWIS et al., 2015, 2016; MACHADO, 2013; MEHTAP; OZMENEKSE; CAPUTO, 2019; RME, 2017), tanto que 48% das mulheres são demitidas após a licença maternidade (FGV, 2018).

Leung (2011) e Khan e Rowlands (2018) evidenciam uma crescente tendência de mulheres que desejam, concomitantemente, a maternidade e o exercício de uma carreira promissora. Esta, entretanto, precisa estar nos seus moldes, e não naqueles impostos por grandes corporações. Assim, maternidade e carreira são colocadas no mesmo patamar de importância, permanecendo após a o nascimento dos filhos a busca por sucesso, desafios, enriquecimento e realização pessoal (BREEN; LEUNG, 2020; FERREIRA; BASTOS; D'ANGELO, 2018; LOSADA; ROCHA-COUTINHO, 2007).

Nesse sentido, muitas mulheres enxergam a atividade empreendedora como uma tentativa de conciliar a boa maternidade com a carreira promissora (ABDELSALAM; AL-HADDAD; ZEQRIRI, 2020; BESAMUSCA et al., 2020; BREEN; LEUNG, 2020; BRUSH; BRUIN; WELTER, 2009; EKINSMYTH, 2011; JOONA, 2018; KORSGAARD, 2007; LEUNG, 2011; LEWIS, 2010, 2015; 2016; NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010; RICHOMME-HUET; FRASCO; D'ANDRIA, 2013).

Diante do exposto, cumpre ressaltar que, no âmbito nacional, quando a temática da maternidade e da relação trabalho-família são abordadas, contemplam-se, geralmente, mulheres em posição de liderança ou em carreiras consolidadas. Quando abordadas mulheres empreendedoras, as pesquisas tendem a focar nas competências, nas características gerenciais e no perfil da mulher empreendedora (GOMES et al., 2014). A literatura tem dado pouca atenção ao contexto social, cultural e familiar que leva a essa ocupação (EKINSMYTH, 2011; RØNSEN, 2014).

Tendo em vista que as situações familiares podem ter maior impacto sobre mulheres do que sobre homens empreendedores (GREENHAUS; POWELL, 2012; MOTA-SANTOS; CARVALHO NETO, 2017; PÉREZ-PÉREZ; AVILÉS-HERNÁNDEZ, 2016; TANURE, 2014), alerta-se para a necessidade de realização de pesquisas que contemplem as especificidades do empreendedorismo feminino, colocando-se a maternidade no centro dessa análise, fator este frequentemente negligenciado (ABUHUSSEIN; KOBURTAY, 2021; BRUSH; BRUIN; WELTER, 2009; HATOUM; HADDOUD; MORDI, 2023; LOBO et al., 2023; RIVERA; FONTES; RUIZ-JIMÉNEZ, 2021).

A despeito dessa orientação, verifica-se na literatura nacional uma lacuna no que se refere a estudos que tratem da conexão entre o empreendedorismo feminino e a maternidade. Na realidade, quando abordada, maternidade se apresenta como um tema periférico ou secundário (BIRON; MACHADO, 2022b). Nos estudos internacionais, também se destaca a pouca visibilidade dada pela literatura e pelas mídias a essa relação (JIANG; HUANG, 2023). Fato este que se confirma pelo levantamento do estado da arte das

publicações nacionais e internacionais que focam na inter-relação supracitada, detalhada na seção [3 Empreendedorismo e Interface Trabalho-Família](#).

Quando se aborda especificamente a temática das interfaces trabalho-família, no âmbito nacional e internacional, continuam escassas as pesquisas que se propõem a contemplar a abordagem negativa e positiva de forma simultânea e comparativa. Mediante levantamento realizado na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) em julho de 2019, há apenas quatro recentes estudos que utilizaram essa estratégia, a saber: uma tese (AGUIAR, 2016) e três dissertações (BIANCHIM, 2019; MAIA, 2012; WALBER, 2009), descritas na subseção [2.1. Contextualização](#).

A despeito da maior parte dos estudos abordarem apenas uma perspectiva por vez, geralmente a negativa, a realização de pesquisas que integrem as duas visões conjuntamente é indicada na literatura como uma possibilidade de agregar valor à compreensão dessa complexa dinâmica que une os dois principais domínios da vida adulta - trabalho e família (AGUIAR, 2016; MEDEIROS, 2018; MATIAS; FONTAINE, 2012). Além disso, Guimarães et al. (2021) entendem o empreendedorismo como um campo polissêmico e multidisciplinar, advertindo que sua análise sob apenas uma perspectiva teórica implicaria em reducionismo.

Diante de tais recomendações, bem como das lacunas apontadas na literatura nacional (pesquisas que contemplem as duas perspectivas teóricas da interface trabalho-família simultaneamente; e pesquisas que contemplem a conexão entre o empreendedorismo feminino e a maternidade) esta pesquisa apresenta três contribuições acadêmicas. A primeira é o avanço do campo do conhecimento científico sobre as interfaces trabalho-família, agregando à literatura brasileira pesquisas que avaliam seus diferentes prismas conjuntamente, proporcionando validação, revisão e (re) construção da perspectiva negativa e positiva. Nesse sentido, Bianchim (2019) esclarece a relevância das implicações da relação trabalho-família sobre a tríade indivíduo, família e organização, indicando que estudos nessa temática podem contribuir para a maior compreensão da área de comportamento organizacional.

A segunda implicação acadêmica é trazer contribuições ao modelo “5Ms” de consciência de gênero proposto por Brush, Bruin e Welter (2009) e testado por diversos outros pesquisadores (ABUHUSSEIN; KOBURTAY, 2021; HATOUM; HADDOUD; MORDI, 2023; LOBO et al., 2023; RIVERA; FONTES; RUIZ-JIMÉNEZ, 2021), em que a maternidade é apontada como elemento central do empreendedorismo feminino. Já a terceira contribuição acadêmica é iniciar na literatura nacional a discussão sobre o fenômeno internacionalmente definido como ‘*mumpreneurs*’. Diante dessas contribuições, será possível compreender como se caracterizam as relações entre as interfaces trabalho-família, a

maternidade e o empreendedorismo feminino, apresentando de forma ainda não observada na literatura o balanço das oportunidades e restrições que a maternidade pode gerar à atividade empreendedora. Com isso, será possível traçar um panorama dos recursos positivos que a maternidade pode oferecer, suprimindo essa lacuna na literatura nacional; bem como revisar a bibliografia sobre os efeitos negativos. Dessa forma, irá se compreender em que medida o empreendedorismo materno vem empoderando mulheres ou, contraditoriamente, reforçando papéis associados ao gênero.

Como contribuição gerencial, tendo em vista que o equilíbrio entre trabalho e família tem deixado de ser considerado um aspecto da vida privada para ganhar espaço na formulação de políticas e práticas organizacionais, nacionais e até internacionais (HOLLANDA P. P. T. M., 2018), este estudo apresenta a possibilidade de embasar cientificamente o desenvolvimento de políticas públicas e de gestão voltadas ao equilíbrio trabalho-família das mães trabalhadoras, particularmente, das empreendedoras.

Quanto à contribuição social, diante da perspectiva de que o gênero está enraizado na relação trabalho-família, não podendo ser compreendido de forma isolada, como se público e privado não se interconectassem (EBY et al., 2005; OKIN, 2008), esta pesquisa fomenta a discussão sobre gênero como um construto social, o qual está alinhado com um contexto mais amplo; e não apenas como uma variável biológica ao estudar o empreendedorismo feminino. Busca-se compreender as motivações e implicações sociais da inserção feminina no empreendedorismo, campo anteriormente dominado por homens. Também almeja-se esclarecer como certas questões da “vida privada”, geralmente associadas ao papel de gênero, como a maternidade, estão repercutindo na “vida pública” e vice-versa, auxiliando numa compreensão mais apurada da sociedade e das organizações. Assim, conforme recomendado por Kavei et al. (2021), almeja-se fazer as devidas conexões da interface trabalho-família com questões culturais, sociais, normas de gênero e políticas nacionais.

Logo, esta pesquisa justifica-se por compreender o empreendedorismo feminino dentro de um contexto amplo e complexo, fazendo, assim, uma análise da inserção das mulheres na atividade, da viabilidade dessa ocupação como alternativa de trabalho às mães trabalhadoras e das possíveis implicações do empreendedorismo feminino na sociedade, no trabalho, na família e na economia. Além disso, são apresentadas contribuições acadêmicas, gerenciais e sociais que expõem os avanços conceituais e práticos no campo das interfaces trabalho-família, do empreendedorismo feminino e da maternidade. Compreendida a justificativa e as contribuições deste estudo, a próxima subseção visa elucidar o argumento central desta pesquisa, ou seja, a tese defendida.

1.5 Tese

Sieber (1974) já apontava em seus estudos iniciais sobre os benefícios da acumulação de papéis que, apesar da maior propensão ao conflito, as mulheres, especialmente as mães e trabalhadoras, buscam estender seus papéis como forma de obterem mais recursos e percepção de valor pessoal. Assim, a ocupação profissional é uma forma da mulher se sentir útil e adquirir competências e habilidades para lidar com os desafios da dupla jornada. Steenbergen, Ellemers e Mooijaart (2007), Bhargava e Baral (2009) e Carlotto e Câmara (2017) corroboram esse achado e complementam que mulheres reportaram maiores níveis da interface positiva do que os homens.

Cooklin et al. (2015) explicam que a satisfação no trabalho gera otimismo, motivação e autoestima positiva que, conseqüentemente, contribuem para o aumento da confiança e competência no exercício do papel familiar. Na pesquisa de Aguiar e Bastos (2017) com trabalhadores brasileiros diversos, os resultados indicam que os benefícios decorrentes do acúmulo de papéis são mais claramente percebidos do que os prejuízos causados por essa combinação. Além disso, a família é vista majoritariamente como responsável por impactos positivos no trabalho.

Esse fato é corroborado por Bianchim (2019) em pesquisa realizada com docentes de instituições de ensino superior nacionais, em que as percepções positivas da interação entre trabalho e família se sobressaem às negativas. Nesse sentido, as variáveis referentes ao sentimento de felicidade pela participação na vida familiar e os valores aprendidos nesse meio foram os que apresentaram os maiores escores da pesquisa, sendo extravasadas ao domínio laboral e favorecendo o desempenho dos docentes. Apesar de demonstrar menor relevância, o trabalho também é fonte afeto, afinal o envolvimento com os alunos e com a equipe de trabalho gera satisfação e, conseqüentemente, mais disposição do docente para interagir com a família. A autora destaca ainda algumas peculiaridades em relação ao gênero. As mulheres percebem que os conflitos trabalho-família as prejudicam bastante e mais que os conflitos família-trabalho; já os homens sentem de forma igualitária e amena as duas direções do conflito. Em contrapartida, não houve diferença significativa quanto à interface positiva entre trabalho e família, ou seja, homens e mulheres compreendem igualmente e de forma acentuada que a família é fonte de recursos positivos para o trabalho.

Bianchim (2019) também ressalta que a flexibilidade de horários no domínio laboral é a principal variável de facilitação mencionada, tendo em vista que permite a maior participação no domínio familiar, o que vai ao encontro da pesquisa de Fiksenbaum (2014) e Bandeira (2017), em que a flexibilidade foi o fator do trabalho mais benéfico à família.

Para Barnett e Hyde (2001), o papel desempenhado no trabalho pode trazer benefícios mais consideráveis aos indivíduos que possuem maiores desafios na família. Nesse sentido, Mauno, Kinnunen e Rantanen (2011) evidenciam que os aprendizados adquiridos na esfera profissional, como senso de responsabilidade, comprometimento com tarefas, habilidades sociais e gestão do tempo, podem ser transferidos ao papel de mãe ou pai, facilitando o desempenho dessas funções.

Aguiar e Bastos (2017) confirmam esses achados ao informar que trabalhadores com dependentes vivenciam uma maior interface positiva trabalho-família. Isso se justificaria pela chance de utilizar na educação dos filhos condutas e valores apreendidos no trabalho, como disciplina e responsabilidade. Bianchim (2019) ratifica o exposto, indicando que, apesar de professores com dependentes, principalmente mulheres, estarem mais propensos a vivenciar conflitos, também estão mais inclinados a desenvolver uma percepção mais positiva da relação trabalho-família. Isso pode estar atrelado à maior necessidade de utilização dos recursos que lhes beneficiam conciliar as demandas profissionais e familiares. Carlotto e Câmara (2017), em pesquisa realizada com trabalhadores brasileiros diversos, também encontram que ter filhos tem impacto positivo do trabalho na família. As autoras destacam ainda a possibilidade do enriquecimento cognitivo, quando experiências positivas no trabalho transbordam à família, o que facilita o desempenho como cônjuge ou pai/mãe.

Tendo em vista essa relação entre dependentes e possíveis resultados das interfaces trabalho-família, alguns indivíduos, mães principalmente, buscam profissões mais flexíveis, tentando se beneficiar dos seus recursos e, assim, alcançar o equilíbrio trabalho-família. É nesse contexto que se encontram as '*mumpreneurs*', ou seja, mães que combinam a gestão de sua própria empresa com o cuidado dos filhos (EKINSMYTH, 2011, 2013, 2014; LEUNG, 2011; NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010; RICHOMME-HUET; FRASCO; D'ANDRIA, 2013; RODRIGUES; DANIEL; FRANCO; 2022).

Diante do exposto, bem como considerando a lacuna apontada na literatura nacional (pesquisas que contemplem as duas perspectivas teóricas da interface trabalho-família simultaneamente; e pesquisas que contemplem a conexão entre o empreendedorismo feminino e a maternidade), defendo a seguinte tese: **no contexto do empreendedorismo feminino, as mães da classe média percebem que os benefícios advindos das interfaces trabalho-família se sobressaem às incompatibilidades.**

Esclareço, porém, que esta pesquisa não contraria a incidência do conflito trabalho-família predominantemente sobre as mulheres, na realidade, concorda-se com esse fenômeno. O que se argumenta aqui é a possibilidade de a maternidade trazer sim resultados

positivos, além dos negativos já tradicionalmente discutidos na literatura. E, no campo do empreendedorismo, em que há maior flexibilidade e autonomia, acredita-se que os recursos advindos da maternidade possam ser mais percebidos do que suas restrições. Entretanto, para que se possa usufruir desses possíveis recursos, é necessária uma infraestrutura de apoio, com a disponibilização de serviços de cuidado para crianças, por exemplo. Por isso, a pesquisa é conduzida com mulheres da classe média já que, pelo menos a princípio, se supõe que tenham alguma condição, mesmo que mínima, de apoio. Portanto, questões de classe social têm impactos consideráveis sobre os resultados desta pesquisa, os quais são ponderados.

Por fim, cumpre ressaltar que este estudo não parte de uma visão reducionista de que o empreendedorismo é a salvação da carreira feminina. Pelo contrário, busca-se realizar uma discussão sobre o assunto, levantando-se os seguintes questionamentos: Essa ocupação está promovendo, de fato, autorrealização, emancipação, transformação social, desenvolvimento econômico e promoção de uma carreira profissional com a qual as mulheres mais se identificam? Ou será que, contraditoriamente, uma ocupação flexível, em que a mulher contribui financeiramente e pode melhor se ajustar para dar conta das responsabilidades familiares, não está justamente reforçando o papel feminino de cuidadora, empurrando-a ao empreendedorismo e legitimando o distanciamento masculino da esfera doméstica? Enfim, é necessário compreender melhor sob que circunstâncias o empreendedorismo feminino, especialmente o materno, pode estar contribuindo para o empoderamento de mulheres ou para a manutenção de papéis associados ao gênero.

1.6 Aspectos metodológicos

Esta pesquisa se fundamenta no paradigma interpretativista, sendo qualitativa e descritiva. Utiliza-se um roteiro semiestruturado composto por 35 perguntas, além dos itens relacionados aos dados pessoais e familiares e dados do empreendimento. Os relatos das entrevistas serão tratados de forma qualitativa por meio da análise de conteúdo e operacionalizados no *software* atlas.ti 7.

1.7 Estrutura da tese

Esta pesquisa é dividida em sete seções. Na primeira, introdução, apresenta-se a contextualização e delimitação do tema, a questão de pesquisa, os objetivos (geral e específicos), a justificativa, a tese e os aspectos metodológicos para realização do estudo.

Na segunda seção - interface trabalho-família - evidencia-se a base teórica e os estudos empíricos sobre os dois polos resultantes dessa interface (negativo e positivo), sendo exposta em três tópicos: contextualização, polo negativo: conflito trabalho-família, e polo positivo: interface positiva trabalho-família.

Na terceira seção - empreendedorismo e interface trabalho-família – busca-se elucidar como o empreendedorismo feminino pode servir tanto ao empoderamento feminino quanto à manutenção de papéis associados ao gênero, bem como apresentar os estudos nacionais e estrangeiros sobre as questões consideradas femininas e o exercício do empreendedorismo, principalmente, por mães. Após percorrer esse embasamento teórico, são identificados os pressupostos da pesquisa. Dessa forma, são expostos cinco tópicos: o empreendedorismo e suas nuances; estado da arte da literatura nacional: empreendedorismo feminino e interface trabalho-família; estado da arte da literatura nacional: maternidade e empreendedorismo; estado da arte da literatura internacional: *'mumpreneurs'*; e pressupostos.

Na quarta seção - o setor de confecção - busca-se apresentar o desenvolvimento da indústria têxtil no Brasil e no mundo, bem como esclarecer o porquê, historicamente, da mão de obra feminina ter se constituído no principal motor da confecção brasileira, em especial, da cearense, sendo estruturado em quatro tópicos: evolução histórica; a confecção e as mulheres; panorama do setor no Brasil; e panorama do setor no Ceará.

Na quinta seção – metodologia - expõem-se os procedimentos metodológicos para realização desta pesquisa, que se alicerça no paradigma interpretativista, sendo qualitativa e descritiva. Nesse sentido, são desenvolvidas seis subseções, a saber: paradigma, tipologia, sujeitas participantes, coleta de dados, instrumento de coleta de dados e análise dos dados.

Na sexta seção - análise e discussão dos resultados – evidenciam-se os achados do estudo, fazendo-se as conexões com a literatura vigente, a fim de responder aos objetivos desta pesquisa e analisar os pressupostos mencionados. Logo, são apresentados sete tópicos: perfil das sujeitas da pesquisa; elementos analisados; maternidade e percurso empreendedor; percepção de sucesso profissional; desempenho de papéis; conflito trabalho-família; e interface positiva trabalho-família.

Na sétima seção - considerações finais - explanam-se as ponderações da autora sobre os resultados da pesquisa e faz-se retomada dos objetivos e pressupostos levantados. Além disso, apresentam-se as limitações, contribuições e sugestões para pesquisas futuras.

Após esse esclarecimento, a próxima seção evidencia a base teórica e os estudos empíricos sobre da interface trabalho-família.

2 INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA

Esta seção visa apresentar a evolução e os conceitos do campo da interface trabalho-família. Para tanto, faz-se, inicialmente, uma contextualização da temática, ressaltando a existência de dois polos resultantes dessa interface. Em seguida, é apresentada a base teórica e os principais estudos que contemplam o polo negativo, proposto por Greenhaus e Beutell (1985), e o positivo, embasado por Barnett e Hyde (2001).

2.1 Contextualização

No passado, trabalho e família eram considerados dimensões totalmente distintas. Sem qualquer influência uma sobre a outra, elas atuavam de maneira autônoma e independente (FRONE, RUSSEL; BARNES, 1995). Partia-se do princípio de que os homens estavam envolvidos em atividades econômicas e políticas fora de casa – “esfera pública”, e as mulheres com os cuidados da casa e dos filhos – “esfera privada”. O cenário social predominante era o patriarcado, sendo caracterizado pelo homem provedor e pela mulher dona de casa, “naturalmente” adequada à vida doméstica, dependência do homem e subordinação à família (ABRAMO, 2007; OKIN, 2008).

Apesar de ainda hoje não haver a superação da esfera pública destinada a homens e da privada a mulheres (OKIN, 2008), o início dessa ruptura se dá na revolução industrial que, com a necessidade de baratear a produção, absorveu a mão de obra feminina, vil e não qualificada o suficiente para se submeter a condições desumanas e insalubres (SILVA et al, 2017; FEDERICI, 2017). Entretanto, é a partir da segunda guerra mundial e dos movimentos feministas que a inserção das mulheres de várias classes sociais se dá de forma considerável no mercado de trabalho e passa a exigir a reorganização social entre o domínio público e privado (EDWARDS, 2001).

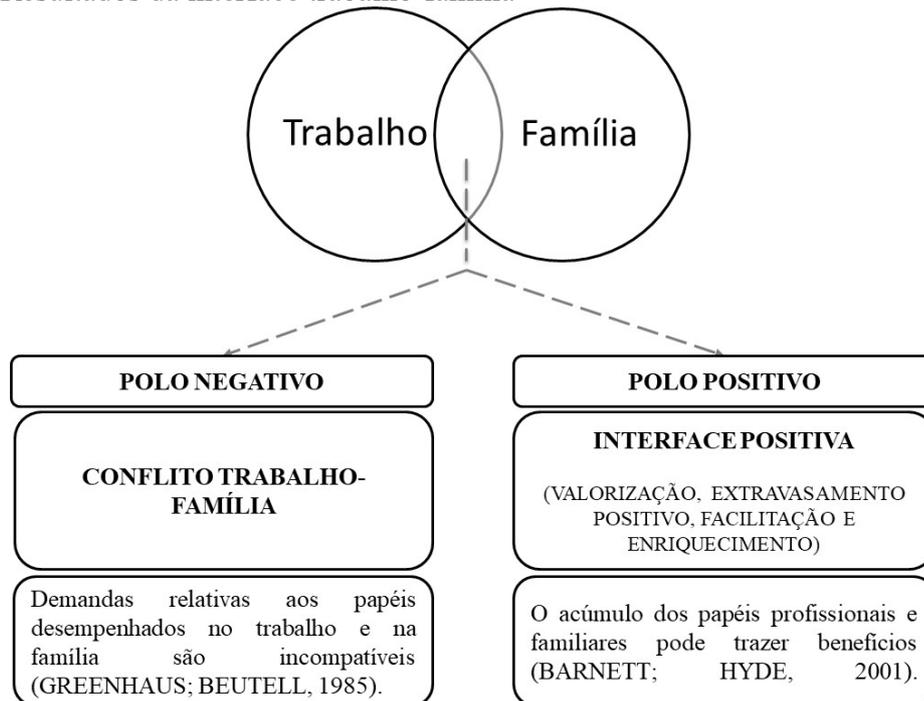
Nesse contexto, principalmente a partir da década de 1970, houve mudanças significativas no funcionamento da estruturação familiar, como o surgimento de famílias monoparentais, o aumento do número de casais dupla-renda e a preocupação com os cuidados com idosos (AGUIAR, 2016). Aliado a essas mudanças familiares, alterações na esfera laboral como o crescente número de mulheres no mercado de trabalho, o aumento da concorrência e do estresse laboral, a flexibilização da jornada, o teletrabalho, a ênfase dada à qualidade de vida no trabalho têm sido os motivos para o maior interesse na relação entre o trabalho e a família (AGUIAR, 2016; GREENHAUS; SINGH, 2003; ZHANG; LIU, 2011).

Em decorrência dessas transformações sociais, os estudos sobre as interfaces entre a esfera profissional e familiar evoluíram a tal ponto que, especialmente a partir da década de

2000, compreende-se que não há apenas resultados negativos da interação entre os dois principais domínios da vida adulta. Pelo contrário, resultados positivos existem e têm grande repercussão na vida dos indivíduos cada vez mais complexos e dinâmicos (BARNETT; HYDE, 2001), fato corroborado por Friedman et al. (2001) ao ressaltar que trabalho e família não devem ser vistos como concorrentes, mas sim como complementares.

Nesse sentido, conforme apresentado na Figura 1, a literatura converge na identificação de dois polos resultantes da interface trabalho-família: i) o negativo, ou seja, quando combinar trabalho e família conduz, majoritariamente, a conflitos decorrentes das incompatibilidades das demandas desses dois domínios da vida (GREENHAUS; BEUTELL, 1985); e ii) o positivo, em que o acúmulo dos papéis de trabalhador e de membro participativo de uma família não é necessariamente prejudicial, podendo, ao contrário, trazer importantes benefícios (BARNETT; HYDE, 2001).

Figura 1 - Resultados da interface trabalho-família



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Ao contrário do que acontece com o lado negativo, representado unicamente pelo construto conflito trabalho-família, o polo positivo dessa interface é investigado a partir de diversos conceitos: valorização, extravasamento positivo, facilitação e enriquecimento (FISHER; BULGER; SMITH, 2009; GREENHAUS; POWELL, 2006; HANSON; HAMMER; COLTON, 2006; STEENBERGEN; ELLEMERS; MOOIJAART, 2007).

Há um entendimento majoritário na literatura que o conflito e a interface positiva entre trabalho e família são construtos bidirecionais, ou seja, o trabalho pode proporcionar ganhos ou prejuízos que são extravasados à família e vice-versa (AGUIAR, 2016; BIANCHIM, 2019). Aguiar e Bastos (2017) reiteram que a bidirecionalidade não significa que a perspectiva negativa e a positiva representem lados opostos de uma linha contínua, ou que sejam excludentes, sendo possível que um indivíduo as vivencie ao mesmo tempo e com possíveis distinções no que tange aos antecedentes e consequentes. Ou seja, o contrário da interface positiva não é o conflito, mas sim a ausência de interface positiva; e o oposto do conflito não é a interface positiva, e sim ausência do conflito.

Além disso, também há entendimento que o conflito e a interface positiva têm diferentes fontes e implicações. O conflito trabalho-família pode se originar no tempo, tensão ou comportamento dedicado a um papel, dificultando o cumprimento dos requisitos de outro (GREENHAUS; BEUTELL, 1985), implicando no aumento do *turnover*, absentismo, estresse, desânimo, ansiedade, depressão, esgotamento, *burnout*; atitudes desapropriadas; problemas com a saúde física e mental; insatisfação com o casamento, o desempenho profissional e a prática de exercícios físicos; aumento do consumo de tabaco, café e álcool (GRAMACHO, 2012; OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013).

Já a interface positiva entre trabalho e família pode ser fonte de recursos benéficos, como afeto, desenvolvimento, capital psicológico, comportamento, valores, tempo, energia e eficiência, os quais extravasam de uma esfera a outra e auxiliam no cumprimento de papéis de diferentes domínios, fazendo com que o indivíduo experimente aumento do bom humor, autoestima, felicidade, segurança, autorrealização, reconhecimento; melhor gestão do tempo; desenvolvimento de diferentes habilidades, comportamentos, conhecimentos e perspectivas; aplicação de valores pessoais; maior disposição, garra, foco, concentração e senso de urgência (BARNETT; HYDE, 2001; FISHER; BULGER; SMITH, 2009; GREENHAUS; POWELL, 2006; HANSON; HAMMER; COLTON, 2006; STEENBERGEN; ELLEMERS; MOOIJAART, 2007).

A partir dessa explicação, conforme apresentado no Quadro 1, a interface entre trabalho e família exibe quatro características principais: i) perspectivas antagônicas, mas complementares, sobre a interação entre trabalho e família; ii) literatura convergente em relação à bidirecionalidade dos constructos; iii) diferentes fontes; vi) distintas implicações para o conflito e para a interface positiva.

Quadro 1 - Características da interface trabalho-família

PERSPECTIVAS ANTAGÔNICAS E COMPLEMENTARES	BIDIRECIONALIDADE	FONTES	IMPLICAÇÕES
CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA	Conflito trabalho-família (CTF); Conflito família-trabalho (CFT);	Tempo Tensão Comportamento	Aumento do <i>turnover</i> , absentismo, estresse, desânimo, ansiedade, depressão, esgotamento, <i>burnout</i> ; atitudes desapropriadas; problemas com a saúde física e mental; insatisfação com o casamento, desempenho profissional e prática de exercícios físicos; aumento do consumo de tabaco, café e álcool.
INTERFACE POSITIVA ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA	Interface positiva trabalho-família (IPTF); Interface positiva família-trabalho (IPFT).	Afeto Capital psicológico Energia Tempo Desenvolvimento Comportamento Valores Eficiência	Aumento do bom humor, autoestima, felicidade, segurança, autorrealização, reconhecimento; melhor gestão do tempo; desenvolvimento de diferentes habilidades, comportamentos, conhecimentos e perspectivas; aplicação de valores pessoais; maior disposição, garra, foco, concentração e senso de urgência.

Fonte: Elaborado pela autora (2023) com base em Barnett e Hyde (2001), Fisher, Bulger e Smith (2009); Gramacho (2012); Greenhaus e Beutell (1985); Greenhaus e Powell (2006); Hanson, Hammer e Colton (2006); Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013), Steenbergen, Ellemers e Mooijaart (2007).

Diante dos desafios mais evidentes de conciliar papéis familiares e profissionais, algumas meta-análises internacionais sobre a interface trabalho-família indicam que o estudo do polo negativo se destaca na literatura (FRENCH; JOHNSON, 2016; HERATY; MORLEY; CLEVELAND, 2008; KAVEI et al., 2021). Apesar dessa tendência, a partir da década de 2000, tem crescido o interesse pelos recursos positivos advindos dessa interface, provavelmente por influência da globalização, do movimento *Positive Organizational Scholarship* e das mudanças na estrutura das famílias e instituições (ZHANG et al., 2018; KAVEI et al., 2021).

A revisão sistemática conduzida por Kavei et al. (2021) acrescenta que 70% dos estudos sobre essa interface foram realizados a partir 2010 e 75% foram realizados por 10 países, destacando-se os Estados Unidos, o Reino Unido e o Canadá. A maior parte das publicações tem as seguintes palavras-chave: “gênero”, “conflito trabalho-família” e “conflito”. O principal autor é Greenhaus que, juntamente com sua rede de autoria validam e expandem a literatura sobre a interface trabalho-família há mais de quatro décadas. Como exemplo dessa expansão, Greenhaus e Beutell (1985) conceituaram o conflito trabalho-família e, anos depois, Greenhaus e Powell (2006) definiram o enriquecimento trabalho-família. Esses são os principais estudos que embasam esse campo de pesquisa, destacando-se em termos de impacto e citações.

A despeito da maior parte dos estudos abordarem apenas uma perspectiva por vez, geralmente a negativa, a condução de pesquisas que integrem as duas visões conjuntamente é

indicada na literatura como uma possibilidade de agregar valor à compreensão dessa complexa e fluida dinâmica que une os dois principais domínios da vida adulta, trabalho e família (AGUIAR, 2016; MATIAS; FONTAINE, 2012; WALBER, 2009). No Brasil, há apenas quatro estudos que se propõem a contemplar a abordagem negativa e positiva de forma simultânea e comparativa, sendo uma tese e três dissertações, expostas abaixo.

A dissertação de Walber (2009) analisou a interação trabalho-família de gestores intermediários. Desenvolveu-se um estudo qualitativo a partir das histórias de vida de 04 gestores intermediários da indústria petroquímica, sendo eles homens sulistas, maduros, casados, com filhos (a exceção de um), com alta qualificação e com média de 20 anos de empresa. Os resultados demonstram a complexidade do relacionamento entre o trabalho e a família, podendo-se ser geradas experiências positivas e negativas dessa interação, o que depende da solicitação recebida, do momento de vida e da experiência de cada indivíduo. É possível identificar nos relatos que o trabalho e a família são domínios de responsabilidade de ambos os sexos: a administração do lar, a criação e educação dos filhos devem ser também funções masculinas, sinalizando mudanças de padrões culturais.

Já a dissertação de Maia (2012) objetivou compreender a interação trabalho-família na percepção do profissional de secretariado executivo por meio de pesquisa qualitativa realizada com servidores públicos da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), sendo esses sujeitos predominantemente mulheres jovens, casadas, com filhos, alta escolaridade e a pouco tempo na instituição. Os achados identificaram a existência concomitante de conflito e enriquecimento. Na perspectiva negativa, o tempo se destacou como maior gerador de conflitos. Já a sobrecarga, o relacionamento e o estresse aparecem como elementos pertencentes às duas direções do conflito. Na perspectiva positiva, a oportunidade de agregar conhecimentos e os valores familiares se sobressaíram como recursos enriquecedores do trabalho e da família, respectivamente. O apoio e a experiência são encontrados nas duas direções do enriquecimento.

A tese de Aguiar (2016) avaliou o potencial dos construtos relativos às duas perspectivas sobre a interface trabalho-família de contribuírem para ampliar a delimitação empírica entre os vínculos de comprometimento e entrincheiramento organizacional. Trata-se de um estudo quantitativo realizado com 646 trabalhadores de diferentes organizações e segmentos ocupacionais, com predominância de mulheres baianas, jovens, sem filhos, com alta escolaridade, empregadas em empresas privadas e com responsabilidade financeira pela família. O trabalho da autora obteve os seguintes resultados: i) escalas validadas no contexto brasileiro para o conflito e a interface positiva entre o trabalho e a família; ii) os benefícios

decorrentes do acúmulo de papéis são mais claramente percebidos do que os prejuízos causados por essa combinação; iii) interfaces entre as esferas profissional e familiar foram capazes de prever significativamente os vínculos de comprometimento e entrenchamento organizacional, evidenciando relações essencialmente distintas com cada um deles; e iv) interfaces entre o trabalho e a família apresentaram papel relevante quando os dois vínculos foram considerados de forma simultânea.

Por fim, a dissertação de Bianchim (2019) buscou analisar a configuração das interfaces entre trabalho e família a partir da percepção dos docentes de instituições de ensino superior pública e privada da cidade de Santa Maria (RS). Realizou-se uma pesquisa com abordagem mista, com 354 questionários válidos e entrevistas com 10 docentes, havendo ligeira predominância de homens maduros, casados, sem filhos ou com apenas um filho, com alta qualificação (doutorado), corresponsável financeiramente pela família, com pouco tempo na instituição e com dedicação exclusiva. O estudo da autora conclui que as percepções positivas da interação entre trabalho e família se sobressaem às negativas. Na esfera do trabalho, destacam-se recursos benéficos como o afeto, quando o envolvimento com os alunos gera uma satisfação que transborda à família; e o capital psicológico, que sugere que o reconhecimento e a percepção de importância social geram autoestima que afeta positivamente os papéis familiares. Já a família aparece como fonte de valores, comportamentos, afeto e eficiência. Entretanto, para a melhor compreensão desses achados, é necessário levar em conta a naturalização dada as altas exigências de trabalho entre os docentes (BIANCHIM, 2019).

Apesar de reconhecerem o potencial do estudo conjunto da abordagem negativa e positiva, as pesquisadoras portuguesas Matias e Fontaine (2012) tecem algumas críticas a essa sistematização. Primeiro, o modelo não esclarece como os indivíduos gerem e negociam suas responsabilidades familiares e profissionais, centrando-se na forma como as duas esferas se relacionam. Segundo, não há um quadro que integre todas as variáveis contextuais que influenciam na relação trabalho-família, como dinâmica profissional (porte da empresa, tipo de ocupação, trabalhador informal ou formal), papéis não profissionais (papel de cuidador, estudante, pai, mãe, cônjuge etc.), suporte e flexibilidade a nível familiar e profissional e significados atribuídos aos papéis executados. Terceiro, foco na análise individual, quando a maioria das decisões profissionais e familiares é partilhada pelo casal dupla-renda. Quarto, do ponto de vista metodológico, é fundamental o desenvolvimento de escalas adaptadas a essas variáveis contextuais, levando em consideração as decisões de casais dupla-renda e as diferentes dimensões, valências e direções da interface trabalho-família.

As mesmas autoras consideram importante compreender as implicações dos papéis associados ao gênero nos efeitos positivos e negativos da relação trabalho-família. Afinal, mesmo em casais dupla-renda, ainda recai sobre a mulher as responsabilidades domésticas e familiares, gerando-lhe sobrecarga de trabalho e estresse. Essa situação aumenta as chances de ela vivenciar conflitos e diminui a probabilidade de aproveitar os recursos advindos da multiplicidade de papéis.

Diante da contextualização sobre a temática da interface entre o trabalho e a família, as próximas seções visam aprofundar a base teórica e a evolução das duas perspectivas dessa interface de forma isolada, mas complementar, subsidiando o entendimento dos impactos negativos e positivos da acumulação de papéis sociais.

2.2 Polo negativo: conflito trabalho-família

Kahn (1964) foi um dos primeiros autores a estudar a temática dos conflitos advindos do trabalho, ainda na década de 1960. Já na década de 1970, Kanter (1977) apresentou os conceitos de conflito trabalho interferindo na família (TIF) e conflito na família interferindo no trabalho (FIT), o que passou a embasar o campo por anos. Em seguida, na década de 1980, o conflito trabalho-família foi definido formalmente por Greenhaus e Beutell (1985) como uma forma de conflito entre papéis no qual as pressões advindas do trabalho e da família são, de alguma forma, mutuamente incompatíveis. Os autores elaboraram um modelo teórico explicativo multidimensional para o fenômeno que se tornou hegemônico e continua sendo utilizado como base teórica atualmente. A natureza multidimensional se refere a três dimensões que podem estar na origem do conflito, que são tempo, tensão e comportamento.

O conflito na dimensão tempo parte da premissa de que este é um recurso finito, logo múltiplos papéis podem competir pelo tempo do indivíduo, sendo que o período gasto em atividades de um papel geralmente não pode ser dedicado a atividades de outro papel (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Esse é o tipo de conflito mais habitual e pode se apresentar de duas maneiras: i) as pressões de tempo associadas à participação em uma esfera podem tornar fisicamente impossível a execução das demandas da outra esfera; e ii) mesmo quando o indivíduo está fisicamente dedicado a atividades de um papel específico, as pressões do outro domínio ocasionam preocupação excessiva que prejudica a realização adequada das atividades (MCMILLAN; MORRIS; ATCHLEY, 2011).

As pesquisas brasileiras de Silva e Rossetto (2010), Maia (2012) e Accardo (2013) argumentam que os conflitos com origem no tempo são os mais preponderantes e os que trazem maiores impactos negativos à família. Em pesquisa realizada com docentes,

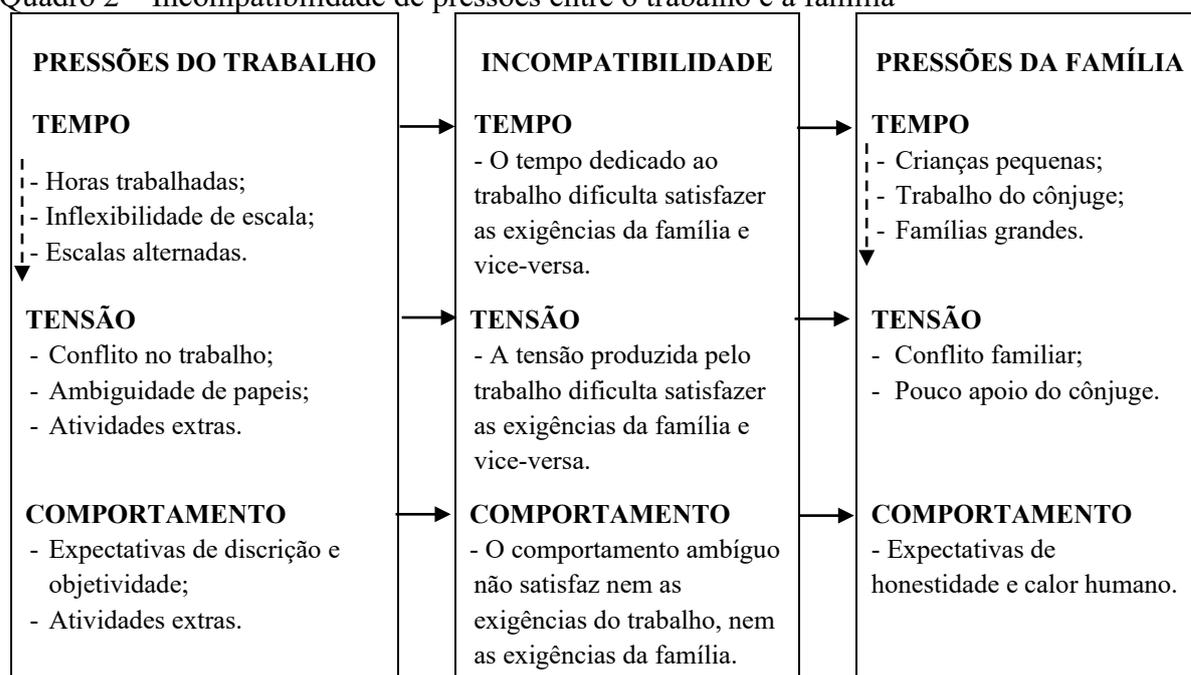
Bianchim (2019) e Takahashi et al. (2014) encontraram resultado semelhante, onde os homens percebem os efeitos dos conflitos trabalho-família em menor grau que as mulheres, as quais sofrem mais com o triplo impacto (trabalho, família e estudos). Corroborando o exposto, na pesquisa realizada por Strobino e Teixeira (2014) e Bandeira (2017) com mulheres empreendedoras, os conflitos mais incidentes estão relacionados ao excessivo tempo de trabalho, o que implica em pouco tempo dedicado à família e a si mesma.

O conflito na dimensão tensão emerge quando estressores ocupacionais podem produzir sintomas de tensão como ansiedade, estresse, fadiga, depressão, apatia e irritabilidade. Logo, é provável que a tensão produzida em uma esfera dificulte o desempenho do papel relacionado a outra esfera, sendo qualquer situação da família ou do trabalho que gere estresse capaz de fomentar o desenvolvimento do conflito. Destaca-se que o excessivo envolvimento de tempo exigido por um domínio pode manifestar situações de tensão, o que indica uma proximidade entre os conflitos da dimensão tempo e tensão (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

O conflito na dimensão comportamento surge quando padrões comportamentais específicos de um papel são incompatíveis com as expectativas comportamentais para o desempenho de outro papel. Nesse sentido, o indivíduo sente dificuldade de adaptar o seu comportamento aos múltiplos papéis que lhes são exigidos. Por exemplo, o estereótipo associado ao homem de negócios é de estabilidade emocional, agressividade e objetividade. Já a família espera dessa mesma pessoa um comportamento caloroso, emocional e vulnerável (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Conforme apresentado no Quadro 2, Greenhaus e Beutell (1985), após caracterizar as três dimensões, tanto no trabalho quanto na família, propuseram a sobreposição das dimensões para que se possa visualizar a incompatibilidade de pressões entre o trabalho e a família.

Quadro 2 – Incompatibilidade de pressões entre o trabalho e a família



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

Apesar das duas direções (trabalho-família e família-trabalho) e das três dimensões do conflito trabalho-família (tempo, tensão e comportamento) terem sido identificadas já na pesquisa inicial de Greenhaus e Beutell (1985), a maior parte dos instrumentos de mensuração do fenômeno não acompanhou esse desenvolvimento conceitual, falhando em capturar as duas direções, em contemplar as três fontes do conflito e/ou em alcançar boa qualidade psicométrica (HERST, 2003).

Internacionalmente, Netemeyer, Boles e McMurrin (1996) se destacaram ao elaborar uma medida composta de duas subescalas – Interferência do Trabalho na Família e Interferência da Família no Trabalho - fazendo com que fosse uma das mais utilizadas posteriores (EBY; MAHLER; BUTTS, 2010). Diante da relevância, nacionalmente, Aguiar e Bastos (2013) a traduziram, adaptaram e validaram para o contexto brasileiro, entretanto apontam a limitação de não contemplar o conflito baseado no comportamento.

A fim de compreender as medidas internacionais vigentes, Carlson, Kacmar e Williams (2000) fizeram uma revisão das escalas de mensuração do conflito trabalho-família entre 1985 e 1996, localizando 25 escalas: 12 contemplavam as duas direções do conflito; 07 apresentavam alguma distinção entre as fontes do conflito; e nenhuma listava itens que contemplassem as seis dimensões do conflito. Nesse sentido, os referidos autores elaboraram uma medida que contemplava todos os elementos propostos no modelo de Greenhaus e Beutell (1985) e, por isso, é a escala mais completa e adotada atualmente (Quadro 3).

Quadro 3 – Dimensões do conflito trabalho-família

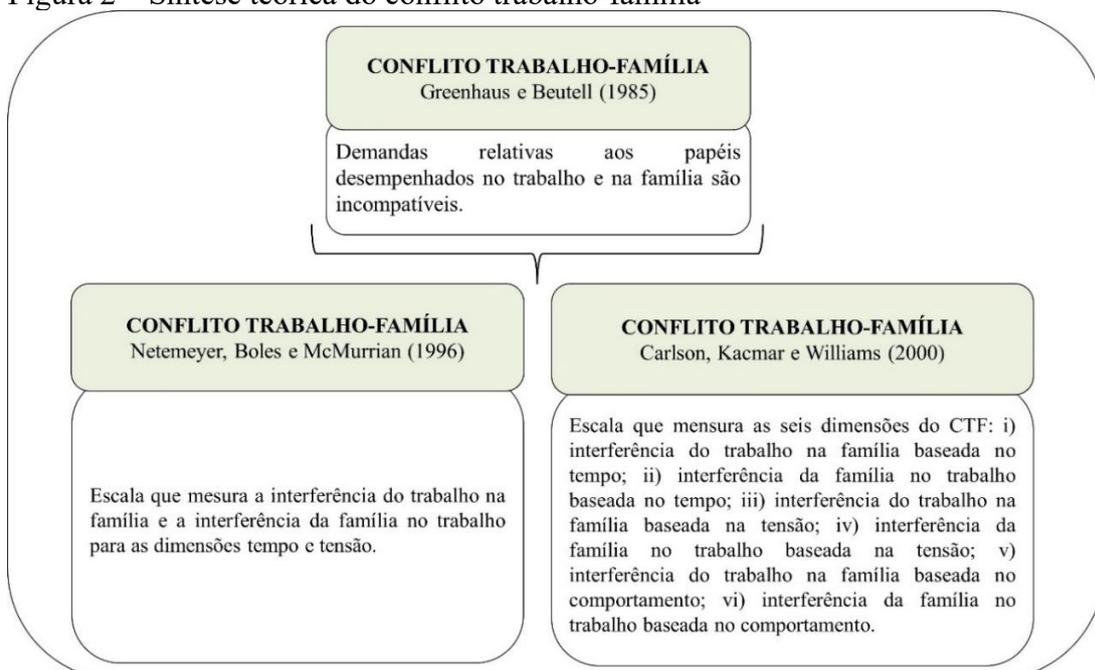
		DIREÇÃO DO CONFLITO	
		TRABALHO -> FAMÍLIA	FAMÍLIA -> TRABALHO
NATUREZA DO CONFLITO	TEMPO	interferência do trabalho na família baseada no tempo	Interferência da família no trabalho baseada no tempo
	TENSÃO	Interferência do trabalho na família baseada na tensão	Interferência da família no trabalho baseada na tensão
	COMPORTAMENTO	Interferência do trabalho na família baseada no comportamento	Interferência da família no trabalho baseada no comportamento

Fonte: Carlson, Kacmar e Williams (2000, tradução nossa).

Nacionalmente, Aguiar (2016) traduziu e adaptou a escala de Carlson, Kacmar e Williams (2000) para o contexto brasileiro, confirmando a bidirecionalidade do construto, bem como as três fontes de conflito; mas não o modelo multidimensional. Buscando aprofundar e confirmar os resultados, Bianchim (2019) utilizou a escala proposta e validada por Aguiar e Bastos (2013) sobre conflito trabalho-família. Os resultados confirmam a bidirecionalidade e o modelo bidimensional, sendo a interferência do trabalho na família (ITF) mais fortemente percebida do que a interferência da família no trabalho (IFT).

Logo, conforme apresentado na Figura 2, destacam-se dois instrumentos para a mensuração com conflito trabalho-família, o de Netemeyer, Boles e McMurrian (1996) e Carlson, Kacmar e Williams (2000). Ambos se embasam no modelo teórico proposto por Greenhaus e Beutell (1985).

Figura 2 – Síntese teórica do conflito trabalho-família



Fonte: Elaborada pela autora (2023).

Após apresentar o arcabouço teórico que fundamenta o conflito trabalho-família, esclarece-se que esse fenômeno se apresentou predominantemente a partir da segunda metade do século XX, quando inúmeras esposas e mães entraram no mercado de trabalho (ARAÚJO; SCALON, 2005; EDWARDS, 2001). Os pesquisadores passaram a ter maior interesse nos conflitos resultantes do acúmulo de papéis dessas mulheres, concluindo que elas experimentam mais conflito trabalho-família do que homens (DINH et al., 2020; GUILLAUME; POCHIC, 2009; OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013).

Diversos autores (BERLATO; FERNANDES; MANTOVANI, 2018; CORNWALL, 2018; FOLBRE, 2012; MADALAZZO; BLOFIELD, 2017; MONTEIRO; PORTUGAL, 2013) vêm advertindo que, apesar das transformações sociais vivenciadas a partir da década de 1980, coexistem na maior parte dos lares elementos tradicionais e modernos. Afinal, o ingresso da mulher no mercado de trabalho, mesmo possibilitando maior divisão das responsabilidades financeiras, não significou mudanças nas expectativas em relação aos cuidados com os filhos e o lar (VANALLI; BARHAM, 2012). Baluta e Moreira (2019) reiteram que as conquistas profissionais não inibiram a obrigação pelas responsabilidades familiares, sobrecarregando a vivência do ser feminino. A lógica de que “se as mulheres estão cada vez mais inseridas no mercado, então os homens os homens estão cada vez mais inseridos no espaço doméstico” não se cumpriu ainda na maior parte do mundo.

Hirata e Kergoat (2007) alertam que a maior inserção das mulheres no mercado de trabalho não significa necessariamente maior divisão de tarefas domésticas entre os cônjuges, mas sim a delegação dessas atividades para outras mulheres, geralmente, negras periféricas. Ou seja, continua sendo responsabilidade da mulher, principalmente das de baixa renda, a economia do cuidado. Para Federici (2019), esse contexto pode ser em parte explicado porque dentro do movimento feminista as questões que envolvem o trabalho doméstico tiveram menor importância, sendo muito mais abordado tanto pelas feministas liberais quanto pelas socialistas o direito de se trabalhar fora. A luta pela independência econômica se converteu na luta por mais trabalho. O problema do trabalho doméstico não remunerado não foi resolvido e as mulheres passaram a exercer a dupla jornada, ficando ainda mais sobrecarregadas. A autora destaca que esse impasse foi “revolvido” pela Nova Divisão Internacional do Trabalho (NDIT) imposta pelo neoliberalismo, que transferiu o trabalho doméstico às mulheres do Sul Global e eximiu novamente os homens dessa responsabilidade. Assim, ao se fortalecer, o feminismo hierarquizou-se e passou a desconsiderar a pluralidade e a diversidade das

mulheres, principalmente, daquelas cujas mãos de obra doméstica é imprescindível (MAYORGA et al., 2013).

Diante do nítido viés de gênero do conflito trabalho família, bem como a maior incidência sobre as mulheres, Bandeira, Cabral e Ferreira (2019) fizeram o levantamento da produção científica internacional sobre o conflito trabalho-família focando em mulheres. Apesar desse enfoque, os homens são igualmente contemplados nas publicações com o objetivo de verificar (e diferenciar) como o gênero influencia na formação, percepção e tipos de conflitos. Os autores identificaram que as revisões de literatura abordam principalmente temáticas sobre gênero, equilíbrio trabalho-família, políticas de trabalho-família, desenvolvimento da carreira, maternidade, empreendedorismo feminino e impactos do conflito trabalho-família.

Os trabalhos apresentaram literaturas sobre “gênero” no sentido de comparar e confirmar, muitas vezes, o motivo das mulheres se sentirem mais afetadas pelo conflito trabalho-família. Essa maior incidência está relacionada à dupla jornada de trabalho e às obrigações familiares atribuídas à mulher na sociedade patriarcal (ARRUZZA; BHATTACHARYA; FRASER, 2019; BESAMUSCA et al., 2020; CORNWALL, 2018; FEDERICI, 2017; MADALOZZO; BLOFIELD, 2017). Por conta da pressão social que sofrem para desempenharem tantos papéis, parte dos pesquisadores têm se concentrado no estudo do conflito trabalho-família especialmente entre as mulheres, pois elas tendem a apresentar maior sentimento de culpa pela falta de tempo para se dedicar aos filhos (BANDEIRA, 2017; BIANCHIM, 2019; STROBINO; TEIXEIRA, 2014; JONATHAN, 2011; RODRIGUES; DANIEL; FRANCO, 2022; SILVA J. M. S., 2020).

Em trabalho sobre casais brasileiros *dual career*, Berlato, Fernandes e Mantovani (2018) afirmam que permanecem traços do modelo tradicional de família. Afinal, quando homem e mulher trabalham fora, o homem é visto como a pessoa de referência do domicílio. Situação essa que persiste quando ambos estão desempregados, demonstrando que o homem ainda é visto como alicerce da família mesmo não contribuindo financeiramente. Ainda quando ambos estão desempregados, a mulher trabalha o dobro nos serviços domésticos. Essa discrepância continua mesmo no caso de mulheres empregadas e homens desempregados, evidenciando que a disponibilidade masculina para o trabalho doméstico não se relaciona com a empregabilidade. O que realmente o define são os papéis associados ao gênero.

Fato corroborado pelos dados recentes do IBGE ao informar que mulheres dedicam, em média, semanalmente, 18,5 horas às atividades domésticas, enquanto os homens 10,3 horas. Além disso, mulheres empregadas trabalham mais no serviço doméstico do que os

homens desempregados (IBGE, 2020). Barham e Vanalli (2012) advertem que as normas socioculturais permitem que a maioria dos homens assuma menos responsabilidades familiares e disponha de mais tempo para investir na carreira, o que contribui para que os papéis relacionados ao gênero possam, muitas vezes, ser decisivos na incidência do conflito trabalho-família e nas expectativas de carreira. A *International Labour Organization* (ILO) confirma que uma das causas das desigualdades de gênero no mercado de trabalho é justamente a desigualdade pelas responsabilidades domésticas (ILO, 2018).

A antropóloga Débora Diniz alerta que, em épocas de crise, como na pandemia do COVID-19, a desigualdade de gênero fica ainda mais evidente, afinal cabe às mulheres a economia do cuidado. E, nesse cenário, elas estão desconectadas de um elo fundamental à sua sobrevivência e ao seu sucesso profissional: outras mulheres que cuidam de seus filhos, como avós, babás, empregadas domésticas, professoras etc. Além disso, a suspensão da infraestrutura estatal com as escolas e creches amplia ainda mais as desigualdades de gênero entre as próprias mulheres e entre mulheres e homens. Logo, para superação dessa pandemia e das questões de gênero atreladas a ela, valores feministas como cuidado, proteção social, interdependência e saúde precisarão ser discutidos (FOLHA DE SÃO PAULO, 2020).

Corroborando o exposto, Monticelli (2021) confirma que a falta da tradicional rede de apoio durante a pandemia implicou em poucas alterações na divisão sexual do trabalho das mulheres, aumentando a sobrecarga e, portanto, as desigualdades vivenciadas. O Estado é responsabilizado pelo “caos” de suas vidas. Copatti et al. (2023) também compreendem que essa crise sanitária parece ter colocado uma lente de aumento sobre as angústias das mães, evidenciando sentimentos e sofrimentos sempre presentes, como: a sobrecarga com as responsabilidades domésticas, a culpa, a solidão, a exaustão e o sentimento de que não haver espaço para si, com vaidades ou cuidados estéticos.

A *startup* Maternativa confirma que o paradoxo da economia do cuidado fica ainda mais aparente em momentos de crise. Afinal, apesar das mulheres se destacarem no combate à COVID-19, elas também foram as que mais perderam ou renunciaram empregos justamente por não conseguirem conciliar o trabalho remunerado com os cuidados à família. Soma-se a isso o fato dos segmentos de atuação majoritariamente feminino - serviços domésticos, comércio e serviços – terem sido os mais afetados. Como consequência desse cenário, a participação das mulheres no mercado de trabalho formal foi a menor dos últimos 30 anos, revelando como a sobrecarga do trabalho de cuidado faz com que as mulheres sacrifiquem oportunidades profissionais e se sujeitem a trabalhos informais e precários como alternativa de reduzir o conflito trabalho-família (INFOMONEY, 2021).

Logo, a professora e feminista Juliana Diniz ressalta que a pandemia acentuou a vulnerabilidade econômica, física e política das mulheres, demonstradas, respectivamente, pela falta de renda para custear a família, pelo aumento das taxas de feminicídio e violência doméstica e pela invisibilidade das questões femininas frente às políticas públicas.

Na tentativa de atenuar os conflitos vivenciados, a literatura internacional indica bibliografias sobre “equilíbrio trabalho-família”, evidenciando como as políticas nacionais, o apoio organizacional, a gestão de conflitos e as estratégias de enfrentamento individuais podem ser úteis.

Hollanda P. P. T. M. (2018) adverte que o equilíbrio entre trabalho e família tem deixado de ser considerado um aspecto da vida privada para ganhar espaço na formulação de políticas públicas organizacionais e até internacionais. Nesse sentido, são elaboradas desde estratégias individuais de *coping* até o estabelecimento de tratados internacionais e mudanças de legislação nacional. Este é caso de países desenvolvidos, como Noruega, Dinamarca e Suécia, que implementaram, por meios das leis, a licença parental, o alargamento do período de licença até 2 anos, a flexibilidade de horários, a cota para mulheres nos conselhos de administração, entre outras políticas que visam a equidade de gênero.

Entre as estratégias individuais para lidar com as demandas do trabalho e da família, Shelton (2006) menciona a possibilidade de eliminar, reduzir ou compartilhar funções. Bandeira et al. (2020) e Barbosa et al. (2021) apontam que a ação mais usada por empreendedoras é o compartilhamento de papéis, principalmente com familiares e trabalhadores domésticos. Jonathan e Silva (2007) citam que o enfrentamento é feito mediante as seguintes estratégias: auto-organização do tempo, estabelecimento de parcerias e cumplicidade, e uso de dispositivos de alívio de tensão. Strobino e Teixeira (2014) indicaram o controle emocional como estratégia mais citada.

Ainda na busca do equilíbrio, a literatura internacional apresenta a temática de “políticas de trabalho-família”, em que se esclarece como as políticas e práticas de gestão de pessoas podem interferir na relação trabalho-família. Também é indicando como a cultura norteia as estratégias organizacionais para as demandas dos mais diferentes grupos de profissionais (homens, mulheres, casados/as, solteiros/as, com ou sem filhos/as, etc).

Estudos nacionais e estrangeiros (BIAMCHIM, 2019; FIKSENBAUM, 2014; HILL et al., 2001, 2007; MCCARTHY et al., 2010) indicam que a política que mais auxilia na superação do conflito trabalho-família é a flexibilidade. Contraditoriamente, os achados de Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013), Takahashi et al. (2013), Strobino e Teixeira (2014), Tanure (2014), Bandeira (2017) e Dinh et al. (2020) indicam que a flexibilidade pode ser

sinônimo de trabalhar mais por não se delimitar bem o início e fim do expediente, o que pode justamente acarretar o aumento do conflito trabalho-família.

Para Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013) o suporte gerencial contribui para reduzir o conflito trabalho-família, enquanto a percepção de consequências na carreira tende a promovê-lo. Chang, Chin e Ye (2014) verificaram que empresas com uma cultura amigável para a articulação trabalho-família tendem a desencorajar reuniões imprevistas e a incentivar a flexibilidade, dessa forma as mães trabalhadoras entendem que suas obrigações familiares não são vistas como um obstáculo ao trabalho. Gato (2018) destaca a importância do desenvolvimento de políticas familiares amigáveis pelas organizações, visando o bem-estar, a satisfação com a vida e com a carreira.

Bandeira (2017), Bianchim (2019), Santos e Gonçalves (2014) e Tameirão e Nunes (2017) concluíram que os estressores advindos da esfera profissional são os que mais impactam na incidência de conflitos, logo políticas organizacionais de apoio como flexibilidade de horários, licenças, *feedback* e capacitação são imprescindíveis para a amenizá-los. Mansour e Tremblay (2016) alertam que o principal papel das organizações é contribuir na utilização de políticas sem gerar discriminações, estereótipos ou inseguranças.

Ainda que as organizações forneçam políticas de trabalho-família, as mulheres continuam tendo maior dificuldade em conciliar as demandas profissionais e domésticas. Logo, muitos trabalhos internacionais abordam na revisão de literatura a temática do “desenvolvimento da carreira”, aprofundando os seguintes tópicos: barreiras encontradas, teto de vidro, impacto das responsabilidades familiares, desempenho profissional, contratos temporários ou alternativos de trabalho e características individuais das mulheres.

O compromisso com a responsabilidade familiar e a falta de políticas de gênero são consideradas barreiras importantes que afetam o avanço profissional das mulheres. Além disso, elas acreditam que colocar a carreira à frente da família leva à desaprovação social (BUDDHAPRIYA, 2009; SANTOS C. M. M. et al., 2017), diferentemente do que acontece com os homens, que são autorizados e valorizados socialmente por priorizar sua vida profissional (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

Lima et al. (2013) indicam que mulheres executivas enfrentam barreiras sociais mais disfarçadas, nomeadas de teto de vidro, como a discriminação por ser mulher, a suposição da falta de liderança, o conflito entre trabalho e família e a questão da maternidade. Cabrera (2009) sugere que não é o teto de vidro que impede as mulheres de subir além de certos níveis, mas as decisões que fazem após o parto. A autora sugere um filtro social – o

fenômeno “*leaky pipeline*” - de mulheres mães que são constrangidas a saírem de suas carreiras ou a criarem novas para melhor conciliar as demandas profissionais e domésticas.

Brown (2010) indica que a multiplicidade de papéis repercute em diferenças significativas em relação às oportunidades profissionais para homens e mulheres. Para Barham e Vanalli (2012), essas diferenças vão desde a menor disponibilidade de tempo da mulher por conta das responsabilidades familiares até a dificuldade de se atingir níveis e setores ocupacionais pelo simples fato de ser mulher, fazendo com que se concentrem em “guetos femininos”, caracterizados pela precariedade laboral. Situações como essas contribuem para as desigualdades financeiras e sociais relacionadas ao gênero.

Assim, quando se aborda a temática do desenvolvimento da carreira, geralmente a “maternidade” lhe vem atrelada, salientando-se tópicos como progresso profissional, decisões de trabalho, migração de carreira, dificuldades, oportunidades, ressocialização, flexibilização de horários, produtividade após a maternidade, parentalidade e diferentes impactos da maternidade e paternidade na carreira.

Madalozzo e Blofield (2017) concluem que os impactos do conflito trabalho-família são desproporcionais às mães, permanecendo ou não no mercado de trabalho. Afinal, independentemente de contribuírem com o trabalho remunerado, continua cabendo a elas as responsabilidades domésticas. Os pais não parecem se preocupar em alterar seus comportamentos em relação aos cuidados das crianças, sendo o tempo lhes disponibilizado mais uma opção do que uma espécie de responsabilidade parental. As autoras acrescentam que a baixa participação do cônjuge nas tarefas domésticas e a falta de creches e pré-escolas públicas têm impacto direto na empregabilidade das mães, especialmente as de baixa renda.

Barham e Vanalli (2012), Corrigan e Konrad (2006) e Woolnough e Redshaw (2016) esclarecem que, geralmente, a paternidade e o casamento estão associados à maior estabilidade, produtividade e dedicação ao trabalho, destacando-se, inclusive, o fenômeno do “prêmio salarial masculino do casamento”. Já a maternidade é vista de forma oposta, estando relacionada à limitação profissional da mulher, com diminuição do comprometimento, da produtividade e das chances de ascensão profissional, podendo culminar num desligamento. Fato corroborado por Guiginski e Wajnman (2019) ao informarem que a presença de filhos, principalmente, em idade pré-escolar, afeta consideravelmente a inserção feminina no mercado de trabalho, diminuindo a possibilidade de participação e aumentando as chances de trabalho precário, jornada parcial e trabalho autônomo. Assim, Okin (2008) entende que “ser mãe” tem significado e peso distinto de “ser pai”, afinal espera-se muito mais da mulher no

campo familiar. Homens bem-sucedidos profissionalmente são constantemente desculpados por negligenciar sua família, enquanto o contrário não ocorre com as mulheres.

Devido a esses parâmetros desiguais e da conseqüente necessidade de maior flexibilidade, muitas mulheres se tornam alvo de estereótipos no ambiente de trabalho após a maternidade por não terem a mesma disponibilidade de tempo que os homens, pais ou não. Assim, a literatura internacional ressalta a *motherhood penalty* como diversas penalidades sofridas pelas mães trabalhadoras (KUNDE; LOURENÇO, 2020).

Diante da dificuldade de equilibrar trabalho e família, parte da produção científica internacional apresenta o “empreendedorismo feminino” como estratégia de conciliação buscada principalmente por mulheres. Assim, uma das principais motivações para a mulher empreender é a flexibilidade de horários, quando ela acredita que ser a dona no negócio favorecerá o equilíbrio trabalho-família (ABDELSALAM; AL-HADDAD; ZEQRIRI, 2020; BESAMUSCA et al., 2020; BREEN; LEUNG, 2020; BRUSH; BRUIN; WELTER, 2009; CARRIGAN; DUBERLEY, 2013; EKINSMYTH, 2011; JOONA, 2018; LEPELEY et al. 2019; LEUNG, 2011; LEWIS, 2010, 2015; 2016; NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010; PÉREZ-PÉREZ; AVILÉS-HERNÁNDEZ, 2016; RICHOMME-HUET; FRASCO; D'ANDRIA, 2013; SEVÄ; ÖUN, 2015; TANURE, 2014; TEIXEIRA; BOMFIM, 2016). Nesse sentido, é ressaltado o fenômeno “*mumpreneurs*”, ou seja, mães que combinam a gestão de sua própria empresa com o cuidado dos filhos (EKINSMYTH, 2011, 2013, 2014; LEUNG, 2011; NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010; RICHOMME-HUET; FRASCO; D'ANDRIA, 2013; RODRIGUES; DANIEL; FRANCO; 2022).

Os pesquisadores que estudam esse fenômeno têm se dividido entre aqueles que compreendem que o papel de mãe reforça o de empreendedora e favorece a entrada, permanência e ascensão nessa carreira; e aqueles que acreditam que, contraditoriamente, o conflito trabalho-família empurra as mulheres ao empreendedorismo e reforça os papéis associados ao gênero, tema detalhado no tópico [Estado da arte da literatura internacional: ‘mumpreneurs](#).

Diante das dificuldades de conciliação, diversos trabalhos apresentam literaturas sobre “impactos do conflito trabalho-família”, evidenciando os antecedentes e as conseqüências do conflito trabalho-família, bem-estar/ sofrimento psicológico, recursos pessoais, carga de trabalho, estressores ocupacionais e intenção de desistir.

Geurts e Deemerouti (2003) alertam para as possíveis conseqüências do conflito trabalho-família nos mais diversos domínios (físico, psicológico, comportamental, atitudinal e organizacional). Entre essas conseqüências, destacam-se problemas com a saúde física e

mental; a diminuição da satisfação marital e profissional, do desempenho profissional e da prática de exercícios físicos; aumento do consumo de substâncias como tabaco, café e álcool; crescimento do *turnover*, absentismo e estresse; discussão e atitudes desapropriadas nas relações afetivas e sintomas de desânimo, ansiedade e *burnout* (GRAMACHO, 2012; OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013).

Após a explanação dos principais conceitos e pesquisas sobre o polo negativo da interface entre trabalho e família, faz-se necessário especificar o posicionamento da pesquisadora em relação à temática. Concorde-se com a maior incidência do conflito trabalho-família sobre as mulheres. O que se argumenta neste estudo é que além dos efeitos negativos advindos do acúmulo de papéis profissionais e familiares, também se pode vivenciar os efeitos positivos em maior escala em algumas ocupações, como no empreendedorismo. Feito esse esclarecimento, a próxima seção visa apresentar literatura que subsidia o entendimento da perspectiva positiva dessa interface.

2.3 Polo positivo: interface positiva entre trabalho e família

A despeito da maioria das pesquisas focarem na perspectiva negativa, alguns autores reconhecem que as interações entre trabalho e família podem sim gerar resultados positivos. Os recursos não são vistos como limitados e o envolvimento em vários papéis facilita o aumento da energia disponível (GRAMACHO, 2012).

Essa discussão se inicia quando Sieber (1974) contesta a sobrecarga ou o conflito como único resultado advindo da multiplicidade de papéis. Corroborando o exposto, Barnett e Hyde (2001) evidenciam que a mudança do trabalho das mulheres, dos papéis familiares e da relação que se estabelece com o trabalho no final do século XX e início do século XXI exigiram o desenvolvimento de uma teoria que suportasse essa reorganização social.

Nesse sentido, os autores supracitados são precursores no estudo do lado positivo resultante da interação entre trabalho e família. Embasados na teoria de acumulação de papéis (SIEBER, 1974) e na teoria expansionista (BARNETT; HYDE, 2001), essa perspectiva otimista defende a possibilidade de a participação em múltiplos papéis trazer benefícios, ou seja, proporcionar mais situações gratificantes do que estressantes, mais recursos do que restrições (BIANCHIM, 2019; MAIA; ALLOUFA; ARAÚJO, 2015).

Sieber (1974) discute em seu estudo que há quatro tipos de recompensas derivadas do acúmulo de papéis, a saber: os privilégios de função; a segurança geral do *status*; os recursos para aprimoramento de *status* e desempenho de funções; e o enriquecimento da personalidade e satisfação do ego.

Segundo os privilégios de função, todo papel traz consigo certos direitos e deveres. E cada papel social carrega privilégios únicos oriundo desses direitos. Logo, desde que não sejam inerentemente ofensivos ou exploratórios, quanto maior o número de papéis, maior será a quantidade, complexidade e variedade de privilégios usufruídos (SIEBER, 1974).

Já a segurança geral do *status* relaciona-se à sensação de segurança oriunda do envolvimento em múltiplos papéis, o que possibilita uma variedade de parceiros de função e permite a compensação em situações de fracasso em uma esfera específica. As diferentes relações existentes funcionam como um sistema amortecedor, proporcionando afeto compensatório, apoio moral, recursos de emergência e assistência para a renovação do papel original. Além disso, os benefícios psicológicos e sociais da segurança podem ser suficientes para compensar as tensões provenientes de funções mais exigentes. Esse senso de segurança melhora o desempenho dos papéis e compensa a falha de uma função específica. Um exemplo disso é o do indivíduo que se dedica excessivamente ao trabalho por conta de problemas pessoais (SIEBER, 1974).

Os recursos para aprimoramento de *status* e desempenho de funções explicam que os variados relacionamentos sociais podem gerar influência que facilita o desempenho em papéis diversos. Um exemplo disso é o de um professor que está sempre colaborando em artigos ou pesquisas. Essa constante articulação pode fazer com que consiga bolsas de estudo; seja apresentado a colegas que se tornem parceiros em projetos; e aumente sua influência acadêmica e profissional diante da visibilidade alcançada. Ou seja, quanto mais papéis se assumem, mais recursos se acumulam para serem usados em outras funções (SIEBER, 1974).

Por fim, Sieber (1974) cita o enriquecimento da personalidade e satisfação do ego como recompensas da diversificação de papéis. Afinal, um indivíduo que desfruta de contatos amplos e variados tem inúmeros benefícios à expansão de personalidade, como: tolerância a diferentes pontos de vista, acesso a informações heterogêneas, maior flexibilidade às demandas dos antagônicos papéis e redução do nível de estresse.

Corroborando a ideia de que a multiplicidade de papéis traz efeitos benéficos ao indivíduo, Barnett e Hyde (2001), por meio da teoria expansionista, informam que a energia humana é um recurso expansível e transmissível a diversas funções, justificando isso com base em quatro princípios, a saber: i) a vivência de diversos papéis melhora a saúde física, saúde mental e qualidade dos relacionamentos; ii) há vários processos que contribuem para os resultados benéficos das múltiplas funções (Quadro 4), são eles: efeito barreira, incremento da renda familiar, suporte social, oportunidade de sucesso, expansão de referências, aumento da autoavaliação, similaridade de experiências e ideologia de gênero; iii)

a natureza das mulheres e dos homens não precisa determinar e diferenciar os papéis assumidos; e iv) o número de papéis e as demandas de cada um não devem se tornar excessivos, podendo, neste caso, ocorrer sobrecarga e angústia; a qualidade dos papéis desempenhados é mais importante do que a quantidade ou tempo dedicado a eles.

Quadro 4 - Processos que contribuem para o os resultados benéficos das múltiplas funções

Processo	Explicação
Efeito barreira	Os efeitos negativos do estresse ou fracasso em um papel podem ser amortecidos pelo sucesso e satisfação do outro papel.
Renda adicional	O efeito mediador da renda agregada proveniente de casais de duplo rendimento beneficia a eles e a seus filhos, reduzindo o sofrimento e a ansiedade experimentada quando apenas um responsável mantém a família, bem como aumentando o bem-estar, a saúde mental e a qualidade conjugal.
Suporte social	As funções múltiplas aumentam as oportunidades de apoio social, promovendo o aumento do bem-estar.
Oportunidades de sucesso	O exercício de diversos papéis proporciona múltiplas oportunidades de experimentar sucesso e desenvolver um senso de autoconfiança e autoeficácia.
Expansão de referências	Indivíduos com múltiplos papéis têm mais parceiros de papéis e, portanto, mais informações, os quais lhes oferecem um quadro de referências mais ampliado, com diferentes perspectivas, pontos de vista e oportunidades sobre situações vivenciadas.
Aumento da autoavaliação	Indivíduos com papéis adicionais podem aumentar o número de aspectos de si mesmos e, assim, desenvolver autoavaliações mais positivas.
Similaridade de Experiências	Quando mulheres e homens combinam trabalho e família, como acontece com casais que trabalham, as experiências diárias tornam-se mais similares, facilitando a comunicação e a qualidade conjugal.
Ideologia de gênero	Identifica como o indivíduo que possui atitudes tradicionais ou liberais em relação aos papéis sociais imputados a homens e mulheres pode se beneficiar ou não do acúmulo de papéis. Em geral, pessoas com ideologias de papéis de gênero liberais se beneficiam mais da combinação das demandas profissionais e familiares.

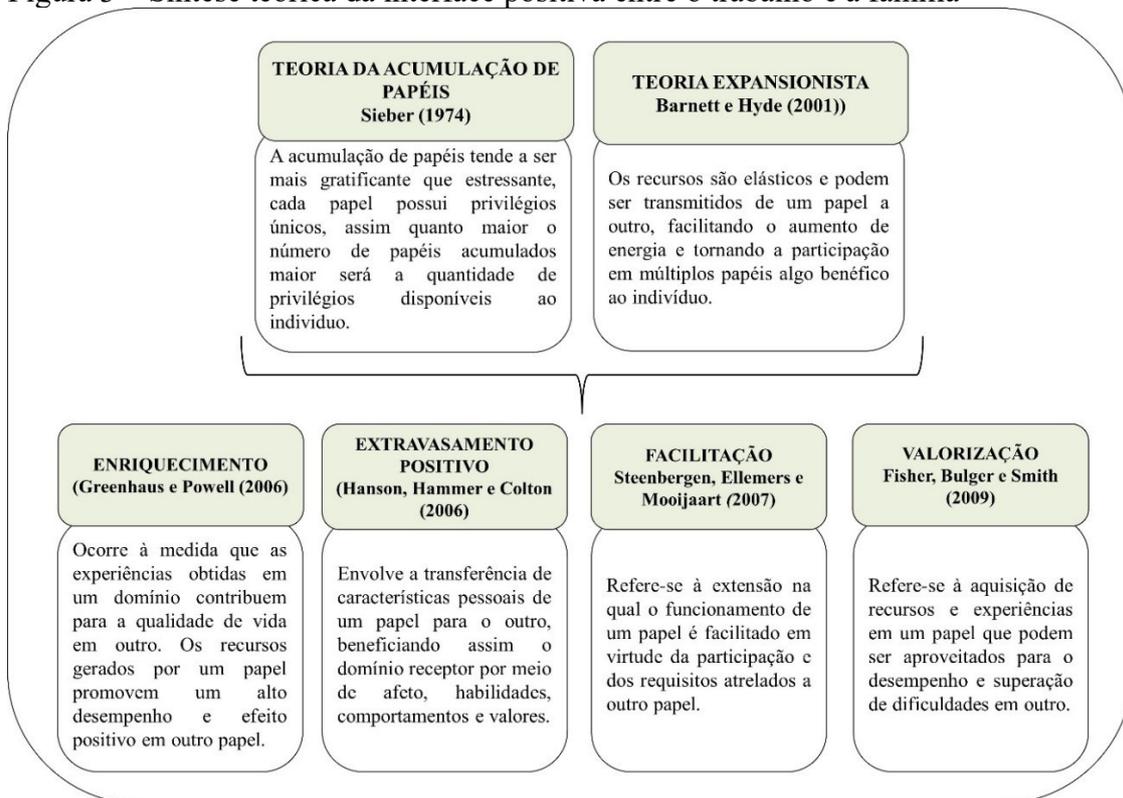
Fonte: Adaptado de Barnett e Hyde (2001).

Um exemplo referente ao último princípio seria o caso de uma mulher que é casada, tem filhos, estuda, cuida dos pais idosos e ocupa um cargo de chefia. Nessa situação, a excessiva quantidade de papéis concomitantes pode gerar sobrecarga. Ainda nesse contexto, a família de um homem que vivencia no trabalho experiências majoritariamente negativas pode não perceber as vantagens trazidas pela sua inserção no mercado de trabalho. Logo, seja pelos excessivos papéis ou pela falta de qualidade deles, os indivíduos podem não se beneficiar dessa acumulação (AGUIAR; BASTOS, 2018). Assim, é necessário que sejam respeitados certos limites e condições para a obtenção dos benefícios da acumulação de papéis (BARNETT; HYDE, 2001; SIEBER, 1974).

Conforme apresentado na Figura 3, o desenvolvimento da teoria de acumulação de papéis (SIEBER, 1974) e da teoria expansionista (BARNETT; HYDE, 2001) subsidiaram a estruturação de uma literatura que reconhece e estuda essa perspectiva positiva. Nesse sentido, enriquecimento (CARLSON et al., 2006; GREENHAUS; POWELL, 2006),

extravasamento positivo (HANSON; HAMMER; COLTON, 2006), facilitação (STEENBERGEN; ELLEMERS; MOOIJART. 2007) e valorização (FISHER; BULGER; SMITH, 2009) têm sido nomenclaturas usadas para explicar as vantagens advindas do engajamento em diversos papéis sociais (AGUIAR; BASTOS, 2018; BIANCHIM, 2019).

Figura 3 – Síntese teórica da interface positiva entre o trabalho e a família



Fonte: Adaptado de Bianchim (2019, p. 48).

A teoria do enriquecimento, considerada uma das principais teorias que lançam um olhar positivo sobre a interface trabalho-família, é definida por Greenhaus e Powell (2006) como o nível em que as experiências e habilidades desenvolvidas num domínio poderiam ajudar no desempenho de atividades no outro, aumentando, assim, a qualidade de vida. Os autores indicam que há três formas pelas quais a participação em vários papéis pode trazer resultados positivos: i) efeito aditivo: a acumulação pode ter efeitos aditivos no bem-estar físico e psicológico, especialmente quando os papéis são de alta qualidade, ii) efeito amortecedor: a angústia do indivíduo é amortecida em um dos papéis; e iii) efeito transferência: as experiências positivas de uma função são transferidas a outra como energia capaz de aprimorá-la, sendo este mecanismo o que melhor capta o conceito de enriquecimento desenvolvido por Greenhaus e Powell (2006).

Em consonância ao exposto, o estudo de Bandeira et al. (2020), Breen e Leung (2020) e Leung (2011) informam que o papel de mãe transbordou resultados positivos ao papel de empreendedora. De forma similar, as gerentes participantes da pesquisa de Ruderman et al. (2002) relataram que situações pessoais – maternidade, habilidades sociais, capacidade de multitarefa, respeito às diferenças individuais - aumentaram sua eficácia.

No modelo proposto por Greenhaus e Powell (2006), o enriquecimento é caracterizado quando os recursos adquiridos em um papel provocam um desempenho positivo em outro. Os autores identificam cinco tipos de recursos que podem ser gerados: i) habilidades e perspectivas: desenvolvimento de diferentes perspectivas e de competências cognitivas, interpessoais e de *coping*; ii) recursos psicológicos e físicos: autoavaliações positivas, autoestima, otimismo, esperança e saúde física; iii) recursos de capital social: influência e informação proveniente da rede de relacionamentos; iv) flexibilidade: definir o uso do tempo e as prioridades; e iv) recursos materiais: bens ou dinheiro obtidos no desempenho de papéis diversos.

Há duas formas de se atingir o enriquecimento: um caminho instrumental e um caminho afetivo. No primeiro caminho, a transferência direta desses recursos pode favorecer o alto desempenho no outro papel. Por exemplo, uma informação adquirida na esfera profissional sobre uma política de cuidado com idosos pode ser aplicada na esfera familiar para se resolver o problema de um pai doente. Já no segundo caminho, acredita-se no efeito indireto das emoções e humor positivos adquiridos em um papel melhorarem a qualidade de vida em papel diverso. Por exemplo, um estado emocional positivo criado no domínio familiar pode ser aumentar a energia e disposição do indivíduo, melhorando seu desempenho no domínio profissional (GREENHAUS; POWELL, 2006).

Tendo como referência o modelo teórico proposto por Greenhaus e Powell (2006), Carlson et al. (2006) buscaram compreender o fenômeno e elaboraram um instrumento para o enriquecimento trabalho-família baseado em seis dimensões bidirecionais e não espelhadas. Há três dimensões do trabalho à família (desenvolvimento, afeto e capital) e outras três da família ao trabalho (desenvolvimento, afeto e eficiência). Para os autores, a escala foi desenvolvida no sentido de capturar a verdadeira essência do enriquecimento, que é a transferência de ganhos de recursos para outro domínio, repercutindo na melhoria do funcionamento do indivíduo, o que não foi incluído em medidas anteriores.

Já o extravasamento positivo foi uma escala desenvolvida paralelamente por Hanson, Hammer e Colton (2006), medindo três tipos espelhados de extravasamento positivo entre trabalho e família, a saber: instrumental baseado em comportamento, instrumental

baseado em valor e positivo afetivo. Os autores definem o *spillover* positivo como o extravasamento de habilidades, comportamentos, valores e afetos positivos de um papel para outro, com efeitos benéficos para o papel receptor.

No que tange à facilitação entre trabalho e família, Steenbergen, Ellemers e Mooijaart (2007) tiveram como referência a escala de conflito trabalho-família desenvolvida anteriormente por Carlson, Kacmar e Williams (2000). Nesse sentido, foi elaborado um instrumento composto por dimensões paralelas às do conflito, a saber: facilitação baseada na energia, baseada no tempo, baseada no comportamento e psicológica (AGUIAR, 2016; BIANCHIM, 2019). Steenbergen, Ellemers e Mooijaart (2007) consideram que ocorre facilitação quando a participação em um papel (por exemplo, no trabalho) torna-se mais fácil em virtude da participação em outro (por exemplo, na família). Os resultados desta pesquisa indicam que as mulheres vivenciam níveis mais altos de facilitação do que os homens e o exame da facilitação, além do conflito, é especialmente relevante para prever as experiências da vida profissional e doméstica das mulheres.

Por último, a valorização entre trabalho e família é medida por escala proposta por Fisher, Bulger e Smith (2009) e refere-se à aquisição de recursos e experiências em um papel que podem ser aproveitados para o desempenho e superação de dificuldades em outro (FISHER; BULGER; SMITH, 2009).

Conforme evidenciado na Figura 4, na tentativa de sintetizar e comparar, Aguiar (2016) compilou todas as escalas sobre a interface positiva entre trabalho e família, bem como evidenciou as dimensões que compõem cada uma delas.

Figura 4 - Escalas de interface positiva entre trabalho e família suas respectivas dimensões

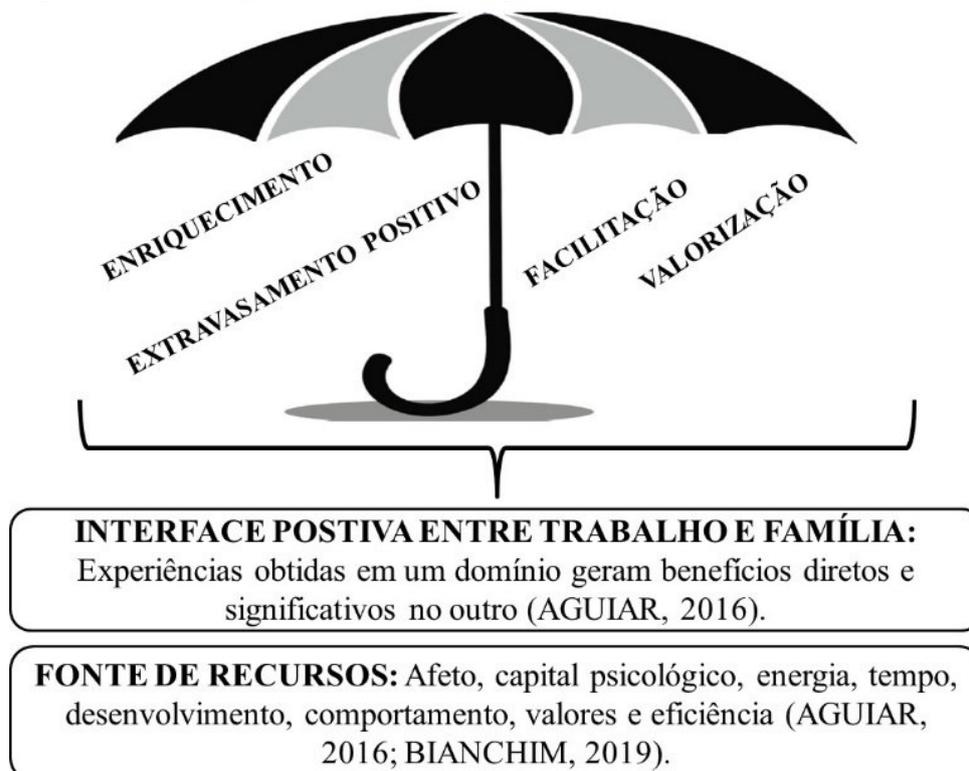


Fonte: Aguiar (2016, p. 49).

A partir da revisão das escalas internacionais supracitadas, Aguiar (2016) informa que, muitas vezes, uma ou mais dimensões dos diferentes instrumentos estão sobrepostas, seja com nomenclaturas iguais ou distintas. Com rótulos iguais, por exemplo, é o que acontece com a dimensão comportamental, que aparece nos construtos facilitação e extravasamento positivo, referindo-se aos comportamentos requeridos em um domínio facilitarem o cumprimento das demandas do outro. Assim também ocorre com a dimensão afetiva, constante nos conceitos de enriquecimento e extravasamento positivo, quando há o transbordamento do estado emocional positivo de uma esfera para a outra. Já com nomenclaturas distintas, mas definições próximas, tem-se o exemplo da dimensão capital e psicológica, contempladas nos construtos de enriquecimento e facilitação, respectivamente.

Aguiar (2016) esclarece que ainda existem desafios para o estudo dessa perspectiva. Afinal, a evolução dos estudos foi marcada por uma pluralidade de conceitos com fronteiras tênues e com bases teóricas desalinhadas e, às vezes, contraditórias. Apesar dessa falta de consenso, a autora compreende que as diferentes escalas mensuram um fenômeno comum e que há um núcleo convergente entre elas - as experiências obtidas em um domínio geram benefícios diretos e significativos no outro – o que as abriga sob o mesmo “guarda-chuva” conceitual, conforme exposto na Figura 5.

Figura 5 - Convergências da interface positiva entre trabalho e família



Fonte: Adaptado de Aguiar (2016).

Com base nas medidas anteriormente propostas, Aguiar (2016) desenvolveu e validou um instrumento único para mensurar a perspectiva positiva no contexto brasileiro. Essa mesma escala foi usada do estudo conduzido por Bianchim (2019). As autoras adotaram um rótulo comum - interface positiva entre trabalho e família - para abranger todas essas definições, a qual também será referenciada nesta pesquisa.

Conforme apresentado no Quadro 5, as autoras supracitadas também compartilham o entendimento de que essa interface positiva é fonte dos seguintes recursos: i) afeto; ii) capital psicológico; iii) energia; iv) tempo; v) desenvolvimento; vi) comportamento; vii) valores; e viii) eficiência. Os benefícios oriundos do acúmulo de papéis ocorrem quando os recursos obtidos em um domínio são aproveitados no outro, provocando um espiral de efeitos positivos.

Quadro 5 – Recursos positivos advindos da interface positiva

Recurso	Descrição
Afeto	O transbordamento do estado emocional positivo gera autoavaliação positiva, autoestima, otimismo, esperança, bom humor e felicidade, os quais auxiliam o indivíduo a ser um membro melhor em outro papel.
Capital psicológico	Recursos psicossociais como segurança, realização e reconhecimento adquiridos num domínio facilitam o desempenho do indivíduo no outro domínio.
Energia	A disposição e energia obtidas em uma esfera podem melhorar o desempenho do indivíduo na outra esfera.
Tempo	A participação em múltiplos papéis faz com que o indivíduo faça uma melhor gestão do tempo, definindo seu uso e suas prioridades.
Desenvolvimento	O envolvimento em um papel leva à aquisição de habilidades, conhecimentos, comportamentos ou diferentes pontos de vista, os quais ajudam o indivíduo a ser um membro melhor em outro papel.
Comportamento	Comportamentos aprendidos em um domínio facilitam o cumprimento das demandas do outro domínio.
Valores	Os valores e princípios adquiridos numa esfera podem melhorar o desempenho do indivíduo na outra esfera.
Eficiência	A participação em um papel faz com que o indivíduo melhore sua concentração, foco e senso de urgência em outro papel.

Fonte: Elaborado a partir de Fisher, Bulger e Smith (2009), Greenhaus e Powell (2006), Hanson, Hammer e Colton (2006) e Steenbergen, Ellemers e Mooijaart (2007).

Buscando superar as limitações das pesquisas quantitativas anteriores, Hill et al. (2007) realizaram uma pesquisa qualitativa objetivando explorar aspectos familiares que influenciavam positivamente o trabalho e vice-versa. Os benefícios financeiros, a capacidade de manter compromissos familiares e, sobretudo, a flexibilidade laboral foram citados como componentes importantes da facilitação do trabalho para família (FTF); e as relações familiares favoráveis, os benefícios psicológicos da família e os aspectos psicológicos de trabalho foram mais frequentemente identificados como elementos fundamentais da facilitação da família para o trabalho (FFT).

Matias e Fontaine (2012) ressaltam a influência das características individuais na relação trabalho-família, assim, indivíduos ativos, assertivos, entusiastas, persistentes, eficientes, organizados, amáveis e abertos a novas experiências tendem a vivenciar maior interface positiva do que conflito trabalho-família. Grzywacz e Marks (2000) indicam que existem inúmeros benefícios decorrentes da multiplicidade de papéis, como o desenvolvimento de habilidades e acesso a uma variedade maior de recursos materiais e não materiais. Medeiros (2018) acrescenta o desenvolvimento de competência social, a inserção e reconhecimento social ampliados, a maior satisfação com a vida e a maior autonomia.

Tendo em vista a revisão teórica dos principais estudos internacionais e nacionais sobre a perspectiva positiva, cumpre ressaltar que o posicionamento da pesquisadora em relação à temática se alinha justamente a essa perspectiva otimista, entendendo que a multiplicidade de papéis traz um saldo positivo, ou seja, proporciona mais situações gratificantes do que estressantes. Nesse sentido, desde que respeitadas algumas condições, como flexibilidade e autonomia, geralmente encontradas no empreendedorismo, as mulheres percebem que os efeitos positivos advindos da relação trabalho-família se sobressaem aos efeitos negativos. Feito esse esclarecimento, a próxima seção visa elucidar como essa interface trabalho-família está relacionada aos papéis associados ao gênero, especialmente, ao da mulher-mãe-empREENDEDORA.

3 EMPREENDEDORISMO E INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA

A fim de contextualizar este estudo dentro de uma perspectiva ampla, faz-se uma análise na atividade empreendedora, demonstrando os aspectos positivos e negativos dessa ocupação, especialmente, às mulheres. Também são evidenciadas algumas pesquisas nacionais e internacionais que embasam teoricamente as conexões entre a interface trabalho-família, o empreendedorismo feminino e a maternidade.

3.1 O empreendedorismo e suas nuances

Hisrich, Peters e Shepherd (2014) abordam que uma das definições mais difundidas de empreendedorismo se refere a um processo de criar algo de valor, que demanda tempo e esforço, mediante a assunção de riscos financeiros, psicológicos e sociais, os quais resultam na satisfação pessoal e no desenvolvimento econômico e social. O empreendedorismo passa então a ser abordado em várias pesquisas científicas por impactar a economia, a inovação e a introdução de novos produtos e serviços.

No decorrer da evolução dos conceitos e da prática do empreendedorismo, Nogami, Medeiros e Faia (2014) compreendem que tanto uma economia forte quanto uma frágil proporcionam um cenário empreendedor. Portanto, conclui-se que a desaceleração e a fragilidade de uma economia ocasionam altas taxas de desemprego, fazendo com que as pessoas busquem alternativas de renda, como abrir o próprio negócio (BARROS; PEREIRA, 2008). Em contrapartida, o crescimento econômico também influencia positivamente a prática empreendedora (REYNOLDS *et al.*, 2005; VAN STEL, CARREE, THURIK, 2005; WONG, 2005; FONTENELE, 2010), aumentando o poder de compra das pessoas, facilitando o acesso à financiamentos e gerando novas empresas.

Dentro da perspectiva do crescimento, o empreendedorismo envolve esforços para mudanças na estrutura dos negócios e da sociedade. Logo, não se restringe ao aumento de produção e renda per capita (HISRICH; PETER, 2004); é considerado o alicerce do desenvolvimento econômico global e, sobretudo, local (AUDRETSCH; KEILBACH, 2006); aproveita recursos locais (IULIANA, 2014); auxilia na geração de renda (BARROS; PEREIRA, 2008); produz efeitos benéficos para a sociedade e economia de forma sistêmica (FAROUK, 2011); contribui para a diminuição da taxa de desemprego (TANURE, 2014); promove o desenvolvimento sustentável e uma sociedade inclusiva (LEPELEY *et al.* 2019); e contribui para a economia nacional, redução da pobreza e criação de emprego (LOBO *et al.*, 2023). De forma geral, sobressaem-se na literatura abordagens norte americanas que

enaltecem os impactos positivos do empreendedorismo para os indivíduos, as empresas e a sociedade (AUDIA; RIDER, 2005). Fato corroborado por Rosa e Ferreira (2020) ao informar que o estudo do empreendedorismo ganha a cada dia mais espaço na academia por conta de sua influência no desenvolvimento econômico e social.

Dolabela apresenta a ideia de que o empreendedorismo transforma conhecimento e sonho em riqueza, reconhecendo que gera valor para quem o pratica, mas ainda mais para a sociedade em geral; o autor ressalta também que a atividade empreendedora pode prosperar por meio da pedagogia empreendedora, na qual as pessoas são educadas para construir seu próprio caminho. Para Rosa e Ferreira (2020), essa pedagogia promoveria uma cultura empreendedora capaz de colocar todos em um patamar de igualdade de condições, proporcionando autonomia e liberdade de escolha por mérito próprio. Logo, os autores consideram que o empreendedorismo é a melhor maneira das pessoas alcançarem a liberdade, a subsistência e os direitos sociais, que, no atual contexto, não são totalmente garantidos pelo governo. Dessa forma, o empreendedorismo fomenta as capacidades individuais de autoemprego e diminui a dependência em relação ao empregador e ao Estado.

Ainda em relação aos impactos positivos, destaca-se que as mulheres empreendedoras são uma das populações que mais crescem no mundo, representando um terço dos novos negócios globais e fazendo contribuições significativas para a inovação, a empregabilidade, a criação de riqueza, o crescimento da economia e do produto interno bruto (PIB), a melhoria do ambiente social, a promoção da equidade de gênero e o desenvolvimento econômico. Portanto, as empreendedoras apresentam um importante papel social e político, influenciando a conjuntura socioeconômica local e, principalmente, contribuindo para o desenvolvimento de comunidades e valorização de recursos locais (BREEN; LEUNG, 2020; CABRERA; MAURÍCIO, 2017; COSTA et al., 2020; GOMES; SANTANA, 2004; HAPSARI; SOEDITIANINGRUM, 2018; IULIANA, 2014; RODRIGUES; MELO; LOPES, 2016; RODRIGUES et al., 2021; SOARES; 2019; WANG, 2019).

Além disso, mulheres tendem a valorizar a condição feminina (JONATHAN, 2011), sendo significativa a geração de emprego e oportunidades a outras mulheres, o que fomenta uma rede de crescimento, aprendizado e apoio mútuo (RME, 2019). Assim, apoiar o empreendedorismo feminino é relevante tanto para o empoderamento de mulheres quanto para a redução da pobreza (KEVANE; WYDICK, 2001).

Diante disso, ressalta-se que o número de mulheres empreendendo superou, em alguns anos, a partir de 2009, o número de homens, estando, atualmente, igualado. Neste sentido, em 2020, o Brasil ocupava o 7º lugar no *ranking* mundial de empreendedorismo. Até

2017, o país ocupava a 3ª posição. Além disso, a proporção de empreendedoras como chefes de domicílio aumentou de 38% para 49% entre 2015 e 2020. Já o percentual de mulheres na condição de cônjuge (quando a principal renda familiar provém do marido) caiu consideravelmente no mesmo período. Esses dados indicam que a atividade empreendedora passou a conferir às mulheres posição de protagonismo quanto à renda da casa (GEM, 2020).

Por todos esses motivos, diversos estudos avaliam as condições e motivações da inserção das mulheres no mercado de trabalho, crescendo o interesse em explorar a fundo as peculiaridades e consequências dos empreendimentos geridos por mulheres (JONATHAN; SILVA, 2007; MACHADO *et al.*, 2003). Em relação às peculiaridades, Jonathan (2011) cita como resultado da liderança da mulher o empoderamento. Para Golin (2018), este é um termo polissêmico e dialético, geralmente, associado a fortalecimento, autonomia e independência.

Jonathan (2011) conclui que as empreendedoras sociais exercem o poder em prol das mulheres, empoderando-as, através do apoio emocional e da promoção de sua inclusão social e profissional. O autor reitera que elas tendem a desempenhar um papel de modelo para diversas outras mulheres, estimulando a criação de redes de apoio e profissionalização feminina. Há, portanto, um “efeito dominó” de mulheres empoderando outras, contribuindo financeiramente para projetos voltados a mulheres e influenciando-as em diferentes âmbitos. Com isso, propaga-se um crescente ciclo virtuoso de inclusão social. Nesse contexto, o empreendedorismo social feminino não só contribui para a melhoria socioeconômica da mulher, como também se estende a de sua família, a qual ainda é cuidada e mantida majoritariamente por mães solo. Uma entrevistada dessa pesquisa resumiu assim: “o melhor investimento para transformar a sociedade é investir nas mulheres”. Costa et al. (2020) confirmam que o empreendedorismo consegue gerar impacto positivo e empoderamento feminino na vida de mulheres que vivem em situação de vulnerabilidade social.

No que tange às consequências do empreendedorismo, Jonathan (2011) indica que a experiência de ser empreendedora acarreta sentimentos de prazer, bem-estar subjetivo, satisfação e autorrealização. O exercício de criatividade, liberdade de ação, identificação com o negócio, conquistas cotidianas, entre outros aspectos positivos, estimulam tais sentimentos, o que contribui para a construção de uma autoestima e autoimagem de vencedora. Bandeira et al. (2020) reiteram que as empreendedoras trabalham porque gostam, amam, sentem-se desafiadas, têm paixão e prazer; veem o empreendimento como um ‘um lazer’, ‘uma segunda casa’ e ‘um filho’, evidenciando o vínculo afetivo e psicológico estabelecido com o negócio. Elas acreditam que conseguem contagiar seus funcionários e familiares com esse sentimento de amor, sendo este considerado um pré-requisito para o negócio ‘dar certo’.

Este fato é corroborado por Moletta (2020) ao informar que empreendedoras paranaenses apresentam uma qualidade de vida satisfatória, especialmente, devido ao fato sentirem elevada paixão, domínio psicológico, energia e capacidade para desenvolverem as atividades empreendedoras, o que lhes proporciona sentimentos positivos. Também se destaca que o crescimento do lucro apresenta correlações que interferem na qualidade de vida.

Além do amor pelo negócio, descrito em quase todos os estudos nacionais sobre empreendedorismo feminino, as principais razões dessa qualidade de vida e satisfação diferenciadas se relacionam com a maior autonomia e autoridade de decisão (BANDEIRA et al., 2020; CARREIRA et al., 2015; FERREIRA; BASTOS; D'ANGELO, 2018; SILVA; GUIMARÃES, 2018; STROBINO; TEIXEIRA, 2014); a flexibilidade de horários (GOMES; SANTANA, 2004; LINDO *et al.*, 2007; QUENTAL; WETZEL, 2002); o alcance do equilíbrio trabalho-família (JONATHAN, 2001; DEMARTINO; BARBATO; JACQUES, 2006); a possibilidade de desempenhar todo o seu potencial pessoal e profissional (JONATHAN, 2011) e de ser insubordinada, livre e dona de si (DANDOLINI, 2018).

Dandolini (2018) conclui que, em pesquisa realizada com empreendedoras paranaenses, a atividade empreendedora é usada como ferramenta de libertação e construção social de si mesmas, identificando que os principais capitais da mulher empreendedora contemporânea são o reconhecimento, a realização pessoal e a liberdade, sendo esses os fatores que fazem com que se considerem 'mulheres de sucesso'. O empreendedorismo lhes parece favorável à expansão da carreira e das ambições pessoais, transformando-as em uma única figura: a mulher e a empreendedora são a mesma pessoa. A autora observou que as empreendedoras não possuem mais problemas com a subordinação masculina, sendo respeitadas por seus funcionários homens e superando os preconceitos iniciais relacionados ao gênero. Além disso, elas revelam as alianças femininas existentes, as quais demonstram sororidade e ajuda mútua. Nesse contexto, essas mulheres estão rompendo tabus e mudando o cenário mundial do empreendedorismo.

Em consonância ao exposto, no estudo Silva e Guimarães (2018) com empreendedoras piauienses do segmento de beleza e estética, destaca-se que a maioria das entrevistadas empreendeu por oportunidade, buscando maior autonomia, tempo para a conciliação trabalho-família e liberdade para estabelecer seus próprios horários e metas. Os autores esclarecem que em cidades com poucas oportunidades, como Floriano, no interior do Piauí, a atividade empreendedora se apresenta como alternativa legítima e factível, sendo, muitas vezes, a única opção para a realização pessoal e profissional. Assim, as empreendedoras consideram que o empreendedorismo foi capaz de reconstruir suas histórias.

Na pesquisa realizada por Golin (2018), apesar das pequenas empreendedoras sulmato-grossenses reconhecerem a precariedade laboral, também ressaltam a presença do empoderamento por meio da liberdade de trabalho, flexibilidade de horários, renda extra e autoestima. Dessa forma, percebem-se como sujeitos da própria história, passando a acreditar em sua força e capacidade para mudar a realidade em que vivem e sentindo-se mais úteis e independentes e menos submissas. A autora resalta ainda a conexão entre o empreendedorismo feminino e os discursos de economias feministas e solidárias, que buscam analisar não só as perspectivas econômicas formais e financeiras, mas também a economia informal, aspectos sociais e afetivos.

Nessa perspectiva, o estudo de Soares (2019) com empreendedoras cearenses da Rede Economia Solidária e Feminista (RESF) aponta novas práticas feministas de autogestão, como i) a possibilidade do trabalho flexível sob a perspectiva da alteridade; ii) o desenvolvimento da aprendizagem coletiva e em rede; e (iii) a promoção de uma gestão orgânica de conflitos. Essas práticas configuram-se em instrumentos de emancipação social e auxiliam na diminuição da desigualdade. Nesse sentido, a gestão feminista está vinculada a concepção de interdependência entre bem-estar individual e coletivo, acompanhada pelo comprometimento com a questão da mulher. A autora considera que a busca pela justiça de gênero está inserida na discussão sobre a geração de renda, pois a emancipação da mulher está diretamente relacionada à sua independência econômico-financeira, principalmente, em contextos periféricos. Assim, as relações de reciprocidade e cuidado mútuo se expandem a fim de alcançar equidade, se não na sociedade em geral, ao menos no âmbito da comunidade em que vivem essas empreendedoras.

Oliveira et al. (2021) atentam para o fato de que a classe social implica em diferentes elementos que influenciam na abertura e manutenção de empreendimentos geridos por mulheres. Assim, os autores verificaram que em relação ao empreendedorismo feminino genérico, destacam-se os seguintes elementos: família, experiência no ramo, oportunidade, qualificação e recursos financeiros. Já na pesquisa sobre empreendedorismo feminino de baixa renda, destacam-se os seguintes fatores: recurso financeiro, empoderamento, conhecimento e inadimplência. Em ambos os perfis de empreendedorismo, características como empoderamento, autoconfiança e autonomia se sobressaem.

De forma geral, percebe-se que os estudos nacionais indicam que o empreendedorismo feminino vem proporcionando às mulheres autonomia, autorrealização, autoconfiança, construção social de si, senso de utilidade, melhoria da qualidade de vida, liberdade de trabalho, libertação em relação ao homem, insubordinação, equidade de gênero,

apoio mútuo, fortalecimento da identidade e reconstrução da vida. Assim, sentimentos de empoderamento - autoestima positiva, satisfação, segurança, felicidade, amor pelo trabalho e emancipação financeira e emocional - são comuns entre elas (BANDEIRA et al., 2020; DANDOLINI, 2018; GOLIN, 2018; JONATHAN; SILVA, 2007; LINDO et al., 2007; MACHADO, 2002; MOLETTA; 2020; QUENTAL; WETZEL, 2002; SILVA; GUIMARÃES, 2018; STROBINO; TEIXEIRA, 2014).

Apesar de todas as evidências positivas sobre o empreendedorismo, Khan, Munir e Willmott (2007) e Ogbor (2000) advertem que poucos estudos o tratam de forma dialética. Bruni, Gherardi e Poggio (2004) informam que a literatura tradicional e a pesquisa sobre empreendedorismo se apoiam em um modelo de racionalidade econômica que se alega universal e replicável por todos. Costa e Saraiva (2012) corroboram com essas informações e criticam no discurso neoliberal a imagem do empreendedor como herói, dono de seu destino e alguém que deveria ser imitado. Também se indaga até que ponto o empreendedorismo reflete uma realização profissional inovadora e de sucesso ou, ao contrário, indica o aumento da precariedade laboral, mostrando-se como única alternativa ao capitalismo.

Golin (2018) argumenta que o empreendedorismo e a flexibilização do emprego são fenômenos pós-modernos, ligados ao modelo econômico neoliberal e à precariedade laboral. Ambos aparecem como saídas aos trabalhadores em épocas de emprego escasso e crises financeiras, amortecendo o desemprego e mantendo a economia girando. Nesse cenário, características do empreendedorismo (*home office*, metas, bonificações e flexibilidade de horários) e do empreendedor (inovador, independente e criativo) passam a ser extremamente valorizadas. Assim, o empreendedorismo é anunciado como sinônimo de sucesso e alternativa de trabalho, especialmente, às mulheres. Logo, o que é visto como precariedade laboral por alguns estudiosos é vendido no neoliberalismo como a ‘nova organização de trabalho’.

Para Bruschini (2005), Hirata (2007), Bulgacov et al (2010), Almeida (2018), Golin (2018), devido à falta de reconhecimento, à necessidade de complementar renda e à maior vulnerabilidade social, as mulheres se sujeitam com maior frequência a baixos salários e a empregos instáveis. Nesse contexto, a precarização laboral, o empreendedorismo por necessidade, o trabalho a tempo parcial e a flexibilização das jornadas são fenômenos mais incidentes sobre esse grupo.

No âmbito de países desenvolvidos, Hirata (2009) informa que o trabalho vulnerável e flexível assumiu a figura do trabalho destinado às mulheres, executado em tempo parcial e, geralmente, ligado às ocupações tradicionalmente femininas de cuidado. Dessa maneira, a mulher tanto mantém seu papel associado à economia do cuidado no ambiente

laboral e familiar, como também não prejudica a renda da família quando precisa se ausentar para cuidar dos filhos. Perpetua-se, assim, o *status quo* (GOLIN, 2018).

Já no âmbito de países subdesenvolvidos, Bulgacov et al (2010) advertem que o crescimento da participação da feminina na atividade empreendedora é uma característica do empreendedorismo dos países pobres ou em desenvolvimento. Os autores reforçam a ideia de que esse crescimento possa indicar um resultado negativo à mulher, estando associado à precariedade do trabalho, ao nível de pobreza da população e às desigualdades econômicas. O discurso do empreendedorismo feminino vem sendo construído pelos países pobres como alternativa de sobrevivência, geração de renda e inserção no mercado de trabalho, legitimando o trabalho das mulheres como precário e associado a serviços historicamente femininos. Esse cenário potencializa a feminilização da pobreza na atividade empreendedora. Fato corroborado por Almeida (2018) ao informar que em territórios caracterizados pela pobreza, as mulheres estão mais propensas ao trabalho informal.

Bulgacov et al (2010) argumentam ainda que a profissionalização da mulher não ocorre na mesma perspectiva que a do homem, que busca o trabalho como sua principal atividade, enquanto a mulher o define tentando conciliar múltiplos papéis. Nesse sentido, o empreendedorismo é visto pelas mulheres como uma alternativa de trabalho e renda, possibilitando-lhes gerir seus horários e, com isso, amenizar o conflito trabalho-família. Essa estratégia retrata, muitas vezes, o papel social inerente à mulher de cuidadora da família e do lar. Apesar desse papel favorecer a inserção feminina no empreendedorismo, contraditoriamente, acaba se constituindo em um obstáculo à permanência, à mobilidade e ao sucesso de seus negócios. Assim, a mulher é colocada em situação de precariedade não apenas no âmbito laboral, mas também em relação ao homem e à sua família. Afinal, ela se torna empreendedora para conciliar papéis conflituosos e para desempenhar função complementar e subordinada no processo de produção pós-fordista, no qual a flexibilização e a precarização lhe são mais incidentes.

Diante dos inúmeros impactos socioeconômicos e culturais evidenciados, Golin (2018) ressalta a ligação entre o empreendedorismo e o empoderamento na maior parte dos estudos sobre essa temática. Cornwall (2018) destaca que, na visão dela e de outras feministas, o incentivo ao empreendedorismo como forma de empoderamento feminino nada mais é que um mecanismo de transformação estrutural e permanência de papéis associadas ao gênero ao invés de proporcionar, de fato, uma mudança social e libertadora.

Para Cornwall (2018), o que se vive atualmente é o fenômeno do “empoderamento *light*”, que seria uma versão de empoderamento neoliberal vazia de

mobilização para reivindicar direitos ou para responsabilizar o Estado por sua omissão. De fato, o que se busca é acomodar as mulheres no mercado de trabalho sem interromper as desigualdades sociais, as relações de poder e a concentração da riqueza nas mãos de homens. O foco é na realização individual e autonomia econômica feminina, aliando o dinheiro ao poder e reduzindo o ser humano ao quanto possui.

Para a feminista Sardenberg (2010), esse fenômeno é comparável ao “empoderamento liberal”, considerado um instrumento para o desenvolvimento, a erradicação da pobreza e a construção da democracia. O qual se contrapõe ao “empoderamento libertador”, em que as relações de poder são a base para o alcance da autonomia e autoderminação, evidenciando o caráter revolucionário do fenômeno. Embora nessa perspectiva feminista também se busque contribuir para o desenvolvimento, o principal objetivo do empoderamento das mulheres é questionar, desestabilizar e, possivelmente, erradicar o patriarcado. Apesar de não se desconsiderar a importância do empoderamento a nível pessoal, o foco é a organização das mulheres com base na ação coletiva.

Nesse contexto, Cornwall (2018) argumenta que um paradoxo acompanha o fomento ao atual empoderamento feminino. Afinal, o discurso de investir em mulheres e meninas parece querer colocá-las para trabalhar em prol do desenvolvimento, em vez de fazer com que o desenvolvimento funcione a favor delas. Dentro dessa lógica neoliberal, as mulheres aparecem como esposas e mães mais capazes de negociar com seus companheiros e sustentar seus filhos como resultado de maior acesso à educação e às oportunidades de emprego. Dessa maneira, são representadas como instrumentos fundamentais ao desenvolvimento, capazes de melhorar a saúde e educação infantil, a governança, os resultados econômicos etc. Capacitar mulheres parece ser bom para tudo e todos: crianças, famílias, comunidades, crescimento econômico e redução da pobreza. A autora questiona a ideia do empoderamento feminino como panaceia do desenvolvimento.

Apesar de todo o encorajamento para entrar no mercado de trabalho remunerado, as mulheres podem não encontrar alívio nas expectativas relacionadas ao trabalho não remunerado (cuidados com os filhos e o lar), executando a dupla ou tripla jornada, atualmente, repaginada de empoderamento. De fato, o que se almeja é a “boa mulher”, ou seja, aquela que está em conformidade com as normas, capaz de compensar os desajustes do homem provedor e garantir recursos para cuidar dos outros, sendo retratada como a trabalhadora maternal, altruísta, dedicada à família e à comunidade. Nesse contexto, certas obrigações do Estado tornam-se “necessidades das mulheres”, como prover educação e saúde (CORNWALL, 2018).

Federici (2019) acrescenta que o desmonte de políticas públicas e a falta de investimentos estatais sobrecarregam os serviços de cuidado - naturalmente incumbidos ao ser feminino - e, assim, o neoliberalismo se revela uma macro política desarticuladora de direitos e serviços essenciais às mulheres. Gonzalez (2013) considera que a ineficácia de políticas governamentais voltadas à geração de trabalho às mulheres parece estar vinculada ao caráter ‘empreendedorista’ de alguns países e, portanto, questiona até que ponto o incentivo ao empreendedorismo deve ser compreendido como aposta ou esquivia estatal. Kevane e Wydick (2001) e Horrell e Krishnan (2007) argumentam que, em países em desenvolvimento, o empreendedorismo é especialmente incentivado às mulheres como forma de prover o lar e, assim, reduzir a pobreza. Isso fica ainda mais evidente quando essas mulheres são mães e se aproveitam da flexibilidade dessa ocupação para atender às necessidades familiares (PÉREZ-PÉREZ; AVILÉS-HERNÁNDEZ, 2016). Costa e Saraiva (2012) advertem sobre a falta de alternativas ao capitalismo, que elege unanimemente o empreendedorismo como propulsor do desenvolvimento econômico.

Assim, diversas autoras feministas, como Heleieth Saffioti, Heloísa Hollanda, Nancy Fraser e Silva Federici, indicam que a origem da opressão de gênero é, justamente, o capitalismo. Arruzza, Bhattacharya e Fraser (2019, p. 102) informam que “o capitalismo não é apenas um sistema econômico, e sim algo maior: uma ordem social institucionalizada que abrange relações aparentemente não econômicas e práticas que mantêm a economia oficial”.

Saffioti (1987) já advertia que esse esclarecimento se faz necessário para que se compreenda que o foco do feminismo não é no confronto entre homens e mulheres, e sim no sistema complexo que dita regras sociais e econômicas. Assim, a autora destaca que o patriarcado não se constitui como único estruturador da sociedade, mas sim a combinação de três princípios: patriarcado, racismo e capitalismo.

Logo, Arruzza, Bhattacharya e Fraser (2019) reivindicam um feminismo anticapitalista, antirracista, ecossocialista, antiLGBTfóbico e internacionalista, o qual é capaz de promover um feminismo libertador e de resolver a situação de 99% das mulheres (negras, indígenas, pobres, marginalizadas e classe trabalhadora), aquelas cujo trabalho é mal remunerado e precarizado, incluindo aqui as empreendedoras por necessidade. Complementarmente, rejeitam o feminismo liberal por considerá-lo um “serviçal do capitalismo” e por dar conta de 1% das mulheres, aquelas que chegam ao alta escalão das empresas e pouco fazem pelas outras.

Silva G. A. (2020) argumenta que, tendo em vista que o feminismo se centra na transformação social, seria de se esperar que a sua contribuição fosse valorizada pelos estudos

do desenvolvimento, entretanto, essas duas áreas do conhecimento vêm apresentando uma relação paradoxal. Atualmente, a forma de funcionamento das instituições dedicadas ao desenvolvimento dilui os esforços feministas para o alcance do feminismo libertador, valendo-se de estruturas burocráticas e relações de poder desiguais. Em contrapartida, as persistentes desigualdades, injustiças, dilemas e carências vividas pelas mulheres, especialmente em países em desenvolvimento, constituem-se em desafios às feministas.

Cornwall (2018) adverte que, nesse cenário complexo, muitos governos e até feministas se veem reféns dos recursos oferecidos pelo neoliberalismo, os quais são imprescindíveis às organizações e aos movimentos das mulheres. Federici (2019) questiona ainda o papel assumido pelas Organizações das Nações Unidas (ONU), que passou a exercer uma postura de controle indireto da radicalidade feminista por meio da absorção de suas pautas e lideranças, propiciando o alinhamento de parte do movimento com as questões neoliberais (SCOZ et al., 2020). Assim, para Cornwall (2018), “os paradoxos do empoderamento *light* podem torná-lo um cálice envenenado”. Logo, resgatar o empoderamento como estratégia de um feminismo libertador exige reformulá-lo como mecanismo de mudança das relações de poder que geram desigualdade e opressão.

Após apresentar o empreendedorismo feminino e sua relação com o capitalismo, evidenciando que essa ocupação pode servir tanto à emancipação feminina e desenvolvimento socioeconômico do país quanto à manutenção do patriarcado e da omissão estatal, demonstra-se a relação entre as questões consideradas femininas e o exercício do empreendedorismo. Nesse sentido, a próxima subseção visa elucidar os estudos nacionais sobre o empreendedorismo feminino e relação trabalho-família.

3.2 Estado da arte da literatura nacional: empreendedorismo feminino e interface trabalho-família

A partir da década de 1960, as mudanças enfrentadas pelas mulheres, iniciadas no movimento feminista, intensificaram-se com a inserção feminina no mercado de trabalho e a consequente acumulação de papéis (MORGADO, 2012). Diante dessas mudanças, na década de 1970, cresce o interesse por estudos sobre a relação trabalho-família, sendo o foco das pesquisas nas mulheres executivas, discutindo-se, principalmente, a questão do teto de vidro (LIMA et al. 2013; MORGADO, 2012).

Tanure (2014) adverte que era baixo interesse no campo de estudo da relação trabalho-família de empreendedores. Porém, internacionalmente, a partir da década de 1970, cresce esse interesse, destacando-se temáticas sobre equilíbrio, impactos das relações

familiares nos empreendimentos, conflito trabalho-família, estratégias de enfrentamento do conflito, acumulação de papéis, flexibilidade de horário, barreiras ao sucesso e motivações para o empreendedorismo.

Nacionalmente, o cruzamento das temáticas empreendedorismo feminino e interface trabalho-família se deu a partir da década de 2000, sendo bastante recente e escassa quando comparado à literatura internacional. Fato confirmado por levantamento feito por Tanure (2014) de apenas 6 artigos que abordam essas temáticas conjuntamente. Buscando validar e expandir esses resultados, em setembro de 2023, realizou-se a análise das publicações do *Scielo* e *Google Scholar* obtidas por meio do descritor “*empreendedorismo feminino E interface trabalho família*” sem delimitação temporal. Além disso, descobriram-se alguns estudos a partir de citações em leituras sobre a temática. Após esse levantamento e exclusão de trabalhos de conclusão de curso, trabalhos repetidos e trabalhos cujas temáticas não se encaixavam no escopo desta pesquisa, identificaram-se 20 artigos (Quadro 6).

Quadro 6 – Publicações nacionais sobre empreendedorismo feminino e interface trabalho-família

	AUTORES, ANO	OBJETIVO
1	Quental e Wetzel (2002)	Investigar o equilíbrio trabalho-família de empreendedoras cariocas.
2	Jonathan (2005)	Analisar as inquietações e o bem-estar subjetivo de mulheres empreendedoras cariocas.
3	Silva (2006)	Compreender as experiências vividas por empreendedoras catarinenses acerca da relação trabalho e família.
4	Jonathan e Silva (2007)	Investigar as demandas conflitantes vivenciadas por empreendedoras cariocas e as estratégias utilizadas para enfrentá-las.
5	Lindo et al. (2007)	Analisar o equilíbrio trabalho-família de empreendedoras cariocas.
6	Losada e Rocha-Coutinho (2007)	Investigar como pequenas empresárias cariocas percebem a atividade profissional, a maternidade e a conciliação trabalho-família.
7	Machado (2013)	Apresentar momentos das trajetórias e desafios enfrentados por empreendedoras paranaenses.
8	Alperstedt, Ferreira e Serafim (2014)	Analisar as dificuldades encontradas no processo empreendedor pelas participantes catarinenses do Prêmio SEBRAE Mulher de Negócios
9	Strobino e Teixeira (2014)	Apresentar os conflitos trabalho-família de empreendedoras paranaenses do ramo da construção civil, bem como as ações utilizadas para atenuá-los.
10	Tanure (2014)	Analisar se a escolha das mulheres paulistas pelo empreendedorismo está relacionada à necessidade de conciliar trabalho e família.
11	Teixeira e Bomfim (2016)	Analisar os desafios enfrentados pelas empreendedoras sergipanas de agências de viagens para conciliar os conflitos entre o trabalho e a família.
12	Mota-Santos e Carvalho Neto (2017)	Entender o papel da família na trajetória profissional das mulheres executivas e empreendedoras paulistas e mineiras.
13	Bonfim, Teixeira e Montenegro (2019)	Analisar as intenções das empreendedoras de empresas turísticas acerca do crescimento de seus negócios.
14	Bacelar et al. (2020)	Analisar de que modo a formação identitária de empreendedoras baianas que atuam no segmento de educação infantil interfere em seu processo decisório.
15	Bandeira et al. (2020)	Identificar as motivações iniciais para empreender e as estratégias de atuação do conflito trabalho-família utilizadas por empreendedoras cearenses.
16	Peduzzi e Rodrigues (2020)	Analisar como as mulheres empreendedoras paulistas lidam com a família, os problemas e as demandas profissionais e quais as dificuldades enfrentadas.
17	Bandeira et al. (2021)	Analisar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres piauienses no desenvolvimento empreendedor.

18	Barbosa et al. (2021)	Compreender como o conflito trabalho-família impacta o empreendedorismo feminino e as estratégias adotadas para o seu equilíbrio entre empreendedoras potiguares.
19	Kraiser e Mota-Santos (2021)	Identificar questões relacionadas ao trabalho de mulheres empreendedoras e trabalhadoras em domicílio (faccionistas) mineiras, traçando diferenças e semelhanças entre esses dois perfis.
20	Teixeira et al. (2021)	Compreender a predominância feminina no meio empresarial.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Quental e Wetzell (2002) investigaram o equilíbrio trabalho-família de empreendedoras cariocas. Os autores concluíram que o empreendedorismo foi uma escolha das mulheres (e não uma falta de opção) por oferecer características de trabalho (autonomia e horário flexível) que facilitam uma melhor harmonia entre trabalho e família. Porém, essas vantagens podem ser atenuadas pelo alto nível de envolvimento, comprometimento e dedicação ao negócio, fazendo com que se vivenciem inúmeros conflitos entre trabalho e família. Apesar disso, relata-se um profundo amor e satisfação com o negócio.

O estudo de Jonathan (2005) analisou as inquietações e o bem-estar subjetivo de empreendedoras cariocas. Os resultados indicam que elas compartilham uma boa qualidade de vida, sendo a satisfação com o trabalho, os filhos e o autorrespeito igualmente responsáveis pelo seu bem-estar psicológico. À proporção em que há autonomia, independência e liberdade para se desenvolver ideias, o negócio próprio lhes possibilita afirmar seus próprios valores e transformar dificuldades em oportunidades. Logo, apesar das preocupações com aspectos financeiros e com o crescimento, sentem-se destemidas, confiantes, realizadas, orgulhosas de si, vitoriosas, reconhecidas, apaixonadas e identificadas com seu negócio. A despeito disso, ainda vivenciam certas insatisfações, as quais têm sua fonte na ação cívica, recreação, ação social, saúde, qualificação dos funcionários, retorno financeiro, ações governamentais e discriminação de gênero. Os múltiplos papéis desempenhados possuem importância semelhante e aparecem de forma ambivalente, ora associados ao sentimento de vitória e realização, ora ao de frustração ou angústia. Por fim, a autora evidencia que o equilíbrio trabalho-família não é responsabilidade exclusiva do ser feminino. Logo, se as mulheres vêm modificando seus papéis sociais, os homens também devem fazê-lo, o que implica em sua maior participação nas atividades domésticas.

Silva (2006) objetivou compreender as experiências vividas por empreendedoras catarinenses acerca da relação trabalho e família. Os resultados apontam que as mulheres percebem que desde cedo já apresentavam características empreendedoras. A dedicação ao trabalho acarreta desequilíbrios em outras áreas da vida, menor dedicação à família e ao lazer. Além disso, as decisões gerenciais delas são influenciadas pela família e, principalmente, pelo

marido. Apesar da sobrecarga, as empreendedoras demonstraram estar realizadas com o trabalho e a autonomia conquistadas.

Lindo et al. (2007) analisaram o equilíbrio trabalho-família de empreendedoras cariocas do segmento de educação infantil e alimentação. Para elas, a flexibilidade de horário é ponto fundamental para a harmonização das demandas laborais e familiares. Embora estejam constantemente preocupadas com seus negócios, o sentimento de realização e o suporte de cônjuges, familiares e sócios colaboram no atingimento do equilíbrio. Demonstrou-se que características inerentes ao ramo de negócio podem potencializar os conflitos, sugerindo, assim, que pesquisas futuras segmentem o ramo de atuação. Além disso, as mulheres que optaram pelo empreendimento prezam por uma boa qualidade de vida, desejando passar mais tempo com a família, especialmente, com os filhos e o marido. Para tanto, elas sinalizam a intenção de manter seus negócios pequenos para não arcarem com o ônus de maior dedicação ao trabalho, privilegiando, dessa maneira, a relação familiar e evitando o conflito trabalho-família.

Losada e Rocha-Coutinho (2007) investigaram como pequenas empresárias cariocas percebem a atividade profissional, a maternidade e a conciliação trabalho-família. Os resultados apontam para o fato de que a maternidade e o trabalho são concomitantemente fontes de realização, um não exclui o outro, e o sucesso em apenas um desses âmbitos não é suficiente para a completa realização pessoal. Assim, família e trabalho, que, inicialmente parecem domínios excludentes, acabam sendo vividos simultaneamente, o que traz consequências importantes para a vida da mulher contemporânea.

Machado (2013) objetivou apresentar momentos das trajetórias e desafios enfrentados por empreendedoras paranaenses. A autora destaca o desafio de conciliar vida familiar e profissional e o estresse laboral decorrente de extensas jornadas diárias. Ao longo da trajetória, as empreendedoras ressaltaram estratégias de conciliação trabalho-família, bem como elementos importantes do processo de criação e de gestão dos negócios, a saber: risco e ousadia, valorização da equipe, valorização de associações e espírito de liderança. Por fim, diante do aumento do empreendedorismo feminino, a autora alerta para a valorização do papel empreendedor das mulheres, sugere ações voltadas ao equilíbrio trabalho-família e alerta para a necessidade de se repensar os papéis atribuídos às mulheres na contemporaneidade.

Alperstedt, Ferreira e Serafim (2014) analisaram as dificuldades encontradas no processo empreendedor pelas participantes do Prêmio SEBRAE Mulher de Negócios em Santa Catarina. Os principais problemas identificados foram pessoais e familiares, financeiros, dificuldades de gestão, falta de credibilidade e dificuldades de mercado. Dentre

esses, destaca-se a difícil conciliação dos múltiplos papéis de mãe, esposa e empreendedora. Apesar desses entraves, as empreendedoras catarinenses dos mais diversos segmentos e perfis socioeconômicos e culturais chegam à conclusão de que ‘ir atrás do sonho de empreender vale a pena’, sendo suas jornadas marcadas pela realização de sonhos, por força de vontade e por muito trabalho e dedicação.

Strobino e Teixeira (2014) tiveram como objetivo apresentar os conflitos trabalho-família de empreendedoras paranaenses do ramo da construção civil, bem como as ações utilizadas para atenuá-los. Os resultados indicaram que o fator tempo é o mais frequentemente citado como gerador de conflitos trabalho-família e o controle emocional é a estratégia mais usada para amenizá-los. As empreendedoras não acreditam que o número de filhos seja um fator atenuante dos conflitos, já a falta de participação do marido nas atividades domésticas é um fator agravante.

Tanure (2014) identificou que a escolha de mulheres paulistas pelo empreendedorismo está relacionada à necessidade de conciliar trabalho e família. As empreendedoras identificam que a flexibilidade não significa trabalhar menos, ao contrário, elas trabalham muito mais do que antes. Afinal, muitas vezes, essa flexibilidade é confundida com disponibilidade de tempo, o que legitima que elas sejam responsáveis por todos os cuidados com o lar e com os filhos. Dessa forma, a flexibilidade acaba se configurando como uma sobrecarga de trabalho, fazendo com que a dupla jornada seja ainda mais exaustiva às empreendedoras e contribuindo para a injusta divisão de tarefas domésticas entre os cônjuges. Apesar de desejarem ter mais tempo para a família e de estarem constantemente estressadas, essas mulheres buscam o crescimento do negócio.

Teixeira e Bomfim (2016) analisaram os desafios enfrentados pelas empreendedoras sergipanas de agências de viagens para conciliar os conflitos entre o trabalho e a família. Na tentativa dessa conciliação, as mulheres frequentemente se deparam com a frustração e o sentimento de culpa, sendo importante nesse contexto o apoio emocional do marido e dos filhos; e com o desgaste emocional ou físico, chegando a afetar a autoestima e o moral das empresárias. Apesar disso, dedicam-se excessivamente ao trabalho. Em busca do equilíbrio, as autoras destacam que a empreendedora é a parte mais sacrificada, raramente tirando férias e tendo dificuldade de se desvencilharem do trabalho.

Mota-Santos e Carvalho Neto (2017) compreenderam o papel da família na trajetória profissional das mulheres executivas e empreendedoras paulistas e mineiras. Os resultados indicam que as mães, mais do que os pais, tiveram um papel determinante na trajetória das filhas. As mães das executivas influenciaram no sucesso profissional devido à

importância que deram aos estudos e por despertarem nas filhas o desejo de não ser submissas aos seus cônjuges como elas o foram. Já as mães das empreendedoras inspiraram não apenas pelo enfoque nos estudos, mas também pela experiência empreendedora transmitida à filha.

Bonfim, Teixeira e Montenegro (2019) analisaram as intenções das empreendedoras de empresas turísticas acerca do crescimento de seus negócios e constataram que elas desejam o promover, porém isso ocorre de forma distinta. Assim, a ênfase não é apenas no retorno financeiro, mas também na autonomia, na qualidade de vida e no equilíbrio trabalho-família. A preocupação com o impacto negativo do crescimento na família pode ser também destacada como típica de empreendedoras, além do reconhecimento da falta de preparação gerencial. Elas também se apresentam cautelosas no que se refere à administração de múltiplos papéis e à capacidade administrativa e financeira.

Bacelar et al. (2020) compreenderam de que modo a formação identitária de empreendedoras baianas que atuam no segmento de educação infantil interfere em seu processo decisório. Verificou-se que a construção de suas identidades como mulheres foi marcada pela influência das socializações que tiveram, principalmente, no âmbito familiar. Além disso, o perfil de gestão foi marcado por características como intuição, sensibilidade e flexibilidade de relacionamento. Assim, as representações sociais de gênero definem padrões comportamentais que influenciam na escolha do ramo de atuação e no processo decisório.

Bandeira et al. (2020) identificaram as motivações iniciais para empreender e as estratégias de atuação do conflito trabalho-família utilizadas por empreendedoras cearenses. Os resultados indicam que, apesar da principal motivação para empreender ser a identificação de oportunidade, verifica-se também inter-relação entre projeto empreendedor, ciclo reprodutivo e padrões de empresárias; e que a principal estratégia de atenuação é o compartilhamento de papéis por meio da gestão profissional, terceirização doméstica e gestão familiar. O estudo contribui para a incipiente discussão sobre os efeitos positivos da maternidade para o campo da gestão, destacando-se a redução dos conflitos, a profissionalização da equipe gerencial e o crescimento dos negócios.

Peduzzi e Rodrigues (2020) analisaram como empreendedoras paulistas lidam com a família, os problemas e as demandas profissionais do mercado e quais as dificuldades encontradas nesse processo, diferenciando-as entre mães e não mães. Confirma-se a hipótese de que é possível à mulher ser mãe e, paralelamente, lidar com sua vida pessoal, sua família e seu negócio, porém dispenderá de um grande esforço para tanto. Conclui-se que os desafios enfrentados são grandes, sendo um deles a conciliação trabalho-família.

Bandeira et al. (2020) analisou as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no desenvolvimento empreendedor na cidade de Campo Maior - PI. Os resultados indicam entraves já identificados na literatura, como: barreiras de gênero, baixa credibilidade dos negócios reforçada pela jovialidade das empreendedoras, conflito família-trabalho, extensas jornadas de trabalho e problemas de gestão relacionadas à baixa qualificação técnica e ao medo do fracasso. O apoio familiar foi apresentado como fator motivador da atividade empreendedora. Contrariando a literatura, a captação de recursos financeiros não parece ser influenciada por barreiras de gênero.

Barbosa et al. (2021) compreenderam como o conflito trabalho-família impacta no empreendedorismo feminino e nas estratégias adotadas para o seu equilíbrio entre mulheres potiguares do ramo de confeitaria. Os resultados sugerem diferentes conflitos, sendo comum sentimentos de indiferença, incompreensão e não aceitação ao empreendimento. Verificou-se ainda que a maior incidência das responsabilidades domésticas sobre a mulher gera sobrecarga em seus diferentes papéis, especialmente para aquelas com filhos. Fatores como o tempo e o exercício das atividades profissionais dentro do lar acentuaram ainda mais esses conflitos. Dentre as estratégias de atenuação dos conflitos, destacam-se o compartilhamento de papéis para familiares ou terceiros.

Kraiser e Mota-Santos (2021) buscaram identificar questões relacionadas ao trabalho de mulheres empreendedoras e trabalhadoras em domicílio (faccionistas) mineiras que atuam em um pequeno município produtor de *lingerie*, traçando semelhanças e diferenças entre esses dois perfis. Como semelhanças, destaca-se que as mulheres são marcadas pela alta identificação com o trabalho, manutenção de papéis tradicionais da mulher, sobrecarga e culpa. A maternidade mostra-se decisiva na configuração do trabalho, o qual é ajustado em função das obrigações familiares, havendo aproximação física e afetiva do ambiente doméstico e profissional como forma de conciliar tudo e não comprometer seus “principais” papéis, o de mãe e esposa. Como diferenças, entre as empreendedoras, encontram-se características como orgulho, satisfação e autoconfiança; já entre as faccionistas, verifica-se menor autonomia e maior dificuldade em conquistar independência financeira e emocional. Destaca-se ainda que o trabalho funciona como propulsor de transformações sociais e questionamentos sobre o lugar social da mulher em um ambiente com poucas oportunidades.

Teixeira et al. (2021) buscaram compreender a predominância feminina no meio empresarial, partindo da seguinte questão de pesquisa: Entendendo que a qualidade da gestão feminina é satisfatória e que auxilia na inclusão das mulheres no meio empresarial, hegemonicamente masculino, o que explica os homens ainda dominarem essa área? Conclui-

se que a predominância empresarial masculina se dá, principalmente, pelas dificuldades atreladas ao gênero feminino, bem como as dificuldades de inserção no mercado empreendedor. Reconhecer as potencialidades das mulheres em administrar e gerenciar é umas das peças-chave para superar a dificuldade enfrentada de inserção nesse mercado.

As conclusões das pesquisas de Jonathan (2005), Lindo et al. (2007), Quental e Wetzel (2002) e Tanute (2014) e Bandeira et al. (2020), indicam que, às vezes, os benefícios advindos da flexibilidade podem ser atenuados pela sobrecarga que a acompanha. Por terem um horário flexível de trabalho, as empreendedoras não estabelecem uma fronteira entre trabalho e família; por serem donas e responsáveis pelo sucesso do negócio, se envolveram demasiadamente com o trabalho, dedicando-lhe excessiva carga horária.

Nem por isso as mulheres se disseram insatisfeitas com seus trabalhos. Pelo contrário, de forma unânime, as participantes das pesquisas de Bandeira et al. (2020), Jonathan (2005), Jonathan e Silva (2007), Kraiser e Mota-Santos (2021), Lindo et al. (2007), Quental e Wetzel (2002), Silva (2006) e Strobino e Teixeira (2014) indicam que ser empreendedora lhes proporciona um sentimento de satisfação, realização pessoal e profissional, levando a uma autoestima positiva, satisfação, profundo amor pelo trabalho e envolvimento psicológico com o negócio.

Diante das nuances do empreendedorismo feminino brasileiro, a pesquisadora Hilka Machado vem se dedicando ao estudo dessa temática desde a década de 2000. Nesse sentido, Machado (2002) investigou a identidade da mulher empreendedora paranaense, chegando as seguintes conclusões: i) as empreendedoras apresentaram-se como pessoas que trabalham o tempo todo, exigindo muito de si e dos outros; ii) são autoconfiantes, orgulhosas, obstinadas e enérgicas; iii) demonstram sentimentos antagônicos como culpa, soberania, insatisfação e desafio; e iv) apresentam elevado envolvimento afetivo com o trabalho e com a multiplicidade de papéis que executam.

Quando se relaciona o autoconceito empreendedor com os modos de gestão, Machado (2002) destaca que os principais resultados estão relacionados às dificuldades de crescimento das empresas por diversos motivos, a saber: i) busca constante do equilíbrio trabalho-família; ii) atitudes centralizadoras e controladoras; iii) conceito de sucesso mais ligado ao bem estar social do que ao resultado financeiro, sendo preferível a manutenção dos filhos por perto ao crescimento do negócio; iv) importância maior à satisfação pessoal do que ao exercício do poder formal, sendo essa satisfação pessoal relacionada à realização dos funcionários ou familiares; v) planos empresariais e pessoais interligados; vi) papel de mãe justaposto ao de empreendedora; vii) dificuldades em encontrar o suporte necessário nas fases

de crescimento da empresa; viii) falta de tempo para si mesmas; e iv) pouca preocupação com o processo de sucessão porque as empreendedoras não imaginam a empresa dissociada delas. A autora ainda constatou a existência de ciclos, ou seja, relações cíclicas entre o crescimento do negócio e a fase da identidade empreendedora. E, em cada uma dessas fases, eram estabelecidos diferentes objetivos e concepções de sucesso.

Machado et al. (2008) corroboram essas informações e reforçam os achados de estudos anteriores em relação à aversão ao risco e à percepção de sucesso, que está mais ligada ao sucesso pessoal e bem-estar social do que ao crescimento da empresa. Para as empreendedoras, a não expansão do negócio está relacionado ao não endividamento bancário, sendo este considerado o ‘segredo do sucesso’.

Os estudos brasileiros supracitados com mulheres paranaenses, cariocas, catarinenses, paulistas, mineiras, sergipanas, cearenses, piauienses e baianas evidenciam que o perfil das empreendedoras das diferentes regiões brasileiras apresentam características semelhantes, a saber: dedicam-se muito ao trabalho; priorizam o equilíbrio trabalho-família; buscam flexibilidade, mesmo que isso acarrete em sobrecarga de trabalho; vivenciam sentimentos antagônicos de realização e culpa, autonomia e sobrecarga; amam o que fazem e se envolvem psicologicamente com o negócio; e mostram inter-relação entre os planos pessoais e profissionais.

Conforme evidenciado, um dos fatores que mais impulsiona as mulheres a empreender é a família. Na busca de autonomia e flexibilidade para estarem mais presente no dia a dia familiar e, especialmente, nos cuidados dos filhos, as empreendedoras levam as questões domésticas muito a sério ao optarem pelo negócio próprio. Assim, para entender as questões de trabalho da mulher, também é importante a compreensão da influência familiar nas suas decisões, rotinas e comportamentos, partindo do pressuposto de que, geralmente, são questões indissociáveis de sua vida (TANURE, 2014).

Nesse sentido, sugere-se a conexão entre a maternidade e o empreendedorismo por dois motivos: i) mulheres que se tornaram mães decidiram abrir seu próprio negócio para ter maior flexibilidade de horários para conciliar trabalho e família; e ii) mães que se tornaram empreendedoras porque identificaram uma oportunidade de negócio com o advento da maternidade (PEQUENAS EMPRESAS & GRANDES NEGÓCIOS, 2017). Diante desse cenário, internacionalmente, há diversos sites e redes que fomentam e reúnem mães empreendedoras. Nacionalmente, também há iniciativas parecidas. Por exemplo, em 2016, foi fundada a aceleradora de *startups* B2Mamy, com o propósito de selecionar mães que

gerenciam empresas de alto impacto, consolidar sua empresa e conectá-las com outras empreendedoras e com o ecossistema de inovação e *startups* (B2MAMY, 2020).

Assim, no campo do empreendedorismo feminino, tanto pesquisas acadêmicas quanto a mídia global vêm evidenciando a interrelação entre o papel de mãe e o de empreendedora, retratada na literatura internacional como o fenômeno "*mumpreneur*", termo que surgiu por volta de 2005 para retratar e rotular mães envolvidas em atividades empreendedoras, o qual será abordado nas próximas subseções.

3.3 Estado da arte da literatura nacional: maternidade e empreendedorismo

Apesar do crescimento do número de mulheres empreendendo, estudos brasileiros que buscam compreender a conexão entre o empreendedorismo feminino e a maternidade são raros, fato confirmado pelo levantamento realizado em setembro de 2023 na base de dados *Scielo*, o qual não apresentou resultados que contemplassem essa conexão mediante busca pelos seguintes descritivos: “maternidade e empreendedorismo”, “mães empreendedoras”, “maternidade e carreira”, “maternidade e profissão”, “maternidade e trabalho-família” e "*mumpreneur*". Na realidade, a busca trouxe publicações associadas, principalmente, à área da saúde e psicologia. Quando apresentados estudos na área de administração, como já se esperava, a temática é vinculada a mulheres em posição de liderança e em carreiras consolidadas, sendo comuns questões sobre teto de vidro, empregabilidade, engajamento após maternidade, políticas públicas para licença parental, divisão das demandas familiares, divisão sexual do trabalho, resignificação do trabalho e desigualdades de gênero.

Diante da inexistência de estudos na base de dados da *Scielo*, realizou-se a busca no *Google Scholar* usando os mesmos descritivos sem delimitação temporal. Após a exclusão de trabalhos repetidos, estrangeiros, de conclusão de curso e aqueles cujas temáticas não se encaixavam no escopo desta pesquisa, obtiveram-se 08 publicações, descritas no Quadro 7.

Quadro 7 – Publicações nacionais sobre empreendedorismo feminino e maternidade

	AUTORES, ANO	OBJETIVO
1	Dourado (2017)	Analisar como o comércio eletrônico tem se constituído uma importante ferramenta utilizada pelas mães empreendedoras para divulgar e vender seus produtos e serviços e tornar seus negócios viáveis.
2	Salgado e Jorge (2018)	Examinar o ideal subjetivo construído em torno da figura da " <i>mompeneur</i> ".
3	Passos (2019)	Perceber como ocorre, e se ocorre, a Prática Empreendedora Parental por trás do fenômeno <i>mumpreneurship</i> .
4	Mattos (2020)	Estudar as narrativas acerca da categoria profissional empreendedorismo materno a partir do caso da empresa Maternativa.
5	Biron e Machado (2022a)	Analisar as transições das mães no mercado de trabalho e contribuir para o tema de empreendedorismo materno no Brasil.

6	Biron e Machado (2022b)	Lançar luz sobre o empreendedorismo materno tendo como embasamento teórico a Economia Feminista para identificar particularidades de gênero.
7	Costa (2022)	Analisar como o contexto relacional, as escolhas e os resultados relacionais colaboram para que mulheres sergipanas optem por empreender após a maternidade.
8	Cabral et al. (2023)	Analisar a importância das redes sociais na viabilidade dos comércios gerados por mães alagoanas.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Dourado (2017) informa que a busca pelo empreendedorismo é motivada principalmente pela flexibilidade, sendo essa característica inerente ao negócio próprio identificada como forma de alcance do equilíbrio trabalho-família, bem como que as mulheres têm recursos limitados quando decidem empreender. Considerando esse contexto, a autora analisou como o comércio eletrônico tem se constituído uma importante ferramenta utilizada pelas mães empreendedoras para divulgar e vender seus produtos e serviços e tornar seus negócios viáveis. Os resultados sugerem o comércio eletrônico serve de inclusão socioeconômica às mulheres que fazem uma transição ao empreendedorismo. Além disso, são expostas duas Tecnologias Sociais que se revelam como aliadas no processo de empoderamento feminino por meio do empreendedorismo materno.

Salgado e Jorge (2018) examinaram o ideal subjetivo construído em torno da figura da “*mompreneur*”, buscando compreender seus sentidos e suas implicações nas subjetividades contemporâneas. As autoras concluem que embora essa figura seja concebida sob perspectivas emancipatórias e empoderadoras, as *mompreneurs* são capturadas pela lógica da performance, da felicidade e do mérito típicos do neoliberalismo. Nesse contexto, o empreendedorismo materno surge como solução perfeita: a bem-sucedida conciliação trabalho-família. Esse ideário é confirmado quando a busca pelos termos “*mompreneur*”, “mãe empreendedora” e “empreendedorismo materno” no *Google* Imagens resulta em mulheres sorridentes trabalhando enquanto carregam tranquilamente uma criança no colo. Um resultado recorrente é a figura da mulher multitarefa, que assim como a deusa hindu Durga, tem várias mãos para dar conta de suas várias tarefas. Por fim, constata-se uma discrepância entre as expectativas de uma mãe empreendedora idealizada (aquela que será muito mais feliz e realizada trabalhando com o que gosta, sendo a própria chefe e ganhando dinheiro enquanto acompanha os pormenores da rotina dos filhos) e a mãe empreendedora real (aquela que exerce um trabalho solitário e exaustivo, que se dedica mais e recebe menos do que havia imaginado, que não dispõem do sonhado tempo de qualidade com os filhos).

Passos (2019) buscou perceber como ocorre e se ocorre a Prática Empreendedora Parental por trás do fenômeno *mumpreneurship*. Primeiramente, a autora esclarece a diferença

entre empreendedorismo materno e prática empreendedora parental, esclarecendo que aquele está associado à figura da mãe, já este é exercido por qualquer pessoa que tenha relação de parentalidade (pai, mãe ou outros cuidadores) e enxergue na abertura de um negócio a possibilidade de conciliar o cuidado dos filhos com a realização profissional. Os resultados sugerem que todas as participantes tinham em comum a busca por essa conciliação, o que revela a essência da orientação da estrutura teleo-afetiva. Nesse sentido, os modelos de negócios, horários e ambientes de trabalho foram traçados levando em consideração as necessidades dos filhos. A autora destaca ainda que a prática empreendedora parental segue uma ordem lógica temporal de eventos: i) tornar-se mãe ou pai; ii) necessitar da conciliação trabalho-família; iii) levantar informações para o início de uma atividade que seja favorável à essa conciliação; iv) realizar as atividades: pedir demissão, buscar informações sobre abertura de negócio e se aperfeiçoar na futura área atuação.

Mattos (2020) estudou das narrativas acerca da categoria profissional empreendedorismo materno a partir do caso da empresa Maternativa. A autora constatou contradição nas narrativas: enquanto vigora a narrativa de que a mulher empreende para ter flexibilidade, sendo motivada por desejo ou vontade de estar com os filhos; na prática, essa busca ocorre pela impossibilidade de alocação no emprego formal ou pela demissão, sendo motivada por uma necessidade. A diferença entre as duas narrativas é significativa. Destaca-se ainda que evocar o materno no empreendedorismo tem como pano de fundo a busca pela conciliação trabalho-família, sugerindo que essa carreira seria a solução para o acompanhamento adequado dos filhos. Logo, se reduz ou constrange as mulheres às demandas familiares. Ou seja, o empreendedorismo materno não tem relação com seu público-alvo, mas sim com as responsabilidades domésticas e com a forma como as mulheres irão se inserir no trabalho remunerado, naturalizando a clássica divisão sexual do trabalho. Assim, apesar de se revestir como algo novo, capaz de fomentar o empoderamento e a igualdade, essa roupagem empreendedora não parece ter nada de novo, já que se investe mais uma vez na conciliação de papéis, não avançando na narrativa de que o cuidado seria uma função coletiva. O que acaba por reforçar os papéis associados ao gênero e, assim, se revelar como um discurso perverso.

Biron e Machado (2022a) analisaram as transições das mães no mercado de trabalho e contribuíram para o tema de empreendedorismo materno no Brasil. Os resultados indicam diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho, em termos de emprego, desemprego e inatividade, especialmente a alta probabilidade de as mães migrarem para inatividade ao longo de toda a série analisada de forma mais acentuada durante a crise

decorrente da pandemia do COVID-19. No que tange ao empreendedorismo materno, contou-se menor probabilidade de inserção na atividade mediante o desemprego, principalmente para mulheres com filhos pequenos, entre 0 e 5 anos, sugerindo que o empreendedorismo pode ser amortecer o desemprego diante de crises econômicas para homens com ou sem filhos, mas não tanto para as mulheres. O estudo indicou a baixa capacidade de absorção da força de trabalho feminina frente às crises econômicas brasileiras.

Biron e Machado (2022b) lançaram luz sobre o empreendedorismo materno se embasando no arcabouço teórico da Economia Feminista para identificar particularidades de gênero. Verificou-se que a literatura econômica *mainstream* é insuficiente como instrumento de inclusão das mulheres empreendedoras na pauta de políticas públicas nacionais. Além disso, evidenciou-se que o fenômeno do empreendedorismo, tal como a maternidade, não deve ser romantizado e, ambos, encontram lugares no trabalho, ora remunerado e precarizado, ora não remunerado e invisibilizado. Também se constatou que mulheres com filhos enfrentam desafios no mercado de trabalho que vão desde o nível de ocupação até o recebimento de rendimentos inferiores àquelas sem filhos e aos homens.

Costa (2022) analisou, com base no modelo conceitual de Breen e Leung (2020), como o contexto relacional, as escolhas e os resultados relacionais colaboram para que mulheres, em Aracaju, optem por empreender após a maternidade. Constataram-se as relações propostas pelo modelo teórico, assim o contexto relacional mostra o quanto a maternidade e os familiares podem influenciar na decisão das mulheres empreenderem após serem mães, escolha também associada aos valores pessoais de *mumpreneurs*. No que tange às escolhas relacionais, as mães empreendedoras receberam o apoio familiar necessário para sustentar a decisão profissional. Percebe-se ainda a desconstrução de sucesso associado apenas a ganhos financeiros, sendo extensivo aos filhos e familiares das empreendedoras.

Cabral et al. (2023) compreenderam a importância das redes sociais na viabilidade dos comércios gerados por mães na cidade de Maceió; abordou os motivos que levam as mães a empreender nas redes sociais; observou o uso das redes sociais como ferramenta de negócio; e identificou os principais setores de atuação das mães maceioenses. Constatou-se que o horário noturno é considerado a melhor opção para expandir o negócio. As redes sociais funcionam como ferramenta de fácil acesso, sendo facilitadoras da abrangência e disseminação do negócio. Os setores de alimentos/bebidas e estética/beleza são os mais investidos pelas mães pesquisadas.

Considerando a escassa literatura nacional levantada, partiu-se para a pesquisa do fenômeno "*mumpreneur*" no campo internacional, tema detalhado na próxima subseção.

3.4 Estado da arte da literatura internacional: 'mumpreneurs'

A fim de mapear a literatura estrangeira, em setembro de 2023, realizou-se o levantamento das publicações na base de dados *Scopus* por meio dos descritivos “*motherhood AND entrepreneurship*”, “*mumpreneurs*” e “*mumpreneurship*”, obtendo-se 58, 19 e 13 resultados, respectivamente, totalizando 90 artigos. Em seguida, foram excluídos trabalhos repetidos e capítulos de livro; lido o título, resumo e palavras-chave de todos a fim de determinar os estudos que estavam em consonância com a temática de mães empreendedoras. Por fim, 43 artigos compuseram o portfólio de artigos, os quais estão descritos no Quadro 8.

Quadro 8 – Publicações internacionais sobre empreendedorismo feminino e maternidade

	AUTORES, ANO	OBJETIVO
1	Green e Cohen (1995)	Explorar as maneiras pelas quais os papéis e responsabilidades das mães impactaram na migração do trabalho em organizações para o autônomo.
2	Korsgaard (2007)	Compreender e facilitar a criação e o crescimento de novos empreendimentos no contexto de mães empreendedoras dinamarquesas.
3	Brush, Bruin e Welter (2009)	Oferecer uma nova estrutura de conscientização de gênero para impulsionar uma compreensão holística do empreendedorismo feminino.
4	Lewis (2010)	Compreender o significado e uso do termo ‘ <i>mumpreneurs</i> ’.
5	Nel, Maritz e Thongprovat (2010)	Estudar o fenômeno da integração da maternidade e do empreendedorismo com mulheres australianas como forma de criar um ambiente melhor para a família e comunidade em geral.
6	Ekinsmyth (2011)	Examinar as espacialidades e práticas de uma amostra ilustrativa de ‘ <i>mumpreneurs</i> ’ britânicas.
7	Leung (2011)	Considerar a identidade do papel de gênero como uma instituição informal que molda o empreendedorismo feminino entre japonesas.
8	Duberley e Carrigan (2013)	Examinar as experiências de empreendedoras britânicas que estabelecem negócios para combinar a geração de renda com as responsabilidades familiares.
9	Carrigan e Duberley (2013)	Examinar as experiências de um grupo específico de empreendedoras britânicas - aquelas para quem iniciar um negócio coincide com ter filhos.
10	Ekinsmyth (2013)	Desenvolver a teoria do empreendedorismo de gênero, buscando compreender como o espaço e o lugar permitem ou restringem mães.
11	Richomme-Huet, Frasco e D'Andria (2013)	Revisar a literatura de ‘ <i>mumpreneurship</i> ’; investigar evidências empíricas para descobrir especificidades da mãe em relação ao pai e em relação aos empresários sem filhos; e aprimorar a definição de ‘ <i>mumpreneurship</i> ’ com empreendedoras francesas.
12	Forson (2013)	Explorar as experiências de equilíbrio trabalho-família de empreendedoras negras migrantes, examinando a relação entre os níveis macro, meso e micro.
13	Ekinsmyth (2014)	Explorar as visões sobre ‘ <i>mumpreneur</i> ’ e progredir na agenda de pesquisa ao questionar se as transformações da TIC têm o potencial de oferecer maior escolha de trabalho às mães ou se reativam arranjos de gênero.
14	Lewis et al. (2015)	Explorar a interação entre as transições de estágio de vida e a carreira de mulheres neozelandesas; e, especificamente, a maternidade como estágio da vida de migração do emprego corporativo para o empreendedorismo.
15	Lewis et al. (2016)	Compreender o papel da identidade empreendedora na descoberta, desenvolvimento e exploração de oportunidades; e analisar como essas identidades mobilizam e restringem ‘ <i>mumpreneurs</i> ’ neozelandesas.
16	Thébaud (2016)	Avaliar a relação entre práticas organizacionais inflexíveis, fatores familiares e caminhos de gênero para o empreendedorismo.

17	Braches e Elliott (2017)	Examinar como as mulheres alemãs constroem relatos de empreendedorismo como uma carreira de gênero.
18	Rahatullah (2017)	Examinar os efeitos da maternidade, as subtilezas e os desafios do ecossistema, identificando o jogo entre os fatores de impulso e de atração.
19	Foley et al. (2018)	Explorar como as mães empreendedoras australianas vivenciam a independência na transição para o empreendedorismo e se elas a percebem como uma maximização de oportunidades ou como uma resposta a necessidades.
20	Joona (2018)	Analisar se as mulheres suecas que tiveram filhos quando entraram no trabalho autônomo tiveram um desempenho inferior em comparação com as mulheres que não tinham filhos.
21	Khan e Rowlands (2018)	Compreender os desafios enfrentados por 'mumpreneurs' na Nova Zelândia.
22	Van Lieshout et al. (2019)	Fornecer uma visão geral da população de mulheres empresárias na Inglaterra e no País de Gales entre 1851 e 1911.
23	Wu, Li e Zhang (2019)	Examinar as barreiras enfrentadas por empreendedoras em 28 países e apresentar soluções para empoderar o empreendedorismo feminino.
24	Kuschel (2019)	Explorar a decisão de ser mãe entre as mulheres na indústria de tecnologia, especialmente se houver um “contexto ideal” em relação ao desenvolvimento de <i>startups</i> .
25	Archer (2019)	Investigar e comparar as motivações, hesitações e justificativas tanto de 'mumpreneurs' blogueiras quanto de mães comuns relacionadas ao compartilhamento de imagens e histórias de seus filhos.
26	Abdelsalam, Al-Haddad e Zeqiri (2020)	Descobrir a influência do conflito trabalho-família nas intenções de mães empreendedoras na Jordânia, especificamente, entre as nascentes.
27	Besamusca et al. (2020)	Explorar até que ponto os impactos da maternidade no empreendedorismo de mulheres de diferentes classes sociais e países estão condizentes com as teses do empreendedorismo materno e do trabalhador desfavorecido.
28	Breen e Leung (2020)	Aplicar uma perspectiva mais ampla de desenvolvimento de carreira e vida de empreendedoras canadenses, examinando o empreendedorismo materno como um processo moldado pela maternidade.
29	Dinh et al. (2020)	Testar um modelo teórico que investiga o efeito da transição para o empreendedorismo na interface trabalho-família (conflito e enriquecimento) para mães e pais australianos.
30	Mayes, Williams e McDonald (2020)	Examinar o enquadramento discursivo da maternidade e do empreendedorismo no contexto da indústria fotográfica australianas.
31	Ogundana et al. (2021)	Desenvolver um novo modelo baseado no gênero considerando as variáveis que influenciam no crescimento de negócios femininos na Nigéria.
32	Abuhusseini e Koburtay (2021)	Investigar os fatores do modelo “5Ms” podem influenciar o empreendedorismo das mulheres na Jordânia.
33	Rivera, Fontes e Ruiz-Jiménez (2021)	Determinar os fatores de contexto que influenciam na identificação e exploração de oportunidades entre empreendedoras no Equador.
34	Dhaliwal (2022)	Estudar a lacuna de pesquisa sobre <i>momprenneurship</i> no que diz respeito aos antecedentes e aos desafios peculiares aos <i>mompreneurs</i> .
35	Lewis, Rumens e Simpson (2022)	Reexaminar como as mulheres empresárias se envolvem discursivamente com a identidade <i>mumpreneur</i> .
36	Rodrigues, Daniel e Franco (2022)	Mapear cientificamente e bibliométricamente o <i>mumprenneurship</i> .
37	Vershinina, Philips e MacAdam (2022)	Examinar como os membros de uma comunidade <i>online</i> interpretam e negociam os desafios da busca pelo empreendedorismo em paralelo à maternidade.
38	Abdelsalam, Al-Haddad e Sharabati (2022)	Definir os principais fatores motivacionais que influenciam as intenções de <i>mumpreneurs</i> iniciantes na Jordânia.
39	Hatoum, Haddoud e Mordi (2023)	Esclarecer os fatores que afetam o empreendedorismo feminino no nível macroambiental e a maternidade no Reino do Bahrein.

40	Cruz García e Villares-Varela (2023)	Analisar como as mulheres empreendedoras migrantes latino-americanas que vivem na Irlanda e no Reino Unido negociam as suas identidades empreendedoras e de maternidade em contextos transnacionais.
41	Tan e Yew (2023)	Explorar as experiências de <i>mumpreneurs</i> sobre suas lutas e estratégias para sobreviver à pandemia da COVID-19.
42	Lobo et al. (2023)	Mapear os pontos que afetam as empreendedoras nas Filipinas.
43	Jiang e Huang (2023)	Investigar os fatores que influenciam o reconhecimento e o desenvolvimento de oportunidades empreendedoras (EORD) entre <i>mumpreneurs</i> chinesas.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

De forma geral, percebe-se que o fenômeno ‘*mumpreneur*’ envolve algumas nuances e contradições. Nesse sentido, os pesquisadores que o estudam têm se dividido da seguinte forma: i) aqueles que enxergam o fenômeno numa perspectiva mais positiva, alinhada à interface positiva entre trabalho e família, quando o papel de mãe reforça o de empreendedora e favorece a entrada, permanência e ascensão nessa carreira; ii) aqueles que o identificam numa perspectiva negativa, alinhado ao conflito trabalho-família, quando mulheres são empurradas ao empreendedorismo devido à incompatibilidade dos papéis de mãe e trabalhadora formal, reforçando os papéis associados ao gênero; e iii) aqueles que o associam, conjuntamente, às duas perspectivas da interface trabalho-família, quando a multiplicidade de papéis pode ser gerar efeitos positivos e negativos.

Nesta pesquisa, verificou-se que prevalecem os estudos que retratam a perspectiva positiva (18), ambas as perspectivas (15) e, por fim, a perspectiva negativa (10). Logo, seguindo a ordem cronológica das publicações, as pesquisas serão apresentadas de acordo com essa ordem de prevalência.

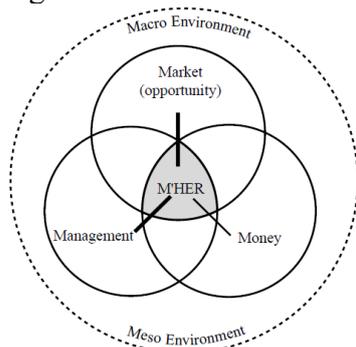
Inicialmente, são evidenciados os 18 estudos alinhados à perspectiva positiva da interface trabalho-família (ABDELSALAM; AL-HADDAD; SHARABATI, 2022; ABDELSALAM; AL-HADDAD; ZEQRIRI, 2020; ABUHUSSEIN; KOBURTAY, 2021; BREEN; LEUNG, 2020; BRUSH; BRUIN; WELTER, 2009; EKINSMYTH, 2011; JOONA, 2018; KORSGAARD, 2007; LEUNG, 2011; LEWIS, 2010, 2015; 2016; LOBO et al., 2023; NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010; RICHOMME-HUET; FRASCO; D'ANDRIA, 2013; RIVERA; FONTES; RUIZ-JIMÉNEZ, 2021; TAN; YEW; 2023; VERSHININA; PHILIPS; MACADAM, 2022).

Korsgaard (2007) realizou estudo buscando compreender e facilitar a criação e o crescimento de novos empreendimentos no contexto de ‘*mumpreneurs*’ dinamarquesas. O autor ressalta três elementos basilares desse fenômeno, a saber: i) busca pelo equilíbrio trabalho-família; ii) desejo de maior autonomia; e iii) combinação dos dois primeiros elementos com vivências laborais estimulantes e desafiadoras. Esses três elementos são

incluídos no conceito de continuidade, ou seja, a estratégia do empreendedorismo materno é criar continuidade e mitigar conflitos trabalho-família. O autor também adverte que a lógica do *'mumpreneurship'* é diferente das demais. Assim, não é o lucro, a realização ou a descoberta de oportunidade que empurra as mães ao empreendedorismo, mas sim a necessidade de administrar as demandas familiares, o que acaba limitando o crescimento de seus negócios. Assim, de acordo com o padrão dominante de sucesso empresarial, que é o crescimento, as pequenas empreendedoras poderiam ser julgadas como não bem-sucedidas. O autor discorda desse julgamento e destaca que o fenômeno do *'mumpreneurship'* não deve ser avaliado apenas em termos econômicos, ou seja, elencar o crescimento como padrão de análise resultaria em uma imagem reduzida das potencialidades e dos impactos do empreendedorismo materno.

Brush, Bruin e Welter (2009) desenvolveram o modelo “5Ms” de conscientização de gênero para uma compreensão mais holística e diferenciada dos estudos sobre empreendedorismo feminino. Os autores identificaram que além dos alicerces já existentes para fundação de qualquer negócio, intitulados de “3Ms” - *market, money e management* – seria necessário acrescentar mais “2Ms” - *motherhood e meso/macro environment* - sob o argumento que os “2Ms” moderam os “3Ms” no caso de mulheres empreendedoras, propondo-se, assim, um *framework* “5Ms”. As autoras esclarecem que o “ambiente meso/macro” leva em consideração aspectos além do mercado, incluindo normas sociais, culturais, econômicas e locais. Já a “maternidade” é uma metáfora que representa o contexto familiar, o qual tem forte impacto sobre as mulheres e, por isso, é colocado no centro do *framework*, apontando a centralidade da análise do gênero para o modelo (Figura 6). Compreendida essas nuances, as autoras sugerem que políticas públicas de fomento ao empreendedorismo feminino devam considerar uma abordagem mais integrada desses “5Ms”, buscando não ignorar as estruturas sociais institucionalizadas e as assimetrias de gênero.

Figura 6 - *Framework* “5M” do empreendedorismo feminino



Fonte: Brush, Bruin e Welter (2009).

Lewis (2010) buscou compreender o uso do termo '*mumpreneur*', esclarecendo que este está associado aos processos de individualização feminina. A individualização relaciona-se ao aumento da capacidade dos indivíduos de construir sua própria história pessoal na perspectiva em que o poder das estruturas tradicionais (classe, gênero, família e comunidade) estão mais dissipadas. A autora adverte ainda que esse termo não deve ser visto como um rótulo, mas como uma identidade com características específicas no âmbito empresarial. Essa identidade é a justaposição dos discursos da maternidade e da empresa, a qual propicia uma nova reconfiguração das mulheres, do trabalho doméstico e dos negócios.

Em pesquisa realizada com empreendedoras australianas, Nel, Maritz e Thongprovati (2010) indicam que a singularidade de ser um '*mumpreneur*' é equilibrar trabalho e vida, senso de realização e satisfação consigo mesma, aumentar a renda, ganhar respeito para equalizar o desequilíbrio de gênero e se tornar independente. Os autores destacam ainda que as mães empreendedoras operam em ramos diversos, não se limitando a produtos e serviços para bebês. O que as motiva a empreender é a insatisfação com os itens disponíveis no mercado interno, havendo preocupação em gerar algo que ajude os outros. Nesse sentido, o fenômeno da integração da maternidade e do empreendedorismo funciona como forma de criar um ambiente melhor para a família e comunidade em geral. Conclui-se que a prosperidade econômica global e doméstica será maximizada e sustentada apenas quando houver igualdade de gênero. Para tanto, é necessário apoio institucional mais eficaz às empreendedoras, especialmente, as mães.

Ekinsmyth (2011) examinou as espacialidades e práticas de uma amostra ilustrativa de '*mumpreneurs*' britânicas. A autora considera que os espaços e lugares da maternidade, das famílias, dos lares, dos bairros, das comunidades, das relações sociais, das identidades e dos desempenhos realizados são os principais elementos que delimitam o empreendedorismo feminino. Assim, para entendimento das variáveis facilitadoras dessa atividade, é importante focar tanto nos espaços e espacialidades econômicos não habituais quanto nos mais habituais. Para a autora, '*mumpreneur*' ou '*business mum*' são denominações que intitulam empreendedoras que abraçam, em vez de contestar, o papel de mãe, sendo motivadas principalmente pelo equilíbrio trabalho-família por meio de uma identidade que confunde a fronteira entre os papéis de mãe e empreendedora. Essa é, portanto, uma prática empresarial que tenta reformular as fronteiras entre o trabalho produtivo e reprodutivo e que se afasta das diversas normas masculinas de empreendedorismo. Para a autora, '*mumpreneurs*' descobrem e exploram novas oportunidades de negócios dentro do contexto

social e geográfico de integração da maternidade e do trabalho, além disso enxergam seus negócios como uma maneira libertadora e criativa de ser uma boa mãe e mulher de negócios.

A pesquisa realizada por Leung (2011) com empreendedoras japonesas questiona a tendência da literatura em considerar a identidade do papel de gênero, especialmente o de mãe, unilateralmente como uma restrição à carreira feminina, destacando-a, ao contrário, como elemento facilitador central que impulsiona o empreendedorismo feminino. Com base na teoria institucional e na perspectiva do papel como recurso, a autora define as seguintes proposições: i) a identificação com os papéis familiares, especialmente o de mãe, leva ao empreendedorismo; ii) a identidade do papel de gênero pode refletir na identidade, nos produtos e nos serviços fornecidos pelos empreendimentos, geralmente, voltados ao universo materno; e iii) a identidade do papel de gênero pode ser um recurso significativo que leva a uma vantagem competitiva no empreendedorismo feminino, com definição de estrutura e práticas organizacionais mais adequadas à realidade materna.

O estudo de Richomme-Huet, Frasco e D'Andria (2013) com empreendedoras francesas revisou a literatura sobre *'mumpreneurship'*; investigou evidências empíricas para descobrir especificidades da mãe em relação ao pai e em relação aos empresários sem filhos; e aprimorar a definição de *'mumpreneurship'*. A pesquisa destaca que mães empreendedoras revelam características consideravelmente distintas das empresárias sem filhos ou empresários pais, o que justifica seu enquadramento em um subgrupo de empreendedoras que têm em comum a identidade, a motivação e o reconhecimento de oportunidades. As autoras definem *'mumpreneurship'* como a criação de um novo empreendimento por uma mulher que se identifica com o papel de mãe e mulher de negócios, estando especialmente motivada a conquistar o equilíbrio trabalho-família e explorar uma oportunidade associada à maternidade. Tal fenômeno é liderado por empreendedoras jovens, educadas e bem-sucedidas. As autoras esclarecem que, apesar de abrir empresas como forma de conciliar papéis não seja um fenômeno novo entre as mulheres, autodenominar-se uma *'mumpreneur'* constitui-se numa ação afirmativa de sua identidade e seu duplo papel na sociedade.

Em pesquisa longitudinal realizada no período de 04 anos com empreendedoras neozelandesas, com base na teoria da carreira sem fronteiras, Lewis et al. (2015) explora a interação entre as transições de estágio de vida e a carreira; e, particularmente, a maternidade como estágio da vida de migração do emprego corporativo para o empreendedorismo. Os resultados relevam que a maternidade pode ter uma considerável interferência na percepção, atuação e transição de carreira. Nessa migração, os autores identificaram dois micro processos primários: i) "deixando emprego tradicional": atividades que justificam a busca por uma

carreira empresarial sem fronteiras combinada com a maternidade; e ii) “criando limites”: estabelecimento de limites como forma de se obter sucesso pessoal e profissional. As empreendedoras apontam realização profissional e sensação de que o papel de mãe reforça o de empreendedora. Entretanto, isso só foi possível após a reconfiguração de carreiras sem fronteiras para carreiras com fronteiras parciais. Essa imposição de limites, apesar de ser condição *sine qua non* para o sucesso do negócio, está em contradição com as motivações iniciais de se tornar uma mãe empreendedora. Por fim, destaca-se que as competências e experiências da carreira anterior foram recalibradas e transferidas ao empreendedorismo, não havendo o abandono dos conhecimentos já adquiridos.

Novamente com uma amostra de mães empreendedoras neozelandesas, Lewis et al. (2016) buscaram compreender o papel do desenvolvimento da identidade empreendedora na descoberta, desenvolvimento e exploração de oportunidades; e analisaram como as transições identitárias mobilizam e restringem ‘*mumpreneurs*’. Os autores indicam que a descoberta de oportunidades é impulsionada pelo conflito de papéis que as mães sofrem inicialmente. Assim, à proporção que a congruência de papéis de ser mãe e empreendedora é conquistada, as mulheres desenvolvem suas novas identidades como ‘*mumpreneurs*’ juntamente com o desenvolvimento da oportunidade de negócio que fortalece essa identidade. Verifica-se a representação de identidade através da inclusão de rotinas cotidianas ao negócio, o qual é ajustado de acordo com o estilo de vida e os compromissos maternos. Esse processo consolida a exploração da oportunidade por intermédio da criação de uma identidade recíproca pessoa-empresa. Assim, identificação, autoverificação e promulgação são processos que influenciam e são influenciados pelos processos de descoberta, desenvolvimento e exploração de oportunidades.

Em pesquisa longitudinal realizada no período de 19 anos, Joona (2018) analisou se as mulheres suecas que tiveram filhos quando entraram no trabalho autônomo tiveram um desempenho inferior em comparação com as mulheres que não tinham filhos na mesma situação. Apesar das mulheres sem filhos terem menos restrições, a autora conclui que as aquelas que tiveram filhos durante a inserção no empreendedorismo têm maiores rendas, receitas e funcionários. Entre as empreendedoras bem-sucedidas, destaca-se que a maior parte começou seu negócio quando as crianças eram pequenas. Não foi identificada diferença em relação à taxa de saída do empreendedorismo. Esses resultados podem ser explicados por quatro motivos distintos, a saber: i) as mulheres que não tinham filhos ao empreender adiaram a gravidez e, assim, quando os resultados foram medidos, elas estavam com filhos pequenos; ii) tornar-se mãe pode refletir em maior eficiência laboral; iii) ao explorar oportunidades

associadas aos filhos, ‘*mumpreneurs*’ apresentam projetos de negócios mais consistentes e, conseqüentemente, têm um desempenho mais elevado; e iv) mulheres com crianças pequenas estão mais motivadas a abrir negócios. Ressalta-se ainda que empreendedoras trabalham o mesmo tanto ou mais que as assalariadas. Assim, o empreendedorismo pode ser buscado não como forma de se trabalhar menos ou enriquecer, mas como forma de conciliação.

Em estudo realizado na Jordânia, Abdelsalam, Al-Haddad e Zeqiri (2020) descobriram que as intenções de mães empreendedoras nascentes são influenciadas pelo conflito trabalho-família. Os resultados indicam que, quando questionadas sobre sua percepção de equilíbrio trabalho-família caso fossem empregadas, as mães têm uma visão negativa do conflito trabalho-família, o que as faz crer que o empreendedorismo é a melhor alternativa de se alcançar esse equilíbrio. Nesse sentido, essa ocupação é vista como uma possibilidade de conciliar a boa maternidade e a carreira, bem como favorecer o desenvolvimento familiar, pessoal e profissional. Além disso, no contexto da Jordânia, as motivações empreendedoras não estão relacionadas ao estado civil e à educação, mas sim às variáveis motivacionais intrínsecas, como a estima e autorrealização. Logo, essas mulheres estão mais associadas ao empreendedorismo por oportunidade do que por necessidade.

No estudo com empreendedoras canadenses, Breen e Leung (2020) questionam o foco das pesquisas sobre empreendedorismo feminino exclusivamente nas dificuldades advindas da maternidade, buscando aplicar uma perspectiva mais ampla e equilibrada de desenvolvimento de vida e carreira empreendedora. Com base na teoria da carreira, objetiva-se examinar o empreendedorismo materno como um processo relacional de vida profissional moldado pela maternidade. Evidencia-se que a maternidade pode servir como recurso transferível ao empreendedorismo a partir da aquisição novas habilidades e competências, as quais podem expandir a percepção e exploração de oportunidades de negócio e potencializar o aprimoramento profissional e a reavaliação de valores e identidade. Assim, os papéis de mãe e empreendedora se reforçam e se apresentam no mesmo patamar de importância. Assim, destaca-se que as mães que fazem a transição para a carreira empreendedora estão pautadas nos valores pessoais, no reconhecimento de oportunidades, no apoio recebido, nas percepções de sucesso e no potencial impacto positivo à família e ao desenvolvimento da carreira.

Abuhussein e Koburtay (2021), embasados pelo modelo “5Ms” de Brush, Bruin e Welter (2009), investigam como os cinco fatores (*market, money, management, motherhood e meso/macro environment*) podem influenciar no empreendedorismo feminino na Jordânia, oferecendo insights e uma nova compreensão de potenciais fatores não incluídos no modelo original. A pesquisa apresenta o impacto positivo (ou adverso) dos fatores desse modelo e

contribuiu ao acrescentar-lhe três novos fatores (saúde mental, maturidade e sustentabilidade). Embora reconheça a relevância do modelo original, este estudo considera que os novos fatores são importantes às competências empreendedoras e ao sucesso empresarial. Assim, o estudo sugere uma nova estrutura – “8Ms” – capaz de melhor compreender as questões do empreendedorismo feminino já que reflete maior sensibilidade e consciência sobre as atuais dinâmicas, oportunidades e impedimentos que afetam as empreendedoras.

Rivera, Fontes e Ruiz-Jiménez (2021), também embasados pelo modelo “5Ms”, determinaram os fatores de contexto que influenciam na identificação e exploração de oportunidades entre empreendedoras no Equador. O estudo apresenta as singularidades das mulheres, a busca pelo equilíbrio trabalho-família e a reivindicação do papel materno através do empreendedorismo. Compreende-se que o crescimento empresarial seja limitado por servir apenas a mercados locais, ter poucos funcionários e pouca perspectiva de expansão. Verifica-se ainda que muitas empreendedoras identificam oportunidades a partir de suas próprias experiências maternas e passam a explorá-las dentro do segmento ao qual pertencem, revelando elevada preocupação social e ambiental, sem deixar de lado a inovação de produtos. Assim, o estudo contribuiu ao incluir mais um fator (pensamento ambiental) ao modelo original, sugerindo uma estrutura “6Ms”. A cultura as motiva a empreender junto ao seu parceiro, o que lhes traz benefícios econômicos, confiança, visão de equipe dentro e fora de casa e partilha de tarefas. Conclui-se que o “*mumpreneurship*”, “*copreneurship*” e pensamento sustentável surgem em resposta ao ambiente. Por fim, o estudo sugere a criação de instituições de cuidado às crianças já que os papéis familiares influenciam as escolhas empresariais das mulheres.

Com base na hierarquia de necessidades de Maslow, Abdelsalam, Al-Haddad e Sharabati (2022) definiram os principais fatores motivacionais que influenciam as intenções empreendedoras de *mumpreneurs* iniciantes na Jordânia. Os resultados indicam uma forte relação entre as necessidades de Maslow e as intenções de *mumpreneurs*, sendo que aquelas explicam 54% destas. Além disso, percebe-se que a necessidade de estima e de autorrealização têm impacto significativo nas intenções de *mumpreneurs*, já as necessidades fisiológicas, de segurança e de pertencimento não as influenciam. Logo, as necessidades intrínsecas motivam mais do que as extrínsecas, concluindo-se que há maior interesse na autorrealização do que na proteção. Isso é relevante para a oferta de treinamentos focados em suas reais necessidades. Também se verifica que o estado civil e o nível de escolaridade não moderam a influência da teoria das necessidades de Maslow nas intenções empreendedoras.

Vershinina, Philips e MacAdam (2022) examinam como os membros de uma comunidade *online* interpretam e negociam coletivamente os desafios da busca pelo empreendedorismo em paralelo à maternidade. O estudo revela como as mães empreendedoras criam e mantêm ligações comunitárias online que facilitam o desenvolvimento de competências empreendedoras, apoiam a adaptação da identidade e auxiliam no conflito de papéis. Tudo isso ocorre através da partilha, validação e legitimação de experiências de combinação da maternidade com o empreendedorismo num ambiente online que se constitui como seguro, servindo de ancoragem social, apoio e empoderamento. O estudo contribui ao definir as três dimensões do envolvimento comunitário empreendedor: construção (redes produtivas e troca de informações), pertencimento (apoio e ancoragem social) e ser (adaptação de identidade e cocriação de autonarrativa). Percebe-se que, à proporção que as mães se envolvem em redes produtivas e dão sentido à sua vida profissional e familiar em colaboração com outros membros da comunidade, melhoram as suas competências empreendedoras ao mesmo tempo que constroem um sentimento de pertença e de identidade empreendedora.

Embasados pelo modelo “5Ms”, Lobo et al. (2023) mapearam os pontos que afetam as mulheres empreendedoras nas Filipinas. Foram identificados fatores e atores individuais e institucionais/estruturais que desempenham papéis na criação de um ambiente propício às mulheres (governo, educação, ONG, homens e empregadas domésticas). A pesquisa ressalta que envolver os homens nos cuidados dos filhos é fundamental para superar a lacuna do empreendedorismo feminino. Esse envolvimento se mostra essencial ao sucesso das empresas lideradas por mulheres, afinal pode alargar o acesso das mulheres ao capital, à informação e às redes que, geralmente, ficam limitados devido aos obstáculos associados ao gênero. Assim, o estudo ratifica o argumento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de que as relações conjugais podem afetar o empreendedorismo feminino e a igualdade de gênero. Por fim, constata-se que a tecnologia teve considerável impacto na vida das pessoas.

Tan e Yew (2023) exploraram as experiências de *mumpreneurs* indonésias sobre suas lutas e estratégias para sobreviver à pandemia da COVID-19. Os resultados sugerem a vivência de três fases: i) fase 1: impactos da pandemia relacionados com as crianças, a sustentabilidade da atividade principal e o bem-estar doméstico; ii) fase 2: processo de perseverança, envolvendo ansiedade, sobrevivência empresarial, apoio familiar e de amigos, dilema de continuar no emprego e segurança em Deus; e iii) fase 3: manobras necessárias, como o surgimento do espírito reempreendedor e os reveses de manobra. Verifica-se que foi necessário dedicar muito tempo ao acompanhamento escolar *online* dos filhos; que o apoio

moral e físico do cônjuge, da família e de amigos foi fundamental para o enfrentamento da crise; e que, em vez de desistir, optaram por iniciar uma nova linha de empreendimentos ou melhorar os produtos existentes.

Diante da sistematização dos 18 estudos alinhados à perspectiva positiva da interface trabalho-família, compreende-se que a maternidade é colocada no centro da análise do empreendedorismo feminino (ABUHUSSEIN; KOBURTAY, 2021; BRUSH; BRUIN; WELTER, 2009; RIVERA; FONTES E RUIZ-JIMÉNEZ; 2021), permitindo a construção da própria história da mulher (LEWIS, 2010). Assim, o papel de mãe reforça o de empreendedora, favorecendo a identificação e exploração de oportunidades associadas ao universo materno (BREEN; LEUNG, 2020; EKINSMYTH, 2011; LEUNG, 2011; LEWIS et al., 2015, 2016; RICHOMME-HUET; FRASCO; D'ANDRIA, 2013; RIVERA; FONTES; RUIZ-JIMÉNEZ; 2021); a criação de um ambiente melhor para a família e comunidade em geral (NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010); a obtenção de desempenho elevado por serem definidos negócios mais consistentes (JOONA, 2018); o aproveitamento das vantagens competitivas oriundas de estrutura e práticas empresariais mais adequadas aos compromissos maternos (LEUNG, 2011; LEWIS et al., 2016); o alcance do equilíbrio trabalho-família ao conciliar a boa maternidade com uma carreira promissora (ABDELSALAM; AL-HADDAD; ZEQRIRI, 2020; EKINSMYTH, 2011; NEL, MARITZ E THONGPROVATI, 2010; RICHOMME-HUET, FRASCO E D'ANDRIA, 2013); a aquisição de habilidades e competências que expandem o reconhecimento de oportunidades e potencializam o aprimoramento profissional (BREEN; LEUNG, 2020); o aumento da conscientização social e ambiental (ABUHUSSEIN; KOBURTAY, 2021; RIVERA; FONTES; RUIZ-JIMÉNEZ, 2021); o desenvolvimento de motivações intrínsecas, como estima e autorrealização (ABDELSALAM; AL-HADDAD; ZEQRIRI, 2020; ABDELSALAM; AL-HADDAD; SHARABATI, 2022); as ligações comunitárias que servem de ancoragem social, apoio e empoderamento (VERSHININA; PHILIPS; MACADAM, 2022); e o processo de enfrentamento, perseverança e superação diante de crises (TAN; YEW, 2023).

Feita essa análise, apresentam-se os 15 estudos em que são simultaneamente avaliadas as perspectivas positiva e negativa (ARCHER, 2019; BESAMUSCA et al., 2020; CARRIGAN; DUBERLEY, 2013; DHALIWAL, 2022; DUBERLEY; CARRIGAN, 2013; EKINSMYTH, 2013, 2014; FORSON, 2013; HATOUM; HADDOUD; MORDI, 2023; JIANG; HUANG, 2023; KUSCHEL, 2019; OGUNDANA et al., 2021; RAHATULLAH, 2017; RODRIGUES; DANIEL; FRANCO, 2022; WU; LI; ZHANG, 2019).

Duberley e Carrigan (2013) e Carrigan e Duberley (2013) examinaram as experiências de mulheres britânicas de classe média que estabelecem novos empreendimentos para combinar a geração de renda com as responsabilidades de cuidar dos filhos. Ao examinar a transição da carreira corporativa para a empreendedora, as autoras identificam que o trabalho autônomo permite a maternidade intensiva, propiciando um maior engajamento com os filhos quando comparado ao que se tinha na carreira corporativa anterior. Entretanto, as mulheres vivem inúmeros dilemas, como: preocupam-se por não terem um 'emprego adequado' e por não serem vistas como 'boa mãe'; querem crescer profissionalmente, mas precisam limitar o crescimento empresarial em função dos filhos; estão menos disponíveis aos filhos do que estariam como mães que ficam em casa; colocam a família à frente dos negócios, mas, às vezes, se frustram com essa "escolha"; e mudam de carreira para ter mais tempo, porém, contraditoriamente, vivem fazendo malabarismo para dar conta de tudo.

Esses dilemas desafiam a dicotomia libertação/ marginalização, vitória/ derrotismo, uma vez que as experiências dessas empreendedoras podem ser interpretadas por meio de ambas as lentes. Na libertação/ vitória, destaca-se como a flexibilidade e a liberdade auxiliam a ser uma boa mãe, atender às necessidades da família e contribuir financeiramente. Já a lente da marginalização/ derrotismo indica que as mulheres se submetem a seus maridos provedores, preocupam-se com a falta de credibilidade do empreendimento e perdem os direitos trabalhistas do emprego formal. As autoras supracitadas acrescentam ainda que o papel desempenhado por essas mulheres no fortalecimento da família é relevante, porém, constantemente, ignorado pela literatura e pela comunidade. Assim, empreendedoras não deveriam ser julgadas exclusivamente pelo crescimento econômico que geram, mas também pelos benefícios sociais que fornecem à sociedade. Diante do exposto, as autoras advertem que, embora as empreendedoras estejam satisfeitas com a saída do emprego organizacional e reconheçam as vantagens do empreendedorismo (autonomia, liberdade, flexibilidade, maior dedicação à família, conciliação da carreira e 'boa maternidade' e ser economicamente ativa), o excesso de horas de trabalho, a constante dedicação à família e a falta de reconhecimento econômico e social podem aumentar os conflitos, reduzir o bem-estar e limitar a expansão de negócios geridos por mulheres.

Em pesquisa realizada com mães britânicas da classe média, Ekinsmyth (2013) desenvolve a teoria do empreendedorismo de gênero, buscando compreender como o espaço e o lugar permitem ou restringem mães que configuraram os negócios em torno da rotina familiar. O espaço e o lugar repercutem em diferentes níveis de restrições e oportunidades materiais, institucionais e morais e, conseqüentemente, nas "escolhas" que dos indivíduos e

das famílias. Para a autora, a despeito do estudo focar em *'mumpreneurs'*, também possibilita a compreensão de outros tipos de empreendedorismo que circunscrevam os espaços familiares, como empresa familiar, *'copreneurs'* e *'dadpreneurs'*. As mães empreendedoras têm uma orientação de gênero voltada à maternidade intensiva (priorizar os filhos em detrimento de si mesma), entretanto sua carga de trabalho é parecida com a de outras mulheres, mães ou não, que se dedicam ao trabalho em tempo integral, parcial ou flexível.

Forson (2013) explorou as experiências de equilíbrio trabalho-família de empreendedoras negras migrantes em Londres, examinando a relação entre os níveis macro, meso e micro da atividade empresarial. Também examinou os obstáculos e as oportunidades proporcionados pelo confronto e negociação entre o espaço privado e público. O estudo verificou que a capacidade das mulheres para gerir o equilíbrio trabalho-família foi moldada pelas relações de poder e pelas interações sociais entre e dentro das dimensões culturais, estruturais e de agência da propriedade de pequenas empresas. Ao nível meso, os processos setoriais e as diferentes paisagens culturais dos dois grupos de empreendedoras negras pesquisadas são cúmplices na capacitação e restrição da gestão da interface trabalho-família. Já os processos culturais e estruturais que moldam as suas experiências de trabalho-família estão incorporados nas práticas das próprias mulheres, sendo reproduzidos ao longo do tempo e forçando aquelas que desejam desafiá-las a se opor ou a resistir. Porém, ao fazê-lo, podem comprometer o profissionalismo de seus negócios ou a fidelização dos clientes.

Em estudo realizado com mulheres empreendedoras do Reino Unido, Estados Unidos e Austrália, Ekinsmyth (2014) explorou as visões sobre *'mumpreneur'* e progrediu na agenda de pesquisa ao questionar se as transformações da TIC têm o potencial de maior escolha de trabalho às mães ou se reativam arranjos de papéis de gênero. Os resultados da pesquisa indicam polarização em torno desse fenômeno, que é apontado pelas mulheres ora de forma positiva ora de forma negativa. As primeiras acreditam que o *'mumpreneurship'* serve como agente de mudança social, fusão criativa e inovadora dos domínios do trabalho e da boa maternidade e resistência às narrativas e aos preconceitos daqueles que constroem o empreendedorismo como masculino. Também se destaca a força obtida pelo pertencimento a um grupo, retratada em questões de identidade, legitimidade, *networking*, visibilidade e publicidade. Já aquelas que enxergam o fenômeno de forma negativa acreditam em seu potencial para consolidar a desigualdade de gênero e reproduzir estereótipos. A autora confirma que essa situação está imbuída nas complexidades do dualismo estrutura/ agência e considera perigoso que o empreendedorismo feminino se sujeite às normas de gênero, ou seja, mães que moldam seu trabalho em função da família. Isso pode limitar seus negócios e

transparecer que não são sérios. Assim, de acordo com posicionamentos conflitantes, o empreendedorismo materno pode ser identificado como precário, insignificante ou emancipador/ transformador. A autora sugere a desconstrução do termo '*mumpreneur*' tendo em vista a possibilidade de reproduzir, em vez de contestar, estereótipos hegemônicos negativos sobre os negócios de mulheres, marcando-as como um grupo diferente (e provavelmente inferior) do padrão dominante do empreendedorismo masculino. Questiona-se se nomear mães empresárias não está prestando um desserviço às mulheres, o que pode ser estendido às trabalhadoras em geral quando recebem o prefixo "mulheres". Por fim, a autora sugere aprofundar fatores interseccionais, visto que o '*mumpreneurship*' parece ser um fenômeno da classe média.

Rahatullah (2017) examinou os impactos da maternidade, as sutilezas e os desafios do ecossistema de *start-ups* femininas na Arábia Saudita, identificando as variáveis de impulso e atração. A pesquisa compreende o papel da sociedade, do marido e da família no sucesso e fracasso dessas *start-ups*. Também se verifica que as mulheres buscam alcançar a excelência e enfrentar os desafios no empreendedorismo. Nesse percurso para o sucesso, se deparam com dificuldades que o nível estratégico/político do ecossistema busca solucionar.

Archer (2019) investiga e compara as motivações, hesitações e justificativas tanto de '*mumpreneurs*' blogueiras quanto de mães comuns australianas relacionadas ao compartilhamento de imagens e histórias de seus filhos. As mães blogueiras vêm se apresentando como uma tendência mundial ao usarem suas famílias, especialmente, seus filhos pequenos como personagens em suas postagens. Assim, elas passam a influenciar outras mães e, portanto, passam a receber patrocínios e oportunidades para ganhar dinheiro a partir de sua 'marca' pessoal. As mães comuns também adotam a tecnologia e se tornam usuárias das mídias sociais, sendo influenciadas pelas *mumpreneurs* que seguem e compartilhando imagens e histórias de seus filhos. Embora as mães blogueiras possam ser mais alfabetizadas digitalmente, enfrentam dilemas relacionados à privacidade versus as recompensas de compartilhar seus filhos. Nesse sentido, algumas optam por usar pseudônimos, além disso acham mais fácil filmar e fotografar crianças pequenas os desafios destas são semelhantes (utilização do banheiro, acesso de raiva e insônia comportamental).

Kuschel (2019) explora a decisão de ser mãe entre as mulheres na indústria tecnológica, principalmente, se houver um "contexto ideal" em relação ao desenvolvimento de *startups*. Os resultados indicam dois modelos de "*mumpreneurs*": (1) mulheres que criaram uma startup quando eram jovens e sem filhos, adiando a maternidade até que o negócio estivesse estável; e (2) mães que criaram uma startup para usufruir de maior

flexibilidade e autonomia do que as que tinham no universo corporativo. O primeiro grupo prioriza o papel profissional, já o segundo o papel familiar. As mulheres “*techpreneurs*” sugerem que bem-estar, reputação, visibilidade, crescimento, flexibilidade e autonomia são medidas de sucesso, sendo os dois últimos essenciais ao equilíbrio trabalho-família. Apesar disso, reconhecem ser necessário sacrifícios familiares para o alcance desse sucesso, contrariando as expectativas iniciais de escolha da carreira empreendedora.

A partir de um levantamento realizado em 28 países e com a adoção de uma perspectiva feminista pós-estrutural, Wu, Li e Zhang (2019) buscaram examinar as barreiras enfrentadas por empreendedoras de forma global e apresentar soluções para empoderar o empreendedorismo feminino. Primeiramente, o estudo revela a complexidade causal de como a maternidade, as cognições empreendedoras, as normas e as finanças se combinam para explicar uma baixa taxa de empreendedorismo feminino e, assim, elencar os reais entraves vivenciados. Os resultados indicam que a combinação das cognições empreendedoras femininas fracas (falta de competência e medo do fracasso) com a alta necessidade de financiamento inicial atuam como barreira e, conseqüentemente, reduz o nível de empreendedorismo feminino. Em seguida, o estudo apresenta quatro caminhos que podem levar ao aumento do empreendedorismo feminino, havendo a combinação de condições favoráveis e desfavoráveis, como: a baixa exigência de financiamento inicial, o apoio/ falta de apoio recebido, as fracas/ fortes cognições empreendedoras femininas e a igualdade/ desigualdade de gênero. Por fim, os autores destacam a necessidade de uma visão holística, levando em consideração a combinação dos elementos favoráveis e desfavoráveis para fomento do empreendedorismo feminino.

Em pesquisa realizada em 23 países de renda alta e média, Besamusca et al. (2020) explora até que ponto os impactos da maternidade no empreendedorismo de mulheres de diferentes classes sociais estão condizentes com as teses do empreendedorismo materno e do trabalhador desfavorecido. Ambas as teses retratam o prêmio pela maternidade (maior probabilidade de mães de crianças pequenas serem empreendedoras) como decorrência da incompatibilidade do emprego tradicional com a maternidade. Entretanto, isso ocorre em contextos diferentes. Assim, na primeira tese, o empreendedorismo é buscado por mães de alta classe social que buscam reduzir o conflito trabalho-família. Essa é uma preferência. Já na segunda tese, as mães de baixa classe são empurradas a essa ocupação devido ao conflito trabalho-família, fazendo com que vivenciem maior precariedade laboral. Essa é uma necessidade. As teorias refletem em quatro grupos de países: padrão de desvantagem, vantagem, polarização e efeitos invertidos. Argumenta-se ainda que as teses do

empreendedorismo e da trabalhadora desfavorecida não devem ser consideradas como concorrentes, mas sim como complementares por abordar mulheres de classes sociais distintas. Por fim, a autora ressalta que os efeitos da classe social são heterogêneos entre os países, o que implica na necessidade de políticas públicas também heterogêneas.

Ogundana et al. (2021) buscaram desenvolver um novo modelo baseado no gênero considerando as variáveis que influenciam o crescimento das empresas pertencentes a mulheres num país em desenvolvimento como a Nigéria. O estudo revela que o dinheiro (uso e utilização), o mercado (inteligência do cliente e referências de outras mulheres) e a gestão (educação e experiências não formais) influenciam diretamente no crescimento, já a maternidade, o mesoambiente e o macroambiente influenciam indiretamente. Entretanto, a maternidade (questões relacionadas com o gênero e características do agregado familiar) e o macroambiente (restrições socioculturais e condições econômicas desfavoráveis) inibem o acesso e a utilização do dinheiro, do mercado e da gestão pelas empresárias. Assim, este estudo compreende que as condições empresariais, muitas vezes, moldam a forma como as mulheres operam, impactando no desenvolvimento de seus negócios.

Dhaliwal (2022) estudou a lacuna de pesquisa sobre o fenômeno *mumpreneurship* no que diz respeito aos seus antecedentes e desafios. Em relação aos antecedentes, verifica-se que o principal objetivo do fenômeno é a maior dedicação aos filhos e a satisfação de necessidades intrínsecas em detrimento de ganhos financeiros. Já no que concerne aos desafios, contraditoriamente, destacam-se: a dificuldade do equilíbrio trabalho-família, da gestão do tempo e da priorização da família. Paralelamente, há algumas necessidades do negócio que continuam sendo críticas, como: viajar, conseguir financiamento, fornecedores e clientes. O estudo conclui que as *mumpreneurs* podem ser os futuros modelos para todas as comunidades e economias e sugere o aprofundamento do fenômeno *dadpreneurs* para verificar semelhanças e diferenças entre os fenômenos *Mumpreneurs* e *Dadpreneurs*.

Rodrigues, Daniel e Franco (2022) mapearam cientificamente e bibliometricamente o *mumpreneurship*. Os resultados mostram a existência de dois clusters: dilema-maternidade e *mumpreneurs*; e a ascensão do conceito *mumpreneur*. O estudo evidencia o *mumpreneurship* é considerado uma forma de empreendedorismo feminino cuja motivação e identificação de oportunidade são influenciadas pela maternidade. *Mumpreneurs* buscam o empreendedorismo na tentativa de alcançar o equilíbrio trabalho-família e, para tanto, utilizam sua espacialidade para criar ambientes confortáveis e inovadores para exercerem sua atividade profissional juntamente com a criação dos filhos. A partir da flexibilidade conquistada na carreira empreendedora, acreditam que possam ser mães

presentes e empreendedoras maternas, sendo a maternidade compatível com a gestão empresarial. Os autores compreendem um dilema enfrentado pelas mães: as que optam pelo progresso profissional podem sentir culpa por passarem pouco tempo com os filhos; já aquelas que optam por dedicar-se aos filhos sentem frustração e arrependimento por terem abandonado a profissão.

Jiang e Huang (2023) investigam os fatores que influenciam no reconhecimento e no desenvolvimento de oportunidades empreendedoras (EORD) entre *mumpreneurs* chinesas no âmbito da teoria do determinismo recíproco triádico. Verifica-se que a inovação, a capacidade de rede, o apoio social, a interferência familiar no empreendedorismo e o empreendedorismo digital exercem influências significativas no processo EORD e podem ser categorizados em três caminhos distintos. Ademais, para *mumpreneurs*, os fatores contextuais da estrutura social são relevantes. Em decorrência da divisão social tradicional do trabalho, a sociedade exerce um impacto rígido sobre as *mumpreneurs*, e o excesso de responsabilidades familiares se apresenta como um desafio para elas. Nesse processo, a tecnologia digital lhes proporciona novas possibilidades, devendo ser promovida e incentivada.

Baseados no modelo “5Ms” e numa abordagem institucional, Hatoum, Haddoud e Mordi (2023) retratam como os papéis de gênero e as responsabilidades consideradas maternas afetam o empreendedorismo feminino. Assim, os autores esclareceram os fatores que afetam o empreendedorismo feminino no nível macroambiental e na maternidade no Reino do Bahrein. Revela-se a importante influência do macroambiente sobre as mulheres empresárias, agrupadas em instituições formais (regulamentações complexas, duplas restrições de emprego e obrigações financeiras) e informais (percepções sociais), bem como o papel diferenciado de fatores da maternidade. O estudo aborda o aspecto da maternidade entre empreendedoras, abrangendo o lar, a família, o cuidado de crianças/idosos e os deveres socialmente definidos como femininos. Logo, se compreende que abordar os papéis sociais de gênero leva a uma perspectiva abrangente sobre o estudo das mulheres empreendedoras.

Realizada a sistematização dos 15 estudos em que são simultaneamente avaliadas as perspectivas positiva e negativa, infere-se que a gestão das demandas familiares limita o crescimento dos negócios de mães, entretanto o crescimento não deve ser utilizado como padrão de análise do sucesso (KORSGAARD, 2007); o empreendedorismo propicia a maternidade intensiva, porém isso repercute em uma série de malabarismos e dilemas, fazendo com que seja constante o sentimento de culpa ou por se dedicar ao filho ou por se dedicar ao progresso profissional (CARRIGAN; DUBERLEY, 2013; DUBERLEY; CARRIGAN, 2013; RODRIGUES; DANIEL; FRANCO, 2022); ao passo que se dedicam a

maternidade intensiva, as *'mumpreneurs'* mantêm cargas de trabalho similares a de outras trabalhadoras, mães ou não (EKINSMYTH, 2013); o termo *'mumpreneur'* pode reproduzir, em vez de contestar, estereótipos negativos sobre os negócios de mulheres, marcando-as como um grupo diferente (e inferior) do empreendedorismo masculino dominante; e o empreendedorismo materno pode ser precário/ insignificante – potencializando a desigualdade de gênero - ou emancipador/ transformador - servindo de agente de mudança social, resistência ao empreendedorismo masculino e pertencimento a um grupo (EKINSMYTH, 2014); elementos favoráveis e desfavoráveis fomentam do empreendedorismo feminino (WU; LI; ZHANG, 2019; FORSON, 2013; HATOUM; HADDOUD; MORDI, 2023); a sociedade, o marido e a família impactam no sucesso ou fracasso de mães empreendedoras (RAHATULLAH, 2017); mães empreendem em decorrência da incompatibilidade do emprego formal com a maternidade, porém isso ocorre em contextos diferentes: enquanto a alta classe social busca reduzir o conflito trabalho-família, a baixa renda é empurrada ao empreendedorismo devido ao conflito trabalho-família (BESAMUSCA et al., 2020); e o principal objetivo do *momprenneurship* é a maior dedicação aos filhos, entretanto, contraditoriamente, as maiores dificuldades enfrentadas são justamente o equilíbrio trabalho-família e a priorização da família (DHALIWAL, 2022; JIANG; HUANG, 2023; KUSCHEL, 2019).

Por fim, procede-se à análise cronológica das 10 publicações associadas à perspectiva negativa trabalho-família (BRACHES; ELLIOTT, 2017; DINH et al., 2020; FOLEY et al., 2018; GARCÍA; VILLARES-VARELA, 2023; GREEN; COHEN, 1995; KHAN; ROWLANDS, 2018; LEWIS; RUMENS; SIMPSON, 2022; MAYES, WILLIAMS; MCDONALD, 2020; THÉBAUD; 2016; VAN LIESHOUT et al., 2019).

Green e Cohen (1995) exploram as maneiras pelas quais os papéis e responsabilidades das mães impactaram na migração do trabalho organizacional para o autônomo. Os resultados sugerem que, a despeito do empreendedorismo acomodar o duplo papel da mulher de mãe e profissional, pouco interfere nas perspectivas ideológicas e na posição estrutural das mulheres no mercado de trabalho e na sociedade. Na realidade, a transição para o empreendedorismo parece diminuir ainda mais essa posição feminina, pois, ao permitir o melhor gerenciamento das demandas concorrentes do trabalho e da família, garante que as mulheres continuem aceitando a responsabilidade por ambos. Assim, o empreendedorismo pode ser identificado como um processo hegemônico – proporcionando à mulher a oportunidade de negociação, autonomia, empoderamento e controle e, ao fazê-lo, garante que as condições *sine qua non* sejam incontestadas.

Thébaud (2016) teoriza e avalia a relação entre práticas organizacionais inflexíveis, fatores familiares e caminhos de gênero para o empreendedorismo. O estudo investiga como a decisão de abandonar um emprego inflexível está associada ao trabalho autônomo e como esta relação varia de acordo com o gênero, estatuto familiar e nível de escolaridade. Conclui-se que a rejeição de um emprego por conta da falta de flexibilidade prevê o trabalho autônomo das mulheres, mas não o dos homens. Esse achado sugere a conexão entre as responsabilidades familiares, as expectativas de emprego, as motivações para empreender com base no gênero e as dificuldades enfrentadas por mulheres (e não por homens) no emprego formal. Também se sugere que, quando as mães desfrutam da flexibilidade necessária ou desejada no seu trabalho, é pouco provável que façam uma transição à carreira empreendedora. Ou seja, o que as mulheres realmente buscam é um modelo de trabalho flexível e, nesse contexto, o empreendedorismo aparece como uma alternativa, e não como primeira escolha. Verifica-se ainda que mulheres de diferentes níveis de escolaridade apresentam motivação semelhante para empreender: alcance do equilíbrio trabalho-família. Entretanto, muitas vezes, em busca desse equilíbrio, elas acabam pagando um preço: perda de uma oportunidade de emprego, exercício de atividades menos lucrativas e de menor status e condução de negócios de menor porte. Por fim, a maternidade e a situação profissional do cônjuge como principal provedor preveem o trabalho autônomo das mulheres, mas apenas se essas tiverem sacrificado uma oportunidade de emprego.

Braches e Elliott (2017) examinaram como as mulheres alemãs constroem relatos de empreendedorismo como uma carreira de gênero. Apesar do empreendedorismo ser preferível a não ter uma carreira, os relatos sobre as carreiras empreendedoras relacionam-se com barreiras estruturais. Estas contemplam atitudes "anti-criança e anti-mulher" – quando o principal papel da mulher se refere aos cuidados da família e do lar – e atitudes de “aceitação do jogo masculino” – quando uma mulher que se enxerga como competente aceita se subjugar à imagem do homem, visto que esta reflete maior credibilidade e adequação às normas de papéis de gênero. Em contraste com a exclusão de fronteiras preconizada pela teoria da carreira sem fronteiras, as autoras reconhecem o gênero como uma barreira ao empreendedorismo feminino. Esta ocupação é, portanto, desmistificada como uma carreira que facilita o cruzamento de fronteiras, não atendendo as expectativas das mulheres, que se submetem as mesmas restrições de gênero do trabalho assalariado. Assim, mesmo em um país desenvolvido como a Alemanha, embora haja altas taxas de emprego e escassez de talentos, verifica-se desigualdade de gênero para mulheres empreendedoras.

Em estudo realizado na Austrália, Foley et al. (2018) explorou como as mães empreendedoras vivenciam a independência na transição para o empreendedorismo e se elas a percebem como uma maximização de oportunidades ou como uma resposta a necessidades. Os resultados indicam que a independência é experimentada como uma necessidade na gestão das demandas temporais e morais da maternidade. Há uma diferença entre querer controlar o tempo para alcançar um estilo de vida mais autônomo e necessitar controlar o tempo para acomodar as obrigações familiares, distinção esta que não é contemplada satisfatoriamente na conceituação de independência da literatura. Ou seja, as estruturas racionais sobre a motivação empreendedora negligenciam as restrições institucionais sobre o emprego feminino após a maternidade e, assim, podem superestimar o empreendedorismo por oportunidade nos países ocidentais industrializados. Nesse sentido, os autores propõem uma nova categoria de motivação empreendedora - “empreendedorismo dirigido pela família” - para melhor explicar os fatores sociais e institucionais que podem empurrar as mães ao trabalho autônomo. Por fim, os autores sugerem a desagregação dos resultados por status parental como forma de melhor explorar o impacto dos papéis familiares no empreendedorismo e compreender a heterogeneidade das experiências empreendedoras masculinas e femininas.

Khan e Rowlands (2018) buscaram compreender os desafios enfrentados por ‘*mumpreneurs*’ na Nova Zelândia. Os resultados indicam que as principais barreiras são: gestão do tempo, limitação do crescimento devido à dedicação aos filhos, falta de financiamento externo, estigma do negócio como *hobby* e alcance do equilíbrio trabalho-família. Ao empreender, as mulheres buscavam passar mais tempo com seus filhos e construir um negócio de sucesso, porém perceberam que, contrariando suas expectativas, seria desafiador alcançar esse equilíbrio trabalho-família. Nesse sentido, o estudo aponta informações mais realistas sobre as dificuldades encontradas por ‘*mumpreneurs*’.

Van Lieshout et al. (2019) oferecem uma visão geral da população de mulheres empresárias na Inglaterra e no País de Gales entre 1851 e 1911. Verifica-se que o empreendedorismo feminino não é uma experiência uniforme, tendo negócios e setores específicos dados consideravelmente distintos. Os autores informam ainda que o evento do ciclo de vida da mulher - como casamento, maternidade e viuvez - é relevante na decisão de trabalhar, no trabalho disponível e nas opções empresariais elegíveis. Embora o casamento e a maternidade tenham impacto negativo no trabalho assalariado feminino, apresentam-se positivamente associados à taxa de empreendedorismo. Tanto que mulheres com crianças pequenas empreendiam mais do que aquelas que não as tinham e essa predisposição só crescia com a chegada de mais filhos. Os autores advertem que esse cenário revela que muitas

mulheres foram forçadas a fazer essa “escolha” pelo empreendedorismo devido às barreiras de acesso ao trabalho assalariado ou por necessidade de renda para sustentar sua família. Além disso, a “escolha” sobre o tipo de negócio foi restringida por diversos fatores, como: idade, estado civil, setor, normas culturais, empregar terceiros ou trabalhar de forma autônoma. Por fim, é esclarecido que a criação de grandes empresas foi exceção no período estudado, sendo predominante o empreendedorismo de negócios de pequeno porte entre homens e mulheres. Assim, quando se foca nos grandes negócios e no empreendedorismo heroico baseado na inovação e assunção de riscos, ignora-se a maior parte dos empreendedores e suas reais motivações, incluindo, especialmente, as mulheres nesse caso.

Em pesquisa longitudinal realizada no período de 9 anos com mães e pais australianos, partindo do pressuposto que o empreendedorismo é uma carreira provavelmente influenciada pelo gênero, Dinh et al. (2020) testaram um modelo teórico que analisa o impacto da transição para o empreendedorismo na interface trabalho-família (conflito e enriquecimento trabalho-família), explorando os mecanismos de autonomia, flexibilidade e jornada de trabalho. Verifica-se que essa migração traz repercussões diferentes para homens e mulheres, as quais estão associadas aos papéis de gênero. Para os pais, o trabalho autônomo repercute em maior jornada de trabalho, conflito trabalho-família e enriquecimento, em contrapartida menor conflito família-trabalho. Para as mães, representa menos horas laborais e conflito trabalho-família, porém maior conflito família-trabalho. A autonomia se mostrou reforçada e positiva para ambos. Já a flexibilidade variou, sendo positiva para os pais, mas não para as mães, que trabalham mais no trabalho doméstico quando são empreendedoras devido à indefinição das fronteiras. Em casais de duplo rendimento, o aumento do trabalho remunerado dos pais é provavelmente suportado pelo crescimento do trabalho não remunerado das mães, o que aumenta o conflito família-trabalho destas e diminui o daqueles. Assim, enquanto os pais ficam mais vinculados ao sustento familiar, as mães ficam ainda mais dedicadas aos cuidados dos filhos. Esse cenário consolida e reproduz as desigualdades de gênero tanto no trabalho remunerado quanto no não remunerado. Logo, sugere-se cautela ao elencar o empreendedorismo como solução do dilema trabalho-família de mães.

Em estudo também realizado na Austrália com fotógrafos e fotógrafas profissionais, Mayes, Williams e McDonald (2020) examinaram o enquadramento discursivo da maternidade e do empreendedorismo no contexto da indústria fotográfica. Os autores indicam que a despeito das mudanças tecnológicas (câmeras menores e mais leves) facilitarem o trabalho de mães empreendedoras em casa e em torno dos filhos, paradoxalmente a rotulação ‘*mumtographer*’ deprecia, desqualifica, marginaliza, estigmatiza

e limita o trabalho de mulheres. Nesse sentido, as normas masculinas de empreendedorismo não apenas enquadram o empreendedorismo de mães como prática feminizada e inferior, ligada à esfera doméstica e menos séria e lucrativa; mas também as culpa pelos males do trabalho contemporâneo. Ou seja, a culpa pela decadência da indústria fotográfica no que se refere à desqualificação, competição, precariedade e diminuição dos rendimentos é atribuída às *'mumtographers'*. Os autores destacam ainda que esse conceito negativo de ser uma mãe trabalhadora se estende a todas as mulheres no mercado de trabalho, logo a utilização do prefixo *'mum'* pode ser um instrumento de desvalorização das mulheres. Portanto, argumenta-se que desafiar à ordem de gênero não consiste em montar negócios circunscritos aos filhos, mas sim em contestar a associação entre masculinidade e fotografia de qualidade.

Lewis, Rumens e Simpson (2022) reexaminaram como as mulheres empresárias se envolvem discursivamente com a identidade *mumpreneur* e a reconfiguraram em termos de uma identidade híbrida que interliga comportamentos femininos e masculinos ligados à casa e ao trabalho. Constatou-se que embora essa categoria possa direcionar novos meios para que (algumas) mulheres alcancem o sucesso profissional e sejam reconhecidas como empreendedoras “adequadas”, este sucesso alinha-se com a norma masculina do empreendedorismo. As mulheres que não fazem esse alinhamento são marginalizadas e “culpadas” pelo seu fracasso. Assim, o estudo contribui com a literatura sobre gênero e empreendedorismo, destacando como: i) o envolvimento com a identidade *mumpreneur* está implicada na reprodução do empreendedorismo masculino; ii) os encontros com *mumpreneurs* contribuem para a criação de uma hierarquia de identidades empreendedoras que reforça a norma masculina; e iii) a *mumpreneur*, enquanto identidade híbrida, mobiliza o empreendedorismo nas crianças de formas de gênero. Logo, conclui-se que, apesar do termo *mumpreneur* ter impactado positivamente a forma como o empreendedorismo feminino é visto, não perturbou o discurso dominante do empreendedorismo masculino ou as relações de poder com base gênero.

García e Villares-Varela (2023) pesquisaram como as empreendedoras migrantes latino-americanas que vivem na Irlanda e no Reino Unido negociam as suas identidades empreendedoras e de maternidade em contextos transnacionais. As autoras exploram: i) como a maternidade influencia as escolhas de se tornarem empreendedoras; ii) como as mulheres conciliam os imaginários sociais da maternidade do seu país de origem nos novos contextos de fixação; e iii) o impacto destas transformações nos seus negócios. Os resultados sugerem que as empreendedoras exercem seus papéis como “boas mães” e “boas empresárias” ao,

simultaneamente, exercerem os valores do marianismo que as reduzem aos papéis associados ao gênero e renegociarem esses valores de forma a capacitá-las através de empreendedorismo.

A partir da compilação das 10 publicações associadas à perspectiva negativa trabalho-família, depreende-se que, a despeito do papel materno de cuidadora favorecer a inserção de mães no empreendedorismo, contraditoriamente, pode se constituir em manutenção e consolidação das perspectivas ideológicas, dos papéis associados ao gênero e do empreendedorismo dominante masculino (GARCÍA; VILLARES-VARELA, 2023; GREEN; COHEN, 1995; LEWIS; RUMENS; SIMPSON, 2022), com o reforço das desigualdades de gênero, ficando os pais mais vinculados ao sustento familiar e as mães ainda mais dedicadas aos cuidados infantis (DINH et al., 2020); aceitação das normas masculinas, com submissão as mesmas restrições do trabalho assalariado, sendo o gênero uma barreira ao empreendedorismo feminino (BRACHES; ELLIOTT, 2017); dificuldade na gestão do tempo, na obtenção de financiamento, no crescimento e na credibilidade do negócio (KHAN; ROWLANDS, 2018); desqualificação, desvalorização e estigmatização do trabalho de mães (MAYES; WILLIAMS; MCDONALD, 2020). Assim, a migração para o empreendedorismo pode não ser a primeira escolha das mães, mas uma necessidade fruto de restrição social, cultural, institucional, organizacional e moral, sendo elas empurradas a essa ocupação devido à dificuldade de acesso ou inflexibilidade do emprego formal, pelas demandas da maternidade ou para sustentar sua família (FOLEY et al., 2018; THÉBAUD, 2016; VAN LIESHOUT et al., 2019), tanto que a falta de flexibilidade prevê o trabalho autônomo das mulheres (e não dos homens), sugerindo que as responsabilidades familiares motivam elas (e não eles) a empreender (THÉBAUD, 2016).

Finalizada a análise das 43 publicações internacionais, destaca-se ainda que o estudo da maternidade e do trabalho também é abordado pela feminista e psicanalista Manuela Xavier, que informa as seguintes estatísticas desfavoráveis às mães no Brasil: 84% das crianças são cuidadas principalmente por mães solo; 57% das mães que criam filhos sozinhas vivem na pobreza, índice que aumenta para 64% quando as mulheres são pretas ou pardas; mulheres empregadas trabalham mais que os homens desempregados (IBGE, 2018); 5,5 milhões das crianças não têm o nome do pai no registro de nascimento (CNJ, 2013); 13% das proprietárias de terras são mulheres (ONU, 2018); e ainda recai sobre a mulher a responsabilidade pelos cuidados do lar, dos filhos e da casa (VIEIRA; AMARAL, 2013).

Nesse contexto, a feminista questiona a quem interessa a maternidade, a “colonização do útero das mulheres”, a reprodução do imaginário de felicidade e reconhecimento como uma verdadeira mulher por conta da maternidade. Parece interessar

bastante ao capitalismo, que se apropria dos corpos dessas mulheres sempre tão ocupadas, cansadas e sem tempo para pensar em se emanciparem e se empoderarem.

Fato corroborado por Arruzza, Bhattacharya e Fraser (2019) e Federici (2017), pesquisadoras sobre a relação entre o capitalismo e a opressão social de gênero, ao alertar que, no capitalismo, os corpos femininos são reduzidos à “produção de pessoas”, estando associados à sua capacidade de gerar vida, a qual se converte em mais força de trabalho e, conseqüentemente, criação de mais-valia e riqueza. Logo, o trabalho assalariado para obtenção de lucros não existiria sem o trabalho reprodutivo “livre” das mulheres. Quando se soma a este trabalho outro também não remunerado de cuidado e se acrescentam as atividades de uma trabalhadora assalariada, chega-se à exaustiva dupla ou tripla jornada de trabalho.

Hollanda H. B. (2018) compartilha desse entendimento e acrescenta que a família nuclear e a mulher são indispensáveis à manutenção do capitalismo. Afinal, é a função do cuidado que permite que seu parceiro e filhos estejam disponíveis e descansados para serem produtivos no mercado de trabalho remunerado. Ou seja, a partir da reprodução e do cuidado, a mulher fornece todas as engrenagens para que o capitalismo funcione em harmonia.

Dentro dessa lógica capitalista, o amor materno incondicional, a maternidade a qualquer custo, a manutenção da pobreza e da exaustão das mulheres podem ser vetores de crescimento. Afinal, são essas mulheres vulnerabilizadas que se tornam empreendedoras por necessidade ou que vendem sua mão de obra barata ao capitalismo, cujo compromisso é o barateamento do custo de produção. Por isso, Manuela Xavier argumenta que uma das principais pautas feministas deve ser a luta por condições sociais mínimas que deem maior disponibilidade de tempo e segurança às mulheres, como o fornecimento de creches públicas para seus filhos, iluminação pública para evitar estupros, praças públicas para convivência segura e serviço de saúde voltado às questões femininas.

Após o entendimento da relação entre a maternidade e o capitalismo, do fenômeno ‘*mumpreneur*’ e de que a literatura sobre essa temática tem se dividido entre pesquisadores que o enxergam pela perspectiva positiva, outros pela perspectiva negativa e, ainda, aqueles que o analisam simultaneamente pelas duas perspectivas, indicando ora a utilização de recursos provenientes da maternidade, ora a manutenção de papéis associados ao gênero, a próxima seção visa apresentar os pressupostos deste estudo.

3.5 Pressupostos

Com base na literatura apresentada sobre interfaces trabalho-família, empreendedorismo e maternidade, elaboraram-se os seguintes pressupostos:

- P1. A identidade do papel de gênero, em particular o de mãe, é levada em consideração ao se optar pelo empreendedorismo;
- P2. O sucesso profissional é percebido como a conciliação da boa maternidade com a carreira empreendedora promissora;
- P3. As mães empreendedoras acreditam que desempenham bem seus papéis profissionais, apesar de se sentirem culpadas por não priorizarem seus papéis familiares;
- P4. Os conflitos do trabalho interferindo na família devido ao tempo se sobressaem como prejudiciais ao desempenho do papel de mãe.
- P5. As transferências de valores, felicidade e novas habilidades da família ao trabalho se destacam como recursos que beneficiam o desempenho do papel de empreendedora;

Resumidamente, defende-se que o **papel de mãe é levado em consideração ao se optar pelo empreendedorismo (P1)**; e, após se tornarem mães, as mulheres empreendedoras passam a exercer um papel pessoal tão importante quanto o profissional, o que lhes faz compreender **o sucesso profissional como a conciliação da boa maternidade com a carreira empreendedora promissora (P2)**. Na tentativa dessa conciliação, apesar do **sentimento de culpa por não priorizarem seus papéis familiares (P3)** e dos **conflitos resultantes do excessivo tempo disponibilizado ao negócio (P4)**, no contexto do **empreendedorismo feminino, as mães percebem que os benefícios advindos das interfaces trabalho-família se sobressaem às incompatibilidades**. Esses maiores benefícios estão relacionados aos **valores, ao sentimento de felicidade e às novas habilidades transferidos do papel materno ao papel empreendedor (P5)**.

Apresentada toda a literatura que embasa a construção dos pressupostos do estudo, bem como os próprios pressupostos, a próxima seção faz a caracterização do setor de confecção no Brasil e no Ceará.

4 O SETOR DE CONFECÇÃO

Esta seção busca apresentar as fases, o desenvolvimento e as características da indústria têxtil no Brasil e no Ceará, traçando, assim, o seu panorama no cenário pré e pós pandemia da COVID-19. Também se esclarece o porquê, historicamente, da mão de obra feminina ter se constituído no principal motor da confecção brasileira, em especial, da cearense.

4.1 Evolução histórica

Segundo a Confederação Nacional da Indústria, o setor têxtil e de confecção é um dos segmentos industriais mais antigos, tradicionais e complexos do mundo (CNI, 2017). A cadeia produtiva têxtil se subdivide em fibras e filamentos, têxtil e confecção. O segmento de confecção transforma tecidos e malhas em peças acabadas para o usuário final, sendo composta por linha lar (cama, mesa e banho), decoração (meias, acessórios etc) e vestuário (roupas de lazer, social, moda praia etc.), foco desta pesquisa (SEBRAE, 2017).

No Ceará, o início da indústria têxtil se deu há quase 140 anos atrás, em 1882, com a fundação da fábrica Pompeu & Irmãos, sendo o seu desenvolvimento marcado, inicialmente, por quatro gerações: os pioneiros, os empreendedores, os modernos e os novos empresários. Diante das recentes mudanças no cenário internacional, passou-se a exigir uma nova organização e categorização. Com isso, as gerações – marcadas pelo nascimento - foram substituídas pelas fases temporais – delimitada por características que a identificam. Então, desde 2014, a história têxtil cearense é dividida em cinco fases: a fase pioneira, a fase de consolidação, a fase desenvolvimentista, a fase do incentivo estadual e a fase de fortalecimento do mercado interno (ARAGÃO; LIMA FILHO; MOREIRA, 2014).

A Fase Pioneira (1882 -1900), reconhecida pelos desbravadores do setor têxtil, apresenta os primeiros esforços de fundação de um setor têxtil no Ceará, com a implantação de 6 unidades fabris até 1895. Apenas uma destas – Unitêxtil - sobrevive ainda hoje. Essa fase também é marcada pela tentativa de recuperação econômica frente à dificuldade de escoamento do algodão após a Guerra de Secessão e devido às severas estiagens que empobreceram o Ceará. Ou seja, os primeiros anos da indústria têxtil cearense são caracterizados pelos riscos e falhas comuns entre os pioneiros; mas também pelo protagonismo na construção de empreendimentos que se tornaram sólidos e contribuíram para o desenvolvimento do estado (ARAGÃO; LIMA FILHO; MOREIRA, 2014).

Aproveitando-se das bases estabelecidas anteriormente, vem a Fase de Consolidação (1900 - 1960), marcada pela ampliação do setor têxtil e pelos empresários

selfmade men, que diversificaram os negócios principalmente a partir do início do século XX. Nesse período, o Brasil tornou-se segundo maior produtor têxtil do mundo, escoando sua produção, especialmente, à América Latina e à África, visto que estes não podiam mais contar com os industrializados dos países europeus, que estavam envolvidos na II Guerra Mundial. Nesse contexto, viveu-se o primeiro círculo virtuoso do setor têxtil no Ceará, o qual propiciou a estruturação do segmento, a consolidação de fortes grupos econômicos e o aumento de seu poderio econômico e social. Entretanto, a rápida recuperação econômica europeia trouxe concorrência desleal e contribuiu para o estabelecimento de uma crise no setor no final da década de 1950. Ou seja, além de cessar o período de bonança, esse cenário repercutiu na reorganização da produção, que passou a ocorrer de forma mais dependente do Estado (ARAGÃO; LIMA FILHO; MOREIRA, 2014).

Buscando superar essa crise, dá-se início à Fase Desenvolvimentista (1960-1980), identificada pela união entre o poder público e a iniciativa privada. A partir da década de 1960, buscando o desenvolvimento nos moldes do reestabelecimento europeu, há uma considerável intervenção estatal na economia. Tanto que até os anos de 1980, o setor têxtil brasileiro contava com políticas públicas que mantinham o mercado fechado às importações, o que garantia uma pequena concorrência. Além disso, também houve a injeção de recursos advindos de outros estados e a renovação tecnológica de algumas das fábricas. Apesar dessas intervenções, no início da década 1980, ocorrem dois eventos concomitantes que aumentam as dificuldades já vivenciadas, a saber: a destruição das plantações de algodão por pragas e estiagens, pondo fim a capacidade de produção dessa matéria-prima no Ceará; e o esgotamento financeiro da SUDENE (ARAGÃO; LIMA FILHO; MOREIRA, 2014).

Esse cenário complexo dá origem à Fase de Incentivo Estadual (1980-2002), em que há o fortalecimento do parque industrial no Ceará. Na década de 1990, houve a abertura do Brasil às importações, trazendo efeitos positivos, como a renovação tecnológica, mas também o desafio de competir com os produtos importados a preços baixos. Nessa ocasião, as políticas de incentivo à implantação e modernização das empresas cearenses são transferidas da esfera federal para a estadual. Essa mudança contribuiu para a considerável ampliação do parque têxtil, propiciou a qualificação de mão de obra, a melhoria de portos e aeroportos, o que fomentou a modernização das tradicionais empresas cearenses. Essas ações resultaram na atração de vários empreendimentos de outros estados para o Ceará, que registrou de 1990 até 2002 a maior produção e instalação de empresas de todos os tempos (ARAGÃO; LIMA FILHO; MOREIRA, 2014; KON; COAN, 2004; SILVA FILHO et al., 2010).

Entretanto, a continuidade das referidas políticas não se mostraram suficientes para conter as dificuldades de uma economia globalizada. Logo, vive-se hoje a Fase de Fortalecimento do Mercado Interno (2002 - atual), caracterizada pelo acirramento da concorrência com os produtos internacionais, principalmente os asiáticos. No mercado interno, os itens nacionais não conseguem competir com os asiáticos em termos de volume e preço; já em relação ao mercado externo, os têxteis brasileiros tentam disputar com os produtos chineses fatias relevantes de potências econômicas como Estados Unidos e Canadá (ARAGÃO; LIMA FILHO; MOREIRA, 2014).

Apresentadas as cinco fases do desenvolvimento da indústria têxtil cearense, a próxima seção visa esclarecer como que ao longo dos séculos esse segmento se constituiu como essencialmente feminino.

4.2 A confecção e as mulheres

Ainda na Grécia Antiga, Platão já afirmava que “se a natureza não tivesse criado as mulheres e os escravos, teria dado ao tear a propriedade de fiar sozinho!” (SURELLOT, 1970, p.27). No decorrer do tempo, o envolvimento das mulheres com os têxteis acabou sendo incorporado pelo capitalismo originado na Inglaterra (LIMA, 2010).

Nesse contexto, o marco histórico da inserção das mulheres nas fábricas têxteis se dá no ápice da Revolução Industrial, na segunda metade do século XVIII. Sob a ótica da divisão sexual do trabalho, o ofício feminino nas indústrias têxteis era compatível com o tear e o coser, exigindo dedos ágeis e delicados. Entretanto, as razões decisivas para escolha da mão de obra feminina - não qualificada e vil – foram a necessidade de baratear os salários e a maior facilidade de disciplinar esse novo grupo de operárias (ARAVANIS, 2006; BAYLÃO; SCHETTINO, 2014; FEDERICI, 2017; SILVA et al, 2017). Na década de 1830, dos 191.671 trabalhadores empregados nas indústrias têxteis do Reino Unido, 102.812 eram mulheres (THOMPSON, 1987).

Entretanto, Andrade (2011) informa que, no Ceará, especificamente, esse cenário de exploração da mão de obra feminina foi se construindo desde a época da colonização. De forma pioneira, mesmo antes da formalização da educação feminina em Portugal no século XVIII, na capitania do Siará Grande, o processo de “civilização” dos índios propiciou a qualificação das meninas para as atividades manuais, contemplando-se o tecer, fiar, bordar e confeccionar rendas. Nesse sentido, os autores consideram que esse pioneirismo de inserção das garotas indígenas no sistema de ensino a fim de prepará-las para a confecção de peças

artesanais repercutiu na consolidação da indústria têxtil como um dos principais vetores econômicos do estado (SILVA; ARRAIS NETO, 2013).

Essas condições fomentaram o desenvolvimento da “vocação artesanal” do estado e das “habilidades manuais” das mulheres rendeiras, fazendo com que o Ceará se tornasse referência na produção de bordados, rendas, cestaria, cerâmica e artesanato em geral. Essas “vocações”, juntamente com os subsídios governamentais, atraíram empresários, investimentos e diversas indústrias têxteis para o Ceará, que se transformou de terra da seca para um dos maiores polos de confecção do país (SILVA et al, 2017; SILVA; ARRAIS NETO, 2013; SILVA FILHO et al. 2010).

Nesse contexto, verifica-se que a ocupação profissional de costureira está estritamente relacionada às “habilidades femininas” que tornavam as mulheres mais “aptas” a adentrarem a indústria têxtil por terem “vocações natas” com o trabalho doméstico e artesanal. Esse cenário “favorável” às mulheres propiciou a criação do atual gueto do emprego feminino nesse segmento industrial (SILVA et al, 2017; SILVA; ARRAIS NETO, 2013; SILVA FILHO et al. 2010).

Assim como nos aldeamentos indígenas da capitania do Siará Grande, o ensino da costura, passado de geração em geração, continua propiciando ainda hoje a inserção feminina na indústria têxtil (SILVA; ARRAIS NETO, 2013). Fato corroborado por Silva et al. (2017), que indicaram o perfil sociodemográfico e socioeconômico dos trabalhadores e trabalhadoras da indústria têxtil formal cearense, a saber: predominância do sexo feminino (60,48%); com idade entre 30 a 39 anos; com o ensino médio completo até o superior incompleto, sendo que os homens possuem ligeiramente melhor qualificação que as mulheres; permanência feminina de um a três no mesmo emprego, enquanto a masculina de um ano; concentração de rendimentos entre 1 e 2 salários mínimos e, entre os níveis salariais mais elevados, as mulheres são minoria; e desigualdade salarial entre homens e mulheres com a mesma escolaridade.

A predominância feminina não se restringe às operárias do século XVIII nem às costureiras do século XXI, elas também são maioria entre as donas de negócio no segmento de confecção. Um dos setores em que mulheres mais criam e gerem empresas no Brasil é o vestuário (COSTA; ROCHA, 2009). Segundo o SEBRAE (2019), as micro empreendedoras individuais mulheres são maioria no comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios (76%), na confecção, sob medida, de peças do vestuário, exceto roupas íntimas (90%) e no comércio varejista de artigos de armarinho (63%). Em consonância ao exposto, na pesquisa de

Silva, Rocha e Goedert (2010), 48% das mulheres optaram por empreender no setor de confecções devido ao conhecimento anterior.

Diante do exposto, resta esclarecido como que, historicamente, a mão de obra feminina e os negócios de confecção geridos por mulheres se constituíram no principal motor da indústria têxtil brasileira, em especial, da cearense. Logo, a próxima seção, visa apresentar o setor de têxtil e de confecção brasileiro, evidenciando dados que o caracterizam e os impactos sofridos diante da crise decorrente da pandemia da COVID-19.

4.3 Panorama do setor no Brasil

O setor têxtil e de confecção do Brasil é referência mundial não apenas por sua criatividade e tecnologia, mas também pelas proporções do parque têxtil: é a 4ª maior cadeia produtiva integrada e verticalizada do mundo, sendo a maior do ocidente e uma das indústrias mais antigas, estando há 200 anos no país; 4ª maior na produção de malhas e 4ª maior produtora e consumidora de denim. Autossuficiente na produção de algodão, o Brasil contempla a última cadeia têxtil completa do Ocidente, produzindo 9,04 bilhões de peças confeccionadas ao ano, sendo referência mundial em *beachwear*, *jeanswear* e *homewear*, tendo crescido também os segmentos de *fitness* e *lingerie*. Além disso, o país dispõe de mais de 100 escolas e faculdades de moda, o que se reflete no profissionalismo do segmento, fazendo com que a moda brasileira esteja entre as cinco maiores Semanas de Moda do mundo (ABIT, 2019).

Ressalta-se que a economia brasileira é significativamente aquecida pelo setor têxtil e de confecção, que reúne mais de 25,5 mil empresas formais, sendo 96,8% micro e pequenas empresas. Gera, aproximadamente, 1,5 milhão de empregos diretos e 8 milhões indiretos, dos quais 75% são de mão de obra feminina e 75% são destinados ao segmento de confecção. Este setor é considerado o 2º maior empregador da indústria de transformação, perdendo apenas para a indústria de alimentos e bebidas (juntas) e o 2º maior gerador do primeiro emprego. Em 2019, o faturamento foi de R\$ 185,7 bilhões, as exportações de US\$ 3,6 bilhões e as importações de US\$ 5,3 bilhões. Esses números fazem com que o setor represente 16,7% dos empregos e 5,7% do faturamento da Indústria de transformação, dados sintetizados na Figura 7. Além disso, há expectativa de que, a partir do Pré-sal, o Brasil deixe de ser importador para se tornar potencial exportador para a cadeia sintética têxtil mundial (ABIT, 2019).

Figura 7 - Dados sintetizados do perfil do setor têxtil e de confecção do Brasil

4ª maior cadeia produtiva do mundo, sendo uma das mais antigas do país (200 anos)	4ª maior produtora de malhas e 4ª maior produtora e consumidora de denim	Autossuficiente na produção de algodão
9,04 bilhões de peças confeccionadas ao ano	Referência mundial: <i>beachwear, jeans, homewear, fitness e lingerie</i>	O país tem mais de 100 escolas e faculdades de moda e participa das 5 maiores Semanas de Moda do mundo
25,5 mil empresas formais	1,5 milhão empregos diretos e 8 milhões indiretos	75% da mão de obra é feminina e 75% destinadas à confecção
2º maior empregador da indústria de transformação e 2º maior gerador do primeiro emprego	Faturamento: R\$ 185,7 Exportações: US\$ 3,6 Importações: US\$ 5,3 (bilhões)	Representa 16,7% dos empregos e 5,7% do faturamento da indústria de transformação

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da ABIT (2019).

Segundo pesquisa desenvolvida pelo Instituto de Estudos e Marketing Industrial (IEMI), apesar do setor têxtil e de confecção estar presente em todo o território nacional, a região Sul e Sudeste se destacam. São Paulo é o principal produtor de têxtil do Brasil; concentra o maior índice de pessoal ocupado (49,4%); e conta com a maior parte da mão de obra empregada (27,7%), seguido por Santa Catarina (15,5%), Minas Gerais (13,5%), Paraná (8,3%), Rio de Janeiro (6,5%), Goiás (5,1%) e Rio Grande do Sul (4,9%) (CNI, 2017).

Apesar de se manter no *ranking* de segundo maior empregador da indústria de transformação, 150 mil trabalhadores diretos da indústria têxtil perderam seus empregos devido à crise econômica vivenciada no país entre 2010 e 2015. Apesar desse cenário, a partir de 2017, o setor demonstrou recuperação, apresentando crescimento da produção e das vendas do varejo, saldo positivo na geração de empregos e aumento do índice de confiança do empresário (CAGED, 2016; CNI, 2017; RAIS, 2015).

Entretanto, essa recuperação foi interrompida em março de 2020 devido à pandemia do novo coronavírus. Assim, o setor se viu novamente em crise, tanto que no início do primeiro *lockdown*, em abril desse ano, a produção de vestuário no Brasil caiu mais de 90%, havendo um *déficit* de 70% nas vendas (IEME, 2020). Em julho, constatou-se que 96%

das empresas tiveram queda em suas encomendas e 55% registraram redução superior a 50% nos pedidos. Já as importações diminuíram quase 24% entre janeiro e julho (ABIT, 2020).

Especificamente no Ceará, em abril do mesmo ano, houve perda de pouco mais de 4,7 mil postos de trabalho e queda de 99,1% da produção. Em julho, após a reabertura da economia no estado em junho, a produção aumentou 5,3% em relação a igual mês do ano anterior. Além disso, o desempenho do setor têxtil cearense foi melhor que do Nordeste (-5,4%) e do Brasil (-6,5%), quando comparado com o mesmo mês de 2019. Entretanto, quando se observa o acumulado de janeiro a julho de 2020, o cenário é alarmante: o Ceará registrou perda de 42%, o Nordeste de -25,1% e o Brasil de -19,8% (CDL, 2020)

A despeito desse cenário, alguns empresários conseguiram transformar a crise numa oportunidade, modificando sua linha de produção e ofertando itens demandados pelo mercado, como máscaras, aventais, roupas de dormir, toalhas, roupa de cama etc. Além disso, com o aumento do dólar e a falta de matéria-prima importada, principalmente, chinesa, houve o aquecimento do mercado interno com a gradual substituição de produtos importados por produtos nacionais (NSC TOTAL, 2021).

Apesar de ter sido um dos segmentos mais afetados pelos impactos econômicos da pandemia, a indústria têxtil também foi um dos que reagiu mais rapidamente à crise e é vista como um segmento importante para a retomada da economia brasileira via inovação. Nesse sentido, destacam-se algumas ações que contribuíram para sua recuperação, a saber: a produção de máscaras cirúrgicas saltou de 6,5 milhões para 140 milhões em quatro meses, ocasião em que 140 empresas converteram suas linhas de produção para atender a essa demanda; o investimento e a popularização da tecnologia de tecidos com proteção antiviral; a criação de plataformas digitais que facilitam processos de compra e venda; e a criação de algoritmos para mapear a oferta de leitos e UTI (ABDI, 2020; ABIT, 2020).

O relatório *The State of Fashion 2020 Coronavirus Update* informou que a indústria da moda deve se deparar com um novo comportamento de consumo pós pandemia, bem como uma transformação digital significativa nas empresas do segmento. Nesse cenário, destacam-se algumas tendências e possibilidades, a saber: diminuição da produção, valorização do mercado nacional, maior preocupação com a sustentabilidade e com o uso de energias renováveis, digitalização das operações, divulgação de coleções através de plataformas de *streaming* e realização de parcerias com outras marcas apostando no modelo de *e-commerce* colaborativo (AMED et al., 2020).

Compreendida a situação da indústria têxtil brasileira no mercado global, principalmente após a crise decorrente da pandemia, bem como sua possível repercussão a

nível local, a próxima seção irá focar no desenvolvimento do setor têxtil no Ceará, evidenciando dados o caracterizam e legitimam seu fortalecimento nesse estado nordestino.

4.4 Panorama do setor no Ceará

A tradição cearense no segmento de moda remonta desde à época colonial. Com o passar dos anos, buscando um diferencial competitivo no mercado nacional, iniciou-se o processo de institucionalização da moda no estado por meio da profissionalização. Nesse sentido, em 1993, de forma pioneira em uma universidade pública, foi criado o Curso de Bacharelado em Estilismo e Moda da Universidade Federal do Ceará (UFC). Diante da demanda, outros cursos de graduação e pós-graduação se expandiram para as faculdades particulares do estado. Além desses cursos, o Ceará também busca qualificar a mão de obra voltada à indústria oferecendo diversas formações tecnológicas, bem como aquelas já consagradas disponibilizadas pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), Serviço Nacional da Indústria (SENAI) e Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) (ADECE, 2018; KREITLOW, 2018).

Diante da profissionalização do segmento, dos diversos incentivos recebidos e do cenário econômico favorável, em 2001, os empreendimentos têxteis se tornaram os mais rentáveis do estado. Entretanto, principalmente, a partir de 2005, os desafios trazidos pela globalização, como a competição com os produtos asiáticos, modificaram consideravelmente a relação importação-exportação (ARAGÃO; LIMA FILHO; MOREIRA, 2014).

Apesar de todas essas adversidades, o setor têxtil do Ceará ainda é um dos segmentos mais representativos do estado, a saber: é o 5º maior polo confeccionista do país; 2º maior produtor de *lingerie*; 2º maior consumidor de algodão do Brasil, cerca de 200 mil toneladas; possui 2.894 empresas, das quais 72% se concentram na capital Fortaleza; mantém a liderança no PIB têxtil no Nordeste; apresenta um faturamento anual de R\$ 3 bilhões; destaca-se na produção de *beachwear*, *fitness*, *lingerie*, roupa de dormir, jeans, moda infantil e “modinha”; é responsável por 7% da produção nacional de peças de vestuário e 10,5% dos manufaturados têxteis do país; e gera 20% do emprego industrial do estado (ARAGÃO; LIMA FILHO; MOREIRA, 2014; IEMI, 2018; RAIS, 2017; SANTOS, 2015). Logo, devido a relevância para o desenvolvimento econômico do estado, os setores de confecção e têxtil recebem o apoio da Agência do Desenvolvimento do estado do Ceará (ADECE) (SINDCONFECÇÕES, 2016) (Figura 8).

Figura 8 - Dados sintetizados do perfil do setor têxtil e de confecção do Ceará

5º maior polo confeccionista do país	2º maior produtor de <i>lingerie</i>	2º maior consumidor de algodão do Brasil
Líder do PIB têxtil no Nordeste	Faturamento: R\$ 3 bilhões	Destaque: <i>beachwear</i>, <i>fitness</i>, <i>lingerie</i>, roupa de dormir, jeans, moda infantil e “modinha”
Responsável por 7% da produção de vestuário e por 10,5% dos manufaturados têxteis do país	Gera 20% do emprego industrial do estado	Recebe apoio da ADECE

Fonte: Elaborado pela autora com base em Aragão, Lima Filho e Moreira (2014), IEMI (2018), RAIS (2017), Santos (2015) e Sindconfeções (2016).

Em consonância ao exposto, o IBGE mostra que, depois do setor alimentício, a moda é o segmento com maior crescimento de consumo. No Brasil e, principalmente, na região Nordeste, a ascensão da classe C desencadeou o surgimento da “nova classe média” – popular, porém mais capitalizada – a qual é a responsável por esse fenômeno. Buscando atender à demanda desse público, no Ceará, a maior parte dos negócios são compostos por micro e pequenas empresas voltadas ao abastecimento nacional, com foco na moda popular, conhecida como “modinha” (KREITLOW, 2018).

A “modinha” cearense movimenta consideravelmente a economia do estado e tem grande visibilidade no Brasil, sendo bem representada por alguns comércios populares (KREITLOW, 2018). Por exemplo, a Feira José Avelino, criada em 1990, foi a principal responsável pelo salto na produção têxtil da época. Atualmente, o comércio garante renda a 100 mil pessoas em média, girando cerca de R\$ 70 milhões por mês (FEBRATEX, 2019).

Em 2017, houve a criação do Centro Fashion Fortaleza, ocasião em que muitos feirantes da Feira José Avelino migraram para este novo local. Apesar da recente fundação, o empreendimento já é considerado um dos maiores centros atacadistas de moda popular do Norte e Nordeste, contemplando também o varejo. Com níveis de crescimento superior ao esperado, os atuais números do Centro surpreendem até os investidores mais otimistas: composto por 5.500 boxes, lojas e megalojas; recebe em média 7 mil pessoas por semana e 200 ônibus por feira; movimenta R\$ 2,5 bilhões por ano; e gera em torno de 14 mil empregos diretos e 20 mil indiretos (KREITLOW, 2018).

Os gestores do Centro Fashion Fortaleza promovem o crescimento econômico do estado não só através da moda, mas também pela contribuição que dão ao robusto turismo de negócio, do qual o Ceará é rota constante. Dos 50 ônibus que chegam a Fortaleza na baixa estação, mais da metade vai para o empreendimento. O Centro busca atrair os clientes internacionais e explorar o potencial do estado no que tange ao comércio com países estrangeiros, como já vem acontecendo com Cabo Verde. Também busca-se voltar ao pódio de maior polo confeccionista do país. Além desses comércios populares, o Ceará também atrai compradores de diversas partes do Brasil por conta das inúmeras feiras, eventos e festivais ligados à moda de atacado, como o Festival da Moda de Fortaleza, *Ceará Summer Fashion* e *Ceará Fashion Trade*, (KREITLOW, 2018).

Buscando estar à frente do que acontece no Brasil e no mundo, em parceria com a Universidade Federal do Ceará (UFC), o governo estadual desenvolveu seu Plano Estratégico de Desenvolvimento de Longo Prazo – o Ceará 2050. Neste, o Ceará é apresentado como um polo de inovação e de economia criativa, sendo a moda considerada um dos vetores do Plano, havendo, inclusive, destinação de verba para eventos da área, como o Dragão *Fashion Brasil*. Para alcance do desenvolvimento traçado no Ceará 2050, destaca-se que a posição geográfica do estado favorece o turismo de negócios (IPECE, 2010; KREITLOW, 2018).

Enfim, o Ceará vem unindo as oportunidades aos recursos - criatividade, talento, matéria-prima, mão de obra qualificada, localização geográfica, incentivos governamentais, cursos de formação, feiras de divulgação e compra de vestuário etc. Essa união, juntamente com a modernização e os investimentos dos últimos anos, vem contribuindo para a consagração do segmento, principalmente, no que tange à moda popular.

Apresentado como se deu o desenvolvimento, o fortalecimento e a caracterização do setor de confecção no Ceará, a próxima seção visa apresentar os procedimentos metodológicos.

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta seção apresenta os procedimentos metodológicos para realização da pesquisa. Nesse sentido, foram desenvolvidas nove subseções, a saber: paradigma, tipologia, triangulação, estratégia, sujeitos da pesquisa, coleta de dados, instrumento de coleta de dados e análise dos dados.

5.1 Paradigma

No que diz respeito aos paradigmas, destacam-se os dois principais: o positivismo e o interpretativismo. O positivismo, geralmente relacionado à pesquisa de natureza quantitativa, está fundamentado em uma ontologia realista, ou seja, em verdades objetivas, independentes da percepção humana, sendo a realidade composta por estruturas palpáveis, tangíveis e relativamente estáveis. O comportamento humano pode ser regido por regularidades como leis sendo, portanto, a pesquisa social objetiva e livre de valores. Já o paradigma interpretativista faz oposição ao positivista, sendo a ontologia interpretativista, ou seja, de interação sujeito-objeto, não se considerando a existência de uma realidade totalmente objetiva, nem totalmente subjetiva. O mundo social não é regido por regularidades, cabendo ao pesquisador social compreender esse mundo por meio da perspectiva dos indivíduos participantes, além da sua própria (SACCOL, 2009).

O interpretativista compreende a sociedade sob o ponto de vista do indivíduo participante na investigação, ao invés do observador (BURRELL; MORGAN, 1979), em uma realidade considerada subjetiva. Diante do exposto, nesta pesquisa se adota o paradigma interpretativista, visto que o fenômeno estudado, interface trabalho-família, é subjetivo e complexo, devendo ser analisado a partir da perspectiva das mães empreendedoras, sujeitas que os vivenciam. Entretanto, às vezes, a operacionalização dos dados pode se aproximar do paradigma positivista devido à objetividade e tangibilidade.

5.2 Tipologia

Internacionalmente, Casper et al. (2007) encontraram que a maioria dos estudos empíricos realizados no campo da interface trabalho-família são baseados em *surveys* (85%) e têm natureza correlacional (89%), focando em graus de conflito entre trabalho e família. Os resultados encontrados por Lapiere e MacMullan (2016) apontam dados semelhantes. Nacionalmente, Hollanda P. P. T. M. (2018) também corrobora esses achados e alerta para a variedade de abordagens, metodologias e número de participantes. Após realizar revisão

sistemática sobre a temática, o autor caracteriza o campo de pesquisa em trabalho-família como ainda em formação e a produção científica como escassa.

Em contrapartida, internacionalmente, a maior parte das pesquisas sobre ‘*mumpreneurs*’ se baseia em entrevistas com roteiros semiestruturados. Assim, Ekinsmyth (2013) adota e sugere o uso da pesquisa qualitativa como forma de compreender como a questão do gênero impacta as mulheres e as empresas, bem como esmiuçar as experiências de gestão da família e do trabalho empresarial vivenciados.

Logo, diante da predominância de trabalhos quantitativos sobre a interface trabalho-família, o que indica a existência de dados que podem subsidiar o desenvolvimento de pesquisas qualitativas; da necessidade de se compreender melhor esse campo ainda em formação e escasso; da indicação do uso da pesquisa qualitativa para compreensão do fenômeno ‘*mumpreneur*’; e devido à subjetividade do objeto, que não pode ser quantificado, realiza-se uma pesquisa qualitativa. Esta escolha encontra respaldo em Lindo et al. (2007) ao argumentar que, tendo em vista que o fenômeno das interfaces trabalho-família ainda é pouco estudado, a abordagem qualitativa é capaz de captar a riqueza de seu significado.

Minayo (2001, p. 21-22) argumenta que a vantagem da pesquisa qualitativa é que “ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis”. Para Flick (2009), essa abordagem se mostra relevante quando se necessita uma maior compreensão da multiplicidade dos domínios da vida dos indivíduos.

Diante do exposto, considera-se que a pesquisa qualitativa é adequada à compreensão aprofundada do fenômeno dinâmico, subjetivo e complexo das interfaces trabalho-família, a partir da escuta das vozes das mães empreendedoras e da captação de suas próprias percepções sobre a temática, com o menor afastamento possível do ambiente social, fato corroborado por Souza (2014).

Quanto aos objetivos, a pesquisa é classificada como descritiva, a qual visa identificar e transcrever as características de determinado fenômeno, sendo empregada quando a finalidade é analisar um grupo, seus valores, características ou mesmo situações que envolvam sua cultura (OLIVEIRA, 2011; SOUZA; SANTOS; DIAS, 2013). Dessa maneira, busca-se caracterizar as singularidades do contexto trabalho-família entre o grupo de mães empreendedoras, considerando as variáveis complexas do ambiente social, econômico e cultural no qual estão inseridas.

Quanto à obtenção das informações, de acordo com Collis e Hussey (2005), a pesquisa se caracteriza como: i) bibliográfica, fazendo uso de literatura advinda de livros, dissertações, teses, artigos e publicações em anais; ii) documental, utilizando pesquisas e relatórios governamentais, reportagens, histórico do setor de confecção, resultados financeiros e indicadores; e iii) de campo, estudando *in loco* do fenômeno por meio do estudo de caso.

5.3 Sujeitas participantes

A pesquisa se insere no âmbito do setor de confecção, sendo as sujeitas da pesquisa mães empreendedoras atuantes nesse segmento. Devido à diversidade e pluralidade de atores desse setor, incluindo desde mulheres semianalfabetas costurando em casa até grandes empresárias; faz-se necessário delimitar critérios profissionais, socioeconômicos e culturais das sujeitas no sentido de revelar as vivências de um grupo específico de mulheres, e não abranger os resultados para todos os perfis de empreendedoras. Nesse sentido, as sujeitas da pesquisa são 14 (quatorze) mães empreendedoras, escolhidas de acordo com os critérios profissionais descritos abaixo.

- i) acessibilidade: encontrar empreendedoras por meio da indicação de um consultor que trabalha na área de confecção e pela estratégia de bola de neve;
- ii) serem gestoras da empresa: é indispensável que a empreendedora gerencie o negócio (podendo ter sócias), a fim relatar com fidedignamente as interfaces positivas e negativas vivenciadas no dia a dia;
- iii) serem fundadoras ou cofundadoras da empresa: mulheres que não tiveram a empresa integralmente montado pelo companheiro ou por qualquer outra pessoa, passando pelas dificuldades e limitações inerentes ao início de qualquer negócio;
- iv) estarem praticando a atividade empreendedora há pelo menos dois anos: como as questões das interfaces entre vida familiar e profissional vão surgindo no cotidiano das mulheres à medida que o empreendimento se mantém, é necessário um certo tempo para a percepção de tais questões por parte das mães empreendedoras;
- v) trabalharem em empresas de vestuário do segmento de confecção no estado do Ceará: o setor de vestuário é aquele em que as mulheres mais criam e gerem empresas no Brasil (COSTA; ROCHA, 2009), além de representarem 75% da mão de obra empregada. O setor têxtil e de confecção movimenta a economia brasileira consideravelmente, sendo a quarta maior indústria têxtil do mundo (ABIT, 2019). O Ceará é considerado o quinto maior polo confeccionista do país, sendo esse segmento

o que apresenta o maior quantitativo de indústrias do estado (KREITLOW, 2018), destacando-se no vestuário (SINDCONFECÇÕES, 2018), o qual contempla moda praia, moda íntima, moda infantil, moda feminina, moda masculina, etc (NCM, 2020). Nesse sentido, devido à expressividade desse setor no Brasil e, em especial, no Ceará, bem como pela predominância feminina, o que pode caracterizar a realidade vivenciada por boa parte das mulheres, esta pesquisa apresenta como campo de estudo empresas cearenses de vestuário do segmento de confecção.

- vi) atuarem em pequenos negócios: no Brasil, as micro e pequenas empresas correspondem a 99% do total das unidades econômicas do país, sendo responsáveis pela geração de 52% dos postos de trabalhos com carteira assinada. Nestas, a liderança feminina é bastante representativa (SEBRAE, 2018). Destaca-se que o SEBRAE segue os critérios da Lei Complementar 123/2006, também chamada de Lei Geral das Micro e Pequenas Empresas, para classificar os pequenos negócios, cujo faturamento é de até R\$ 4,8 milhões, conforme especificado na Tabela 1.

Tabela 1 - Classificação do porte pelo faturamento anual

Porte	Faturamento
Microempreendedor Individual	até R\$ 81 mil
Microempresa	até R\$ 360 mil
Empresa de Pequeno Porte	entre R\$ 360 mil e R\$ 4,8 milhões
Pequeno Produtor Rural	Propriedade com até 4 módulos fiscais ou faturamento anual de até R\$ 4,8 milhões

Fonte: SEBRAE (2021).

- vii) preferencialmente, não possuírem outra atividade profissional: a existência de outra profissão poderá enviesar a pesquisa, pois as restrições e oportunidades advindas da maternidade podem ser diferentes em cada um dos trabalhos. Logo, não se saberia ao certo como a vivência do empreendedorismo apenas pode repercutir na percepção de sucesso profissional e de desempenho de papéis, bem como nos conflitos e interface positiva entre trabalho e família vivenciados.
- viii) preferencialmente, terem deixado empregos formais para empreender: as mulheres ocupavam cargos distintos em organizações formais antes de se tornarem empreendedoras. Tendo em vista que a literatura indica que as situações familiares podem ter um impacto maior nas decisões de trabalho das mulheres empreendedoras (GREENHAUS; POWELL, 2012; MOTA-SANTOS; CARVALHO NETO, 2017; NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010; PÉREZ-PÉREZ; AVILÉS-

HERNÁNDEZ, 2016; TANURE, 2014), nesta pesquisa, acredita-se que o desejo de conciliar carreira e maternidade se apresente de forma preponderante na migração para o empreendedorismo. Em síntese, espera-se que essa migração se dê mais como uma opção do que como falta dela, alinhando-se ao empreendedorismo por oportunidade.

Delimitados esses pré-requisitos referentes ao empreendimento e à gestão, tão ou mais importante é compreender sob que circunstâncias se deu a opção pelo empreendedorismo. Para tanto, as mulheres escolhidas neste estudo atendem aos critérios socioeconômicos e culturais descritos abaixo.

- ix) serem mães de pelo menos uma criança de até 07 anos de idade: a literatura ressalta correlação positiva entre a presença de filhos pequenos e a busca pelo empreendedorismo feminino (BESAMUSCA et al., 2020; JAYAWARNA; ROUSE; KITCHING, 2013; JOONA, 2017, 2018; RØNSEN, 2014; VAN LIESHOUT et al., 2019), afinal mulheres com crianças têm maiores demandas familiares e desejam ficar mais tempo com elas (BREEN; LEUNG, 2020; EKINSMYTH, 2011, 2013, 2014; LEUNG, 2011; NEL, MARITZ; THONGPROVATI, 2010; POWELL; GREENHAUS, 2010; RICHOMME-HUET; FRASCO; D'ANDRIA, 2013; VITA; MARI; POGGESI, 2014). Além disso, os conflitos trabalho-família são mais incidentes entre o grupo de mães de crianças em idade pré-escolar, tendo em vista que essa faixa etária necessita de maior cuidado e dedicação (COOKLIN et al., 2016; GUIGINSKI; WAJNMAN, 2019; MADALOZZO; BLOFIELD, 2017). Logo, as demandas de filhos na primeira infância podem ser diferentes ou maiores que as dos filhos adolescentes/ adultos. Então, entrevistar mães com filhos em idades muito diferentes poderia trazer achados antagônicos, o que dificultaria a interpretação dos resultados.
- x) Preferencialmente, possuírem alta escolaridade: terem, preferencialmente, no mínimo, nível superior completo. Quanto maior a escolaridade das mulheres, maior é a percepção sobre o seu potencial de ir além e menor é a tolerância para suportar determinadas pressões e problemas no âmbito profissional. Essa qualificação favorece a autoconfiança e a consequente busca pelo empreendedorismo como forma de exercer maior autonomia, poder de decisão, independência financeira e autorrealização (FERREIRA; BASTOS; D'ANGELO, 2018; VENTURI; RECAMÁN; OLIVEIRA,

2004), bem como a propensão a assumir riscos referentes ao empreendimento (PRASHAR; VIJAY; PARSAD, 2018).

Diante do estabelecimento desse perfil profissional, socioeconômico e cultural, sintetizados no Quadro 9, esta pesquisa entrevistou mulheres brancas e pardas, que atualmente pertençam a classe média. Esse perfil está de acordo com as pesquisas de Besamusca et al. (2020), Ekinsmyth (2014) e Richomme-Huet, Frasco e D'Andria (2013), que indicam que o fenômeno *'mumpreneur'* parece ser mais comum entre mulheres da classe média.

Quadro 9 - Síntese dos critérios de escolha das sujeitas de pesquisa

PERFIL	DESCRIÇÃO
Crítérios profissionais	<ul style="list-style-type: none"> i) Acessibilidade; ii) Serem gestoras da empresa; iii) Serem fundadoras ou cofundadoras da empresa; iv) Estarem praticando a atividade empreendedora há pelo menos dois anos; v) Trabalharem em empresas de vestuário do segmento de confecção no estado do Ceará; vi) Atuarem em empresas de pequeno porte; vii) Preferencialmente, não possuírem outra atividade profissional; e viii) Preferencialmente, terem deixado empregos formais para empreender;
Crítérios socioeconômicos e culturais	<ul style="list-style-type: none"> ix) Serem mães de pelo menos uma criança de até 07 anos de idade; e x) Preferencialmente, possuírem alta escolaridade.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Barbosa e Rocha-Coutinho (2007) consideram imperativo o melhor entendimento da dinâmica das mulheres de classe média, porque elas têm maior acesso à educação e à utilização de métodos contraceptivos, o que repercute em maiores expectativas e pressões em relação à carreira e à maternidade. Para elas, a entrada no mercado de trabalho traz uma série de implicações pessoais, familiares e profissionais, fazendo com que se torne ainda mais difícil a opção de conciliar casa e carreira. Os autores ainda destacam que, na pesquisa de Trindade e Enumo (2002), a mulher de classe média é a que mais sente a pressão social para ser mãe. Nesse sentido, Bandeira et al. (2020) consideram indispensável a compreensão da multiplicidade de papéis vivenciados pelas mulheres da classe média, em que o desempenho de diversas atividades não se confunde com as condições precárias que as trabalhadoras de baixa renda enfrentam.

Por fim, destaca-se que as sujeitas da pesquisa foram escolhidas levando-se em consideração, conjuntamente, os pré-requisitos delimitados no Quadro 7 e o critério do ponto de saturação em pesquisa qualitativa, quando as observações deixam de ser necessárias pois

nenhum novo elemento permite ampliar o número de propriedades do objeto investigado. Para que se atinja a saturação, é necessário que o protocolo de pesquisas contemple um mínimo de 8 observações (correspondentes ao mínimo das 6 recomendadas, acrescidas das 2 necessárias à confirmação da saturação) e um máximo de 15 observações (correspondentes ao limite das 12 recomendadas, acrescidas de 1/3 de observações). Ultrapassado esse limite, evidencia-se que o ponto de saturação é imprevisível e que, portanto, o critério é inapropriado (THIRY-CHERQUES, 2009). De acordo com essa recomendação, as sujeitas da pesquisa compreenderem 14 (quatorze) mães empreendedoras.

5.4 Coleta de dados

Nesta pesquisa, utilizam-se dados secundários e primários. Os dados secundários foram coletados a partir de pesquisa bibliográfica - livros, teses, dissertações e artigos levantados no *Google Scholar*, Scielo, Scopus e Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD); - e documental - pesquisas e relatórios governamentais, reportagens, histórico do setor de confecção, resultados financeiros e indicadores consultados nos sítios eletrônicos da Aceleradora B2MAMY, Agência de Desenvolvimento do Estado do Ceará (ADECE), Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (ABIT), Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), Confederação Nacional da Indústria (CNI), Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Feira Brasileira de Têxtil (FEBRATEX), Folha de São Paulo, *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Informoney, Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará (IPECE), *International Labour Organization* (ILO), Organização das Nações Unidas (ONU), Pequenas Empresas & Grandes Negócios, Rede Mulher Empreendedoras (RME), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) e Sindicato das Indústrias de Confecção do Ceará (SINDCONFECÇÕES).

Já os dados primários foram coletados a partir de uma entrevista semiestruturada, tendo em vista que esta permite aos entrevistados discorrer sobre o tema proposto sem respostas ou condições prefixadas pelo pesquisador (YIN, 2005). As principais vantagens dessa técnica referem-se à maior flexibilidade e profundidade (LAKATOS; MARCONI, 2001). Essa flexibilidade torna-se essencial neste estudo, visto que a realidade de cada uma das mães empreendedoras pode ser extremamente singular, sendo importante adaptar a estrutura da entrevista e a forma de abordagem sempre que necessário.

Stevenson (1990) afirma que a melhor maneira de desvendar as relações na esfera da mulher empreendedora é entrevistá-la e permitir que ela explique seus relacionamentos. A pertinência em utilizar essa técnica para a compreensão da realidade das mães empreendedoras encontra-se justamente no propósito de se buscar conhecer as experiências profissionais e familiares vivenciadas por elas, bem como o universo simbólico envolto na questão de estudo (TANURE, 2014). Dessa forma, foi possível que as respondentes expressassem seus sentimentos, experiências e opiniões de forma fluida sobre os seguintes tópicos: maternidade e percurso empreendedor, sucesso profissional, desempenho nos papéis familiares e profissionais, conflito trabalho-família e interface positiva trabalho-família.

Devido ao contexto pandêmico em que se vive, por opção das mulheres pesquisadas, as entrevistas ocorreram de forma *online*, por meio da plataforma *Google Meet*, sendo gravadas mediante consentimento das entrevistadas, momento em que lhes foi assegurada a confidencialidade das informações e de sua identidade. Antes da realização da entrevista propriamente dita, com o intuito de criar um clima de abertura e confiança, a entrevistadora fez os devidos esclarecimentos acerca da temática da pesquisa e deixou claro a possibilidade de interrupções caso a entrevistada sentisse alguma necessidade.

A fim de verificar necessidades de adequações, clareza e consistência do roteiro de entrevista, realizou-se um pré-teste com duas mães empreendedoras nos dias 13 e 15 de abril de 2021. Após esse momento, foram realizadas pequenas alterações, a saber: reestruturação da redação de 10 perguntas, exclusão de 01 uma pergunta e inclusão de outra. Destaca-se que uma das entrevistadas tinha filhos adolescentes, fazendo com que as restrições e os recursos advindos da maternidade não fossem mais tão perceptíveis e, nesse caso, algumas perguntas ficaram descontextualizadas. Isso confirmou o pré-requisito das mulheres serem mães de pelo menos uma criança pequena (de até 07 anos de idade).

Já com o roteiro ajustado, realizou-se a coleta de dados primários no período de 21 de maio a 26 de junho de 2021, na cidade de Fortaleza. As entrevistadas representam o estado do Ceará, possuindo lojas de varejo e atacado nas cidades de Fortaleza, Maranguape, Olinda, Recife e Juazeiro do Norte; e trabalhando com fábricas ou facções na região metropolitana de Fortaleza.

Em seguida, procedeu-se as transcritas das entrevistas de forma literal, sem correções quanto aos erros gramaticais cometidos, a fim de manter a fidedignidade dos relatos. Gerou-se, ao todo, 27 horas e 30 minutos de áudio e 397 páginas de transcrição. Cada entrevista teve média de duração de 118 minutos e originou um arquivo de cerca de 28 páginas de relatos.

5.5 Instrumento de coleta de dados

O instrumento de coleta de dados é composto um roteiro de entrevista semiestruturado (APÊNDICE B) com 35 perguntas. Destaca-se que todos os itens foram elaborados como forma de responder aos cinco objetivos específicos deste estudo, os quais são embasados pela teoria, conforme exposto no Quadro 10. Antes de iniciar a entrevista, a empreendedora foi questionada sobre alguns dados pessoais, familiares e do empreendimento, a fim de se traçar o perfil socioeconômico e cultural e fazer conexões com as demais perguntas.

Quadro 10 – Objetivos específicos, embasamento teórico e questões do roteiro de entrevista

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	EMBASAMENTO TEÓRICO	QUESTÕES DO ROTEIRO DE ENTREVISTA
Dados pessoais e familiares		Nome Data de nascimento Estado Civil Cor Residência: própria, alugada, mora só, mora com os pais Escolaridade Área de formação profissional Qtd de filhos Idade dos filhos Renda pessoal Renda familiar Hobby Profissão anterior Tempo na profissão anterior Carga horária de trabalho na profissão anterior Profissão do parceiro, se casada Renda do parceiro Escolaridade do parceiro Carga horária de trabalho do parceiro Profissão dos pais Ajudante no lar (sim ou não) Cuida de idosos (sim ou não)
Dados do empreendimento		Segmento do negócio Atacado ou varejo Fundador do negócio Ano de fundação Origem dos recursos Qtd de lojas Local do negócio Número de sócios, caso

		<p>haja</p> <p>Nº De funcionários (homens e mulheres)</p> <p>Faturamento anual bruto do negócio</p> <p>Membros da família trabalhando no negócio</p>
<p>Aprofundar a relação entre a maternidade e o percurso empreendedor;</p>	<ul style="list-style-type: none"> - As situações familiares podem ter um impacto maior nas decisões de trabalho das mulheres (GREENHAUS; POWELL, 2012; MOTA-SANTOS; CARVALHO NETO, 2017; NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010; PÉREZ-PÉREZ; AVILÉS-HERNÁNDEZ, 2016; TANURE, 2014); - Ao se tornarem mães, algumas mulheres migram da carreira corporativa para a empreendedora buscando melhor conciliar maternidade e trabalho (MARQUES; MOREIRA, 2011; LEWINS, 2015); - O apoio psicológico ou financeiro recebido do companheiro funciona como suporte no processo de migração de carreira (AKEHURST; SIMARRO; MAS-TUR, 2012; FERREIRA; BASTOS; D'ANGELO, 2018). - A identidade do papel de gênero, em particular o de mãe, pode impulsionar o empreendedorismo feminino (BREEN; LEUNG, 2020; BRUSH, BRUIN; WELTER, 2009; LEUNG, 2011; NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010); - Verifica-se inter-relação entre o ciclo reprodutivo, o projeto empreendedor e os padrões de empresárias (BRUNI; GHERARDI; POGGIO, 2004); 	<p>Experiência profissional: Q1</p> <p>Motivações para empreender: Q2, Q3 e Q4;</p> <p>Companheiro: Q5, Q6, Q7, Q8 e Q9;</p> <p>Contexto familiar: Q10;</p> <p>Gênero: Q11, Q12 e Q13.</p>
<p>Compreender a percepção de sucesso profissional após a maternidade;</p>	<ul style="list-style-type: none"> - A percepção de sucesso profissional está mais ligada ao bem-estar social do que ao crescimento e porte da empresa (MACHADO, 2008); - Apesar das mulheres em geral terem menor ambição de crescimento, mulheres com filhos apresentam altas expectativas de crescimento dos negócios (DAVIS; SHAVER, 2012); - O sucesso profissional é associado à superação (MENEZES; OLIVEIRA, 2013); - O desempenho no trabalho autônomo é mensurado por 06 variáveis: renda, ser o maior ganhador de renda, receita líquida, forma corporativa, ter empregados e taxa de desligamento (JOONA, 2018); - Medidas tradicionais de sucesso: sobrevivência e crescimento (KORSGAARD, 2007); - Maternidade e carreira são colocadas no mesmo patamar de importância, permanecendo após a maternidade a busca por sucesso, desafios, enriquecimento e realização pessoal (BREEN; LEUNG, 2020; FERREIRA; BASTOS; D'ANGELO, 2018; LOSADA; ROCHA-COUTINHO, 2007); - Em contraposição à carreira corporativa, o empreendedorismo é uma alternativa de trabalho que permite, concomitantemente, o progresso profissional e a maternidade (LEUNG, 2011). 	<p>Q14, Q15, Q16, Q17 e Q18.</p>
<p>Analisar a percepção de desempenho nos papéis familiares e profissionais após a maternidade;</p>	<p>As mulheres, especialmente as mães, acreditam que trabalhar em um próprio negócio pode lhes proporcionar a melhor conciliação de papéis familiares e profissionais (GEM, 2018; GOMES; SANTANA, 2004; HILL et al., 2007; KIRKWOOD; TOOTELL, 2008; LINDO et al., 2007; QUENTAL; WETZEL, 2002).</p>	<p>Q19, Q20, Q21 e Q22.</p>
<p>Investigar os conflitos trabalho-família</p>	<p>Conflito entre papéis no qual as pressões advindas do trabalho e da família são, de alguma forma, mutuamente incompatíveis, fazendo com que o desempenho do indivíduo em um dos</p>	<p>Contextualização: Q23</p> <p>Tempo, Energia e Eficiência: Q24, Q25,</p>

vivenciados por mães empreendedoras;	papéis seja dificultado ou prejudicado pelo seu envolvimento em outro papel. O conflito trabalho-família pode se originar no tempo, tensão ou comportamento dedicado a um papel, dificultando o cumprimento dos requisitos de outro (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).	Q26, Q27 e Q28; Tensão: Q29 Comportamento: Q30
Aprender a interface positiva entre o trabalho e a família de mães empreendedoras.	A interface positiva entre trabalho e família pode ser fonte de recursos benéficos, como afeto, desenvolvimento, capital psicológico, comportamento, valores, tempo, energia, eficiência, os quais extravasam de uma esfera a outra e trazem benefícios diretos e significativos para os diferentes domínios da vida (BARNETT; HYDE, 2001; FISHER; BULGER; SMITH, 2009; GREENHAUS; POWELL, 2006; HANSON; HAMMER; COLTON, 2006; STEENBERGEN; ELLEMERS; MOOIJART. 2007).	Contextualização: Q31 Valores, desenvolvimento e comportamento: Q32 Afeto: Q33 Capital psicológico: Q34 Fechamento: Q35.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Ressalta-se que as perguntas deste estudo foram elaboradas com base nos roteiros de entrevista semiestruturados do artigo internacional de Khan e Rowlands (2018) e Leung (2011); e das dissertações nacionais de Bianchim (2019), Dandolini (2018), Maia (2012), Strobino (2009) e Tanure (2014).

Khan e Rowlands (2018) buscaram compreender os desafios enfrentados por ‘*mumpreneurs*’ na Nova Zelândia, a partir de um roteiro com 11 itens. Leung (2011) abordou a identidade de papéis de gênero, especialmente o de mãe, como impulso ao empreendedorismo feminino entre empresárias japonesas, partindo de um roteiro com 10 perguntas. Bianchim (2019) analisou as interfaces entre trabalho e família na percepção dos docentes de instituições de ensino superior por meio da escala de conflito trabalho-família e de interface positiva entre trabalho e família, bem como através de um roteiro semiestruturado com 7 itens. Dandolini (2018) buscou compreender o empreendedorismo como ferramenta de liberdade feminina e a identificação dos “capitais” das mulheres empreendedoras contemporânea por meio de 18 perguntas lhes direcionada. Maia (2012) estudou a interação trabalho-família na percepção de secretários executivos a partir de 15 perguntas. Strobino (2009) investigou o empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família por meio de 55 itens direcionados à empreendedora e 39 ao seu parceiro. Já Tanure (2014) abordou empreendedorismo, família e flexibilização de horários através de 34 perguntas voltadas às mulheres empreendedoras.

Para a construção do roteiro de entrevista desta pesquisa, também foi levada em consideração a teoria que fundamenta as escalas de conflito trabalho-família - validada por Bastos e Aguiar (2014) - e a de interface positiva entre trabalho e família - proposta e validada por Aguiar (2016), ambas no contexto brasileiro.

Diante do exposto, este estudo avança ao agregar e confrontar perspectivas nacionais e internacionais sobre as temáticas da interface trabalho-família e maternidade, considerando também os pressupostos teóricos internacionalmente consagrados que embasaram a validação de escalas nacionais. A partir disso, foi possível inovar com a construção de um roteiro de pesquisa que aborde, simultaneamente, os impactos negativos e positivos da maternidade no trabalho e vice-versa, bem como os impactos da relação conjugal no trabalho e vice-versa.

5.6 Análise dos dados

Os dados coletados foram tratados de forma qualitativa por meio da análise de conteúdo, pois essa técnica permite a realização de procedimentos padronizados, sistemáticos e objetivos, os quais se aproximam da quantificação e possibilitam o tratamento científico. Nesse sentido, reitera-se que a operacionalização da análise de conteúdo é legitimada por suas propriedades, a saber: i) objetividade - regras preestabelecidas e claras; ii) sistematicidade – organização por meio das categorias de análise; iii) dimensão quantitativa – cálculo de frequências para análise estatística do texto; e iv) dimensão qualitativa – identificação de presença ou ausência de temáticas e abstrações (COLBARI, 2014).

Bardin (2011) elenca o desenvolvimento da análise de conteúdo em quatro fases: 1) antecedentes, 2) constituição de um *corpus*, 3) exploração do material e 4) tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Na terceira fase - exploração do material - definir-se-ão as categorias de análise, sendo essa uma das etapas mais importantes da análise de conteúdo, tendo em vista que demarca o elo entre os objetivos da pesquisa e os seus resultados. Após essa etapa, definem-se as unidades de análise, que podem ser a ‘unidade contextual’, ‘unidade de codificação’, e ‘unidade analítica’, distinguidas, respectivamente, como o maior elemento textual de uma categoria, menor elemento textual de uma categoria e trecho a ser analisado (MAYRING, 2000 *apud* COLBARI, 2014).

Laville e Dionne (1999) apresentam três modos de definição das categorias de análise: o modelo aberto; o modelo fechado; e o modelo misto. Neste estudo, é adotado o modelo misto, em que a grade de categorias analíticas é mutável, visto que em suas análises e interpretações, o pesquisador não quer se limitar à verificação da presença de elementos predeterminados. O modelo misto situa-se entre o modelo aberto e fechado.

Com a finalidade de se atingirem os objetivos específicos delimitados, foram previamente definidas cinco categorias de análise (maternidade e percurso empreendedor, sucesso profissional, desempenho de papéis, conflito trabalho-família e interface positiva

entre trabalho e família), bem como algumas unidades contextuais, conforme apresentado no Quadro 9. No decorrer da análise de dados, algumas destas sofreram modificações, além disso emergiram as unidades de codificação. Dessa forma, na seção Elementos analisados, apresenta-se o Quadro 11, onde consta de forma mais completa todos os elementos analisados nesta pesquisa.

Quadro 11 – Categorias de análise e unidades contextuais

CATEGORIAS DE ANÁLISE	UNIDADES CONTEXTUAIS (antes da análise de dados)
Maternidade e percurso empreendedor	Experiência profissional Motivações para empreender Companheiro Contexto familiar Gênero
Percepção de sucesso profissional	-----
Desempenho de papéis	-----
Conflito trabalho-família	Tempo Tensão Comportamento
Interface positiva entre trabalho e família	Afeto Desenvolvimento Capital Psicológico Comportamento Valores Tempo Energia Eficiência

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Na quarta fase - tratamento dos resultados, inferência e interpretação - utilizou-se o *software* ATLAS.ti, o qual permite que a pesquisadora faça a análise sistemática de dados qualitativos a partir de diferentes tipos de arquivo, como documentos de texto, imagens, gravações de áudio, vídeos, arquivos PDF, dados geográficos, dados do Twitter, citações do Evernote e gerenciadores de referência e dados de pesquisa (CORRAL, 2020).

No Atlas.ti, há o conceito de Unidades Hermenêuticas (HU – *Hermeneutic Units*), que é um espaço único de armazenamento de todos os dados: os documentos primários (*P-Docs – primary documents*), as citações (*quotations*), os códigos (*codes*) e os comentários (*memos*). Além desses, há os recursos para análise e visualização dos dados, como as visualizações de redes (*network views*).

Entre as vantagens de utilização desse software, destaca-se a possibilidade de maior: i) transparência, visto que é possível acessar os dados originais e comparar com os dados abstraídos; ii) rigor, ao se demonstrar como os dados foram obtidos, permitindo a validação e replicação da pesquisa; iii) facilidade e agilidade no gerenciamento dos arquivos,

no processo de codificação e na elaboração de relatórios; iv) registro de todas as etapas de análise e resultados intermediários, propiciando a verificação e avaliação geral do processo a qualquer instante (BAUER; GASKELL, 2007; DOLAN; AYLAND, 2001; FRIESE 2019; LAGE; GODOY, 2008).

Lage e Godoy (2008) argumentam ainda que a possibilidade do embasamento teórico e dos resultados serem convertidos em dados codificáveis facilita a elaboração de correlações complexas entre dados-resultados-aspectos teóricos, o que permite testar ideias e pressupostos. Os autores advertem que apesar de todas essas facilidades, o *software* não tem capacidade de interpretar ou fazer qualquer trabalho analítico. Ele serve “apenas” como uma ferramenta de apoio que auxilia no ordenamento, gerenciamento, codificação, busca, recuperação e visualização de dados, o que permite a otimizando o tempo de análise.

Diante do exposto, compreende-se que esta pesquisa se fundamentada no paradigma interpretativista, sendo qualitativa e descritiva. Utiliza-se um roteiro semiestruturado composto por 35 perguntas, além dos itens relacionados aos dados pessoais e familiares e dados do empreendimento. Os relatos das entrevistas serão tratados de forma qualitativa por meio da análise de conteúdo e operacionalizados no *software* atlas.ti 7. Após essa compilação, a próxima seção apresenta os resultados da pesquisa.

6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

6.1 Perfil das sujeitas da pesquisa

Nesta seção, são apresentados os dados pessoais e familiares e os dados do empreendimento, perguntados antes de se iniciar a entrevista propriamente dita, a fim de se traçar o perfil das empreendedoras e seus respectivos empreendimentos. Esse detalhamento proporciona a melhor compreensão dos resultados desta pesquisa. Dessa forma, é possível realizar as devidas conexões com os itens do roteiro semiestruturado. A fim de manter o anonimato das participantes e dos negócios, as sujeitas da pesquisa são identificadas de E1 a E14; as pessoas e os empreendimentos citados tiveram os nomes substituídos por “fulana” e “empresa” respectivamente.

Conforme apresentado no Quadro 12, as entrevistadas apresentam resumidamente o seguinte perfil: têm idade entre 31 e 44 anos, com predominância na faixa de 30 anos; apresentam famílias pequenas, 86% têm um ou dois filhos; média de renda pessoal de R\$ 7.262,00 e familiar de R\$ 18.292,00; 71% são casadas; apresentam alta escolaridade, 86% têm nível superior completo ou pós-graduação; e 71% têm empregados domésticos em tempo integral.

Devido ao pré-requisito estabelecido na metodologia das sujeitas da pesquisa terem, preferencialmente, no mínimo, nível superior completo, já se esperava que o nível de escolaridade fosse alto, o que vai ao encontro da pesquisa de Bandeira et al. (2020), Machado, Barros e Palhano (2003), Teixeira e Bomfim (2016) e Vale e Serafim (2010).

Frisa-se que 10 das 14 entrevistadas têm ajuda terceirizada, com pelo menos uma empregada ou babá em tempo integral, o que vai ao encontro das pesquisas de Quental e Wetsel (2002), Shelton (2006), Strobino e Teixeira (2014) e Bandeira et al. (2020), em que a terceirização doméstica é uma das estratégias de mitigação dos CTF, permitindo que as empreendedoras se libertem das demandas da casa e se dediquem mais ao trabalho. Esse dado tem relação direta com o tema deste estudo, já que para minimizar os efeitos negativos e maximizar os efeitos positivos da acumulação de papéis são necessárias condições mínimas de apoio, como a terceirização doméstica. Esse assunto será detalhado na seção ‘Apoio de Terceiros’.

Quando se comparam as mulheres com seus respectivos parceiros, dois dados chamam atenção: 50% das mulheres apresentam renda pessoal igual ou superior a de seu parceiro e 86% possuem escolaridade igual ou superior a de seus parceiros. Esses dados evidenciam que metade das mulheres são responsáveis por pelo menos 50% da renda familiar,

o que sugere que a remuneração proporcionada pelo empreendedorismo vem sendo significativa e tão importante quanto a de seu companheiro para o sustento da família. Também se depreende que essas mulheres possuem voz e representatividade dentro de seu lar já que são tão qualificadas e bem remuneradas quanto seus parceiros.

Destaca-se que o perfil das entrevistadas está em consonância ao descrito na pesquisa de Bandeira et al. (2020), de Gouvêa, Machado e Silveira (2013) e da Rede Mulheres Empreendedoras (RME, 2016), principalmente, no que se refere ao estado civil, à presença de filhos e à participação no orçamento familiar.

Quadro 12 – Dados pessoais e familiares

	Idade	Filhos	Renda pessoal	Renda familiar	Estado Civil	Escolaridade	Empregados domésticos
E1	40	2	R\$ 12.000,00	R\$ 37.000,00	Casada	Pós-Graduação	Integral
E2	44	1	R\$ 5.000,00	R\$ 20.000,00	Divorciada	Pós-Graduação	Integral
E3	32	1	R\$ 2.200,00	R\$ 11.000,00	Casada	Superior Completo	Não
E4	42	3	R\$ 20.000,00	R\$ 40.000,00	Casada	Pós-Graduação	Integral
E5	37	1	R\$ 5.000,00	R\$ 15.000,00	Casada	Superior Completo	Integral
E6	41	4	R\$ 15.000,00	R\$ 30.000,00	Casada	Segundo Grau Completo	Integral
E7	41	2	Não Informada	Não Informada	Casada	Superior Completo	Integral
E8	37	1	R\$ 7.000,00	R\$ 7.000,00	Divorciada	Pós-Graduação	Integral
E9	38	2	R\$ 6.500,00	R\$ 18.000,00	Casada	Superior Incompleto	Integral
E10	34	1	R\$ 3.000,00	R\$ 6.000,00	Casada	Superior Completo	Não
E11	31	1	R\$ 2.000,00	R\$ 20.000,00	Solteira	Superior Completo	Integral
E12	39	1	R\$ 6.000,00	R\$ 10.000,00	Casada	Pós-Graduação	Não
E13	31	1	R\$ 7.700,00	Não Informada	Casada	Superior Completo	Integral
E14	36	1	R\$ 3.000,00	R\$ 5.500,00	Divorciada	Pós-Graduação	Não

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Ainda no tocante a caracterizar as sujeitas da pesquisa, no Quadro 13, apresentam-se os dados dos negócios administrados pelas mulheres entrevistadas neste estudo. Em síntese, elas têm negócios de 04 a 13 de fundação; possuem de 01 a 07 lojas físicas (loja de fábrica ou ponto de venda) ou loja virtual; contratam de 2 a 53 funcionários ou prestadores de serviço, priorizando a mão de obra feminina; atuam no ramo de moda íntima (01), moda feminina (06) e moda infantil (07); faturam anualmente entre 9.700,00 e 9.300.000,00; e trabalham predominantemente no varejo e atacado concomitantemente.

Quadro 13 – Dados do empreendimento

	Tempo da empresa	Qtd de lojas	Qtd de funcionários/prestadores de serviço	% de funcionárias mulheres	Ramo do Vestuário	Faturamento anual
E1	13	4	53	66%	Moda íntima	R\$ 9.300.000,00
E2	8	1	4	75%	Moda feminina (jeans)	R\$ 1.200.000,00
E3	6	Virtual	7	71%	Moda feminina (casual)	R\$ 300.000,00
E4	5	3	15	87%	Moda feminina (plus size)	R\$ 2.000.000,00
E5	12	2	8	100%	Moda Infantil (masculina e feminina)	R\$ 800.000,00
E6	10	2	16	94%	Moda feminina (casual)	R\$ 700.000,00
E7	11	7	40	Não Informado	Moda feminina (casual)	Não Informado
E8	8	2	4	100%	Moda infantil (sem gênero)	R\$ 630.000,00
E9	6	2	6	83%	Moda infantil (feminina)	R\$ 380.000,00
E10	8	1	2	100%	Moda infantil (masculina e feminina)	R\$ 340.000,00
E11	5	Virtual	2	Não Informado	Moda infantil (feminina)	R\$ 20.000,00
E12	4	Virtual	4	50%	Moda infantil (masculina e feminina)	R\$ 9.700,00
E13	11	1	5	60%	Moda feminina (casual)	Não Informado
E14	4	Virtual	5	80%	Moda infantil (masculina e feminina)	R\$ 60.000,00

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Conforme mencionado na metodologia, esta pesquisa delimita-se a estudar mães empreendedoras que conduzem pequenos negócios cearenses de vestuário do segmento de confecção. Os pequenos negócios são caracterizados pelo faturamento anual de até 4,8 milhões (SEBRAE, 2021). Diante do faturamento superior ao estabelecido, considera-se que o empreendimento E1 não é atualmente um pequeno negócio, entretanto isso não alterou a análise conjunta dos dados, visto que a empresa foi classificada por muitos anos como de pequeno porte, tendo ainda características gerenciais desse perfil empresarial. Ademais, o crescimento abrupto se deu durante a pandemia, a partir de 2020. Todos os demais empreendimentos são pequenos negócios.

O vestuário contempla moda praia, moda íntima, moda infantil, moda feminina, moda masculina, etc (NCM, 2020). Nesta pesquisa, 01 das entrevistadas atua no ramo da moda íntima; 06, da moda feminina (jeans, casual e *plus size*); e 07, da moda infantil (sem gênero, feminina e masculina e feminina).

Em relação ao tempo da empresa, verifica-se que a maioria (09) tem no máximo oito anos de fundação, sendo classificados como negócios estabelecidos (com mais de 3,5

anos de existência) pelo *Global Entrepreneurial Monitor* (GEM), o que sugere a estabilidade e solidez desses empreendimentos.

No que concerne à quantidade de lojas, a metade das entrevistas (07) gerencia apenas uma ou duas lojas físicas. Destaca-se ainda que 04 mulheres possuem apenas lojas virtuais, expondo seus produtos em feiras ou lojas colaborativas. Segundo o Fórum Econômico Mundial (WEF) e o relatório *The State of Fashion 2020 Coronavirus Update*, os negócios virtuais e o investimento na infraestrutura digital são as tendências do empreendedorismo, principalmente, após as restrições impostas no início da pandemia da COVID19, quando houve a reestruturação de todo o processo de compra e venda.

Quanto aos funcionários ou prestadores de serviços, destaca-se que se prioriza a contratação de mulheres, tanto que, em média, 81% de mão de obra é do gênero feminino. Esse dado vai ao encontro da pesquisa conduzida pela Rede Mulher Empreendedora (RME, 2019), em que se evidencia que mulheres brasileiras preferem contratar mulheres, tanto que 29% dos seus negócios têm maioria de funcionárias do sexo feminino e 29% empregam apenas mulheres.

Por fim, compreendido o perfil das entrevistadas – mulheres da classe média, brancas, jovens, casadas, educadas, proprietárias de pequenos negócios de vestuário no Ceará e que priorizam contratar outras mulheres – a próxima seção evidencia como essas mulheres optam pelo empreendedorismo levando em consideração aspectos relacionados à maternidade.

6.2 Elementos analisados

Conforme apresentado da seção [5.6 Análise de dados](#), foram previamente definidas cinco categorias de análise (maternidade e percurso empreendedor, sucesso profissional, desempenho de papéis, conflito trabalho-família e interface positiva entre trabalho e família), bem como algumas unidades contextuais, apresentadas no Quadro 9. Entretanto, no decorrer da análise de dados, algumas destas sofreram modificações, além disso emergiram as unidades de codificação, os menores elementos da análise. Dessa forma, apresenta-se abaixo o Quadro 14, onde constam todos os elementos analisados nesta pesquisa, tanto os definidos a priori quanto no decorrer da análise de dados.

Quadro 14 – Categorias de análise, unidades contextuais e unidades de codificação

CATEGORIAS DE ANÁLISE	UNIDADES CONTEXTUAIS	UNIDADES DE CODIFICAÇÃO
Maternidade e percurso empreendedor	Motivações para empreender	Flexibilidade
		Autonomia
		Exploração de oportunidade
		Necessidade Financeira
		Insatisfação com emprego formal
	Gênero	Habilidades consideradas femininas
		Identificação materna
		Patriarcado
		Autoempoderamento
		Precariedade laboral
	Apoio	Da família
		Do parceiro
		De terceiros
Percepção de sucesso profissional	-----	Retorno financeiro e crescimento
	-----	Equilíbrio trabalho-família
	-----	Realização
Desempenho de papéis	-----	Papéis e estilo gerencial
	-----	Papéis e culpa
Conflito trabalho-família	Tempo	Responsabilidade e envolvimento
		Sobrecarga
		Pouco tempo à família
		Pouco tempo para si
	Tensão	Estresse do trabalho
		Pouca participação do companheiro
Comportamento	Incompatibilidade de papéis	
Interface positiva entre trabalho e família	-----	Capital psicológico
		Recurso material
		Desenvolvimento
		Afeto
		Valores
		Tempo
		Eficiência
		Energia

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Após esse esclarecimento, as próximas seções e subseções irão apresentar os resultados segmentados por categoria de análise, unidade contextual e unidade de codificação respectivamente.

6.3 Maternidade e percurso empreendedor

Nesta subseção, busca-se responder ao primeiro objetivo específico, que é aprofundar a relação entre a maternidade e o percurso empreendedor. O pressuposto é que a identidade do papel de gênero, em particular o de mãe, é levada em consideração ao se optar pelo empreendedorismo.

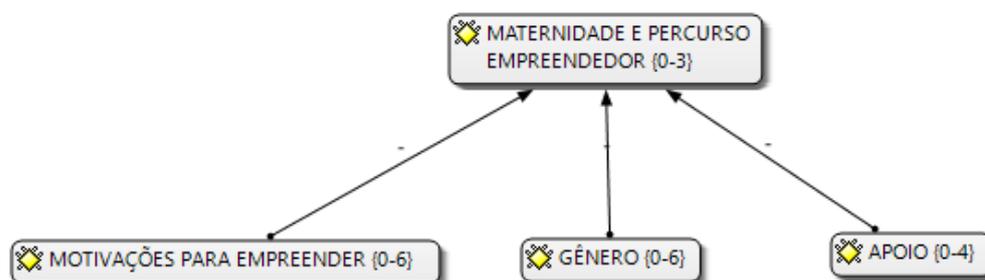
Considerando que a literatura indica que situações familiares podem ter um impacto maior nas decisões de trabalho das mulheres (GREENHAUS; POWELL, 2012; MOTA-SANTOS; CARVALHO NETO, 2017; NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010; PÉREZ-PÉREZ; AVILÉS-HERNÁNDEZ, 2016; TANURE, 2014); e que a maternidade está, muitas vezes, no cerne dessas situações; pode-se compreender a identidade do papel de gênero, especialmente o de mãe, como um gatilho na busca pelo empreendedorismo (ABUHUSSEIN; KOBURTAY, 2021; BRUSH; BRUIN; WELTER, 2009; HATOUM; HADDOUD; MORDI, 2023; LEUNG, 2011; LOBO et al., 2023; LEWIS et al., 2015; RIVERA; FONTES; RUIZ-JIMÉNEZ, 2021; RME, 2016).

Assim, a literatura internacional ressalta correlação positiva entre a presença de filhos pequenos e o empreendedora feminino (BESAMUSCA et al., 2020; JAYAWARNA; ROUSE; KITCHING, 2013; JOONA, 2017, 2018; RØNSEN, 2014) e essa predisposição só aumenta com a chegada de mais filhos (VAN LIESHOUT et al., 2019). Nacionalmente, também se verifica esse fenômeno, tanto que 75% das mulheres decidem empreender após darem à luz e 55% das empreendedoras são mães (RME, 2016).

Nesse sentido, verifica-se que o percurso empreendedor impacta e é impactado por uma série de questões pessoais e familiares, devendo ser compreendido dentro de um contexto amplo e subjetivo. Assim, nesta pesquisa, contemplam-se os diversos aspectos que refletem na escolha e manutenção da atividade empreendedora.

Diante do exposto, na Figura 9, verifica-se que a categoria analítica ‘maternidade e percurso empreendedor’ consolida 03 unidades contextuais, a saber: motivações para empreender, gênero e apoio. Cada uma dessas unidades contextuais apresenta unidades de codificação, que serão detalhadas nas seções seguintes.

Figura 9 - Maternidade e percurso empreendedor



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A unidade contextual ‘motivações para empreender’ explana quais são as razões para as mulheres escolherem o empreendedorismo, incluindo a flexibilidade, autonomia, exploração de oportunidade, necessidade financeira e insatisfação profissional. A unidade ‘gênero’ evidencia o porquê de as mulheres empreenderem e serem a maioria no ramo da confecção, apontando-se: as habilidades consideradas femininas, a identificação materna, o patriarcado, o autoempoderamento e a precariedade laboral. A unidade ‘apoio’ mostra como o incentivo recebido da família, do parceiro e de terceiros pode repercutir na escolha e continuidade do empreendedorismo. Destaca-se que a maternidade é abordada dentro de todas essas unidades contextuais, evidenciando seu impacto em todo o percurso empreendedor.

Para a maior grupo de entrevistadas, a busca pelo empreendedorismo se deu pouco após o nascimento dos filhos justamente por ser essa uma ocupação que permitia uma maior flexibilidade de horários e, conseqüentemente, melhor equilíbrio trabalho-família na percepção delas. Logo, isso indica **que o primeiro pressuposto - a identidade do papel de gênero, em particular o de mãe, é levada em consideração ao se optar pelo empreendedorismo - é predominante nesta pesquisa, sendo a motivação de quatro empreendedoras (E1, E4, E9 e E14)**. E, mesmo entre as empreendedoras que elencaram outras motivações - autonomia, exploração de oportunidade, necessidade financeira e insatisfação profissional – a maternidade é constantemente considerada para se permanecer na atividade empreendedora.

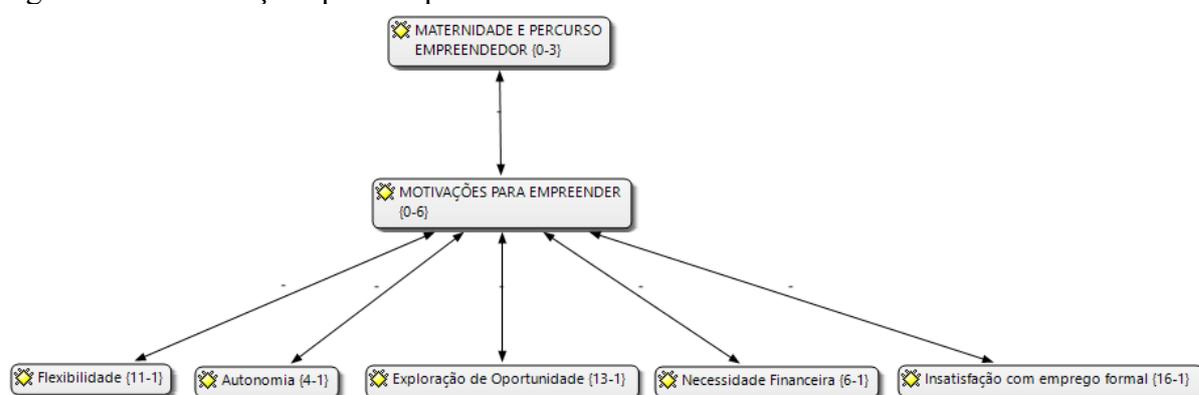
6.3.1 *Motivações para empreender*

A literatura informa que dentre os motivos que impulsionam as mulheres a tomar a decisão de ter um negócio próprio estão: necessidade, realização pessoal, exploração de oportunidade, dificuldade de ascensão profissional e busca do equilíbrio trabalho-família (TEIXEIRA; BOMFIM, 2016); independência profissional, necessidade financeira, trabalhar em casa, dificuldade em transpor o ‘teto de vidro’, insatisfação com o emprego formal e busca

por autonomia e flexibilidade (DEMARTINO; BARBATO; JACQUES, 2006; JONATHAN; SILVA, 2007; LINDO et al., 2007; POSSATTI; DIAS, 2002); e influência familiar (BRUNI; GHERARDI; POGGIO, 2004; VALE; SERAFIM, 2010; MOTA-SANTOS; CARVALHO NETO, 2017).

Nesse sentido, na Figura 10, a unidade contextual ‘motivações para empreender’ explica quais são as razões para as mulheres escolherem o empreendedorismo, consolidando 5 unidades de codificação: flexibilidade (11), autonomia (4), exploração de oportunidade (13), necessidade financeira (6) e insatisfação profissional (16).

Figura 10 – Motivações para empreender



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A ‘flexibilidade’ sugere que as mulheres escolherem o empreendedorismo para gerirem seu horário de trabalho. A ‘autonomia’ evidencia a vontade de conduzir um empreendimento à sua maneira. A ‘exploração de oportunidade’ indica que o negócio foi montado para suprir uma demanda no mercado. A ‘necessidade financeira’ está relacionada a estabelecer o negócio como forma de se manter. A ‘insatisfação profissional’ revela como o descontentamento com o emprego formal pode catalisar a decisão de empreender.

Destaca-se que essas são as motivações iniciais apontadas por elas. Porém, no decorrer da análise dos dados, percebem-se que as diversas razões se entrelaçam, não sendo possível algumas vezes apontar uma motivação principal, mas sim um somatório de motivos que culminaram na decisão de empreender. Por isso, há citações que se referem simultaneamente a mais de uma unidade de registro, já que constantemente é levado em consideração mais de um motivo ao se optar pelo empreendedorismo. Nesta pesquisa, destacam-se as motivações que indicam certa possibilidade de escolha, o que é um fenômeno comum entre mulheres escolarizadas da classe média, público-alvo desta pesquisa.

6.3.1.1 Flexibilidade

Constata-se que 06 mulheres pesquisadas optaram pelo empreendedorismo buscando ter flexibilidade. Destas, 02 (E2 e E8) a almejavam para melhor gerir seus horários e, assim, se sentirem mais realizadas, não sendo identificada relação com o papel materno. Inclusive, elas empreenderam antes mesmo de se tornarem mães e relatam que viram no empreendedorismo a possibilidade de maior liberdade e rentabilidade: “Eu queria ter flexibilidade, eu não queria bater cartão, ter horário fixo, eu queria trabalhar onde eu quisesse, de onde eu quisesse e ganhar mais também [risos]” (E8).

Já as outras quatro entrevistadas (E1, E4, E9 e E14) acreditavam que a flexibilidade de horários favoreceria o alcance do equilíbrio trabalho-família, logo a escolha pelo empreendedorismo teve relação direta com o papel materno: “[empreendi] por causa da família mesmo, para ter mais tempo com minha filha e a flexibilidade de horários” (E1); “sem sombra de dúvidas, a minha maior motivação foi estar mais perto dos meninos” (E9); “[empreendi] para ter mais tempo com a Fulana [filha]” (E14).

De tanto ver a minha filha chorando toda vez que eu saía pra trabalhar, que eu saí do emprego formal [...] Eu disse: 'preciso arranjar uma forma de ficar mais em casa' [...] A gente, mulher, vive um dilema eterno, né, da maternidade versus a nossa realização pessoal [...] A gente fica tentando sempre encontrar o melhor formato pra encaixar tudo, né. E, aí, a gente vai começando a buscar esse jeitinho de trabalhar e cuidar dos nossos filhos, a bem da verdade é essa. (E4)

As empreendedoras E1 e E14 relatam que se identificavam e se sentiam realizadas na profissão em que atuavam, engenharia de produção mecânica e publicidade, respectivamente. Porém, após o nascimento dos filhos, essa percepção mudou, pois a falta de flexibilidade somada às novas demandas maternas aumentaram consideravelmente o conflito trabalho-família. A expectativa de superar esse conflito pesou bastante na decisão de pedir demissão do emprego formal, migrando de uma carreira corporativa consolidada para o empreendedorismo para melhor atender as necessidades dos filhos ainda pequenos.

Entrei no Grupo [Tal], fiquei uns 4 anos e meio lá, amava, amava, amava, sou muito grata [...] Eu já tinha a Fulana [filha], **esse trabalho de ficar batendo ponto, como eu era da área industrial, trabalhava sábado, domingo, feriado, muito puxado, não tinha flexibilidade de horários para marcar uma consulta, para levar no pediatra, tudo era mais complicado.** Se *tava* doente, não podia faltar, né! E aí, **foi quando eu decidi ir para a [Empresa Própria].** Passei, assim, uns três meses me despedindo da [Empresa Formal]. Não conseguia sair [risos]. (E1)

Quando eu estava com dois anos e meio na empresa, eu engravidei da [filha]. E, aí, era um ambiente que eu gostava muito de trabalhar [...] Só que chegou a época que eu *tava* frustrada. A Fulana [filha] começou a estudar, eu chegava atrasava porque fazia questão de deixar na escola [...] Foi criando um desgaste, porque, assim, eu só deixava na escola e via ela à noite [...] **Eu comecei a ficar**

muito estressada dessa rotina. Tava indo com preguiça. Tava muito desmotivada para trabalhar. Tava indo, assim, a força, era aquela coisa, não quero ficar sem emprego. Aí, surgiu a conversa com os meus irmãos. O meu irmão conhece milhões de pessoas que têm marca, que não tem nada que a gente tinha na mão [...] E, aí, foi quando eu disse ‘vamos, bora passar para frente, bora, vamos lançar’. Aí, foi fiz o acordo no meu trabalho para receber minhas contas. (E14)

Apesar de vivenciar algumas insatisfações na sua profissão de representante farmacêutica, E9 afirma que se sentia presa ao seu cargo visto que era bem remunerada e precisava do dinheiro para manter o padrão da família. Entretanto, após seu filho ser acometido por um grave problema de saúde e ficar 13 dias em coma na UTI, ela prometeu que viveria para ele caso sobrevivesse. Ele sobreviveu e, portanto, ela buscou desengavetar o projeto de empreender que sempre teve, mas lhe faltava coragem de ‘largar o osso’. Ela empreendeu almejando o equilíbrio trabalho-família: “depois que aconteceu isso com ele foi que eu estalei pra isso, eu preciso estar mais perto dos meninos” (E9).

Eu tinha uma vida financeira maravilhosa e tudo, mas eu tinha pouco tempo pros meus filhos [...] Eu era refém do meu salário [...], daqueles benefícios, eu não queria largar o osso até que eu vivi uma realidade que colocou a vida da minha família em risco e eu passei a enxergar a vida de uma maneira diferente. O pior momento me fez enxergar e abrir os olhos pra aquilo, porque eu já tinha vontade de empreender [...], mas eu me acomodei [...] **Eu já comecei a desenhar um plano B assim que eu saí do hospital. Eu saí do hospital com o meu filho já pensando ‘o que eu vou fazer?’.** E, aí, eu vi uma amiga minha vendendo moda infantil, e eu achei aquilo lindo [...] ‘Se eu fosse mãe de menina, eu ia querer que minha filha vestisse isso’ [...] **Eu comecei a [Empresa] [...] no mês seguinte que meu filho saiu do hospital [...]** Quando eu fui desligada, eu coloquei no papel realmente agora eu vou partir pra cima do atacado (E9)

Esse achado corrobora com Quental e Wetzel (2002) e Lindo et al. (2007), que indicam que a flexibilidade de horário é ponto fundamental para a harmonização das demandas laborais e familiares; e com Tanure (2014), que argumenta que um dos motivos que mais impacta na busca pelo empreendedorismo feminino é a família. No anseio de maior flexibilidade e autonomia para estarem mais próximas da família e, principalmente, dos filhos, as empreendedoras levam as questões domésticas muito a sério ao optarem pelo autoemprego.

Ratificam-se ainda os dados da Rede Mulher Empreendedora, que informa que entre as razões para empreender estão trabalhar com o que gosta/ realizar sonho (66%), flexibilidade (52%), mais tempo para a família (30%) e trabalhar em casa (24%) (RME, 2016); e os estudos de estudos de Soares (2020), em que a flexibilidade e a realização são os fatores que mais levam as mulheres a empreender após a maternidade; de Rodrigues, Daniel e Franco (2022), em que as mães acreditam que a flexibilidade conquistada na carreira empreendedora possa auxiliá-las a serem mães presentes e empreendedoras maternas, sendo a maternidade compatível com a gestão empresarial.

Nesse sentido, as entrevistadas E1, E4, E9 e E14 confirmam a literatura majoritária, que indica que a busca pelo empreendedorismo é motivada principalmente pela flexibilidade, sendo essa característica inerente ao negócio próprio identificada como ferramenta de alcance do equilíbrio trabalho-família, mesmo as empreendedoras trabalhando mais horas depois (CARRIGAN; DUBERLEY, 2013; DOURADO, 2017; GEM, 2018; KUSCHEL, 2019; LEPELEY et al. 2019; PASSOS, 2019; PÉREZ-PÉREZ; AVILÉS-HERNÁNDEZ, 2016; RODRIGUES; DANIEL; FRANCO, 2022; SEVÄ; ÖUN, 2015; SOARES, 2020; TANURE, 2014; TEIXEIRA; BOMFIM, 2016; THÉBAUD, 2016).

Elas também confirmam os estudos internacionais realizados com ‘*mumpreneurs*’, os quais indicam que a maternidade pode influenciar na transição da carreira corporativa para a empreendedora (CASTOLDI; DELIBERAL; CUCCHI, 2020; LEWIS et al., 2015; SALGADO; JORGE, 2018; THÉBAUD, 2016) já que, na percepção das mulheres, essa ocupação facilita o alcance do equilíbrio trabalho-família a partir da conciliação da boa maternidade com a carreira promissora (ABDELSALAM; AL-HADDAD; ZEQRIRI, 2020; BREEN; LEUNG, 2020; BRUSH; BRUIN; WELTER, 2009; EKINSMYTH, 2011; JOONA, 2018; LEUNG, 2011; LEWIS, 2010, 2015; 2016; NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010; RICHOMME-HUET; FRASCO; D'ANDRIA, 2013). Logo, essa transição está pautada, entre outros motivos, no potencial impacto positivo à família (BREEN; LEUNG, 2020).

Assim, Passos (2019) demonstra haver a Prática Empreendedora Parental por trás do fenômeno *mumpreneurship*, evidenciando que a relação de parentalidade (pai, mãe ou outros cuidadores) faz com que o indivíduo enxergue na abertura de um negócio a possibilidade de conciliação trabalho-família. A autora destaca ainda que essa prática segue uma ordem lógica: i) tornar-se mãe ou pai; ii) necessitar da conciliação trabalho-família; iii) levantar informações para o início de uma atividade favorável à essa conciliação; iv) realizar alguma dessas atividades: pedir demissão, buscar informações sobre abertura de negócio e se aperfeiçoar na futura área atuação. Costa (2022) também destaca o quanto a maternidade e os familiares podem influenciar na decisão de mulheres por empreender após tornarem-se mães.

Nesse sentido, esta pesquisa contribui para o modelo “5Ms” de consciência de gênero proposto por Brush, Bruin e Welter (2009) e testado por Abuhussein e Koburtay (2021), Rivera, Fontes e Ruiz-Jiménez (2021), Hatoum, Haddoud e Mordi (2023) e Lobo et al. (2023), confirmando que a maternidade tem forte impacto sobre o empreendedorismo feminino e, por isso, deve ser analisada de forma central nos estudos dessa temática.

Por fim, considerando que o maior grupo de entrevistadas buscou a atividade empreendedora especificamente por acreditar que a flexibilidade de horários favoreceria o

equilíbrio trabalho-família, conclui-se que o primeiro pressuposto da pesquisa é confirmado. Além disso, verifica-se que essa característica inerente ao autoemprego é constantemente considerada para se manter no empreendedorismo, o que vai ao encontro dos principais estudos nacionais e estrangeiros sobre a temática, conforme mencionado acima. Após compreender que a flexibilidade é a principal motivação para o empreendedorismo feminino, a próxima subseção apresenta a segunda maior motivação.

6.3.1.2 *Autonomia*

Constata-se que 03 das mulheres pesquisadas (E6, E12 e E13) empreenderam para ter maior autonomia e, portanto, trabalharem com o que gostam e do seu jeito. A empreendedora E6 relata que ama o trabalho de criação na moda, sendo esse o principal motivo para montar uma loja de roupas femininas; E12 indica que além de ser ‘apaixonada por moda’, queria ter liberdade para fazer o negócio à sua maneira; e E13 aponta que ‘amava’ moda e queria ‘fazer algo diferente no mundo’, algo que fosse sua extensão.

Sempre fui apaixonada por moda, sempre quis fazer moda. Então, eu tinha certeza que queria fazer estilismo de moda [...] **[minha motivação para empreender foi] a liberdade de você fazer aquilo que você acredita sem precisar de ok, autorização de ninguém.** Eu escolho se vou estar na feira X, Y ou Z. Eu escolho a loja que eu quero estar, eu escolho as cores, eu faço a estampa que eu quero. Então, assim, **a liberdade de expressar o que eu acredito é o que realmente me move.** (E12)

Resolvi mudar [de curso] para o que eu realmente amava [Design de Moda] [...] **A principal [motivação] era fazer algo diferente no mundo [...]** Nossas roupas sempre foram muito ousadas, estampadas. Então, sempre foi uma pegada [...] meio que como se a gente quisesse **criar uma extensão da gente**, daquilo que a gente vivia no nosso dia a dia, seja no nosso estilo, seja na nossa maneira de pensar, agir. (E13)

A busca por maior autonomia revela que questões mais elementares já foram superadas. Logo, as empreendedoras podem ‘se dar ao luxo’ de ter ambições mais subjetivas e íntimas em sua carreira, procurando uma ocupação que lhes dê prazer acima de tudo. Isso reforça os padrões comportamentais das mulheres da classe média, que partem de contexto socioeconômico mais favorável e, por isso, vivenciam tanto na vida pessoal quanto profissional oportunidade de escolhas.

Logo, esta pesquisa corrobora com os estudos internacionais de Richomme-Huet, Frasco e D'Andria (2013), Ekinsmyth (2014) e Besamusca et al. (2020), ao constatarem que o ‘*mumpreneurship*’ é um fenômeno impactado pelos efeitos da classe social, sendo comum entre a classe média e caracterizado por empreendedoras jovens, educadas e bem-sucedidas.

Também se vai ao encontro do estudo de Kraiser e Mota-Santos (2021), que, ao comparar mulheres empreendedoras e trabalhadoras em domicílio (faccionistas) identificaram que, entre as empreendedoras, encontram-se características como orgulho, satisfação e autoconfiança; já entre as faccionistas, verifica-se menor autonomia e maior dificuldade em conquistar independência financeira e emocional.

Confirmam-se ainda as pesquisas nacionais de Jonathan (2005), em que à proporção em que há autonomia, independência e liberdade para se desenvolver ideias, o negócio próprio possibilita afirmação dos próprios valores e transformação das dificuldades em oportunidades; de Jonathan (2011), que indica que o exercício de criatividade, liberdade de ação, identificação com o negócio, conquistas cotidianas, entre outros aspectos positivos, acarretam em sentimentos de prazer, bem-estar subjetivo, satisfação e autorrealização; e de Dandolini (2018) e Golin (2018), em que a atividade empreendedora é usada como ferramenta de libertação e construção social de si mesma, havendo empoderamento por meio da liberdade de trabalho, flexibilidade de horários, renda extra e autoestima. Também se corroboram os estudos estrangeiros de Carrigan e Duberley (2013), Duberley e Carrigan (2013), Dinh et al. (2020) e Kuschel (2019), em que a autonomia é identificada como uma das vantagens do empreendedorismo feminino.

Por fim, conclui-se que a motivação de montar um negócio para se ter maior autonomia revela a intenção dessas entrevistadas de reforçarem seus gostos, valores, crenças, capacidades, etc. Assim, elas buscam conquistar maior liberdade, independência, autoestima, autodeterminação e autorrealização, repercutindo na possibilidade de construírem sua história conforme lhes seja mais interessante. Compreendido isso, a próxima subseção apresenta a terceira maior motivação para o empreendedorismo feminino.

6.3.1.3 *Exploração de oportunidade*

Verifica-se que 03 das mulheres pesquisadas (E3, E5 e E10) decidiram empreender para explorar uma oportunidade no mercado. Ao se depararem com algumas lacunas no mercado - encontrar fornecedores qualificados, roupas para vestir corpos curvos e roupas infantis que resgatassem o lúdico e o conforto - vislumbraram no empreendedorismo a oportunidade de supri-las e ter um diferencial competitivo.

Destaca-se que duas delas (E5 e E10) empreenderam no segmento infantil mesmo antes de serem mães. A empreendedora E5 relata que embarcou no sonho de sua sócia e que foram pioneiras em ‘roupa de criança com cara de criança’: “no começo, a gente remou contra a maré, porque na época que a gente abriu, a moda infantil era mais aquela *mini me*, era uma

coisa mais adultizada, e a gente insistia em roupa de criança para criança” (E5). A empreendedora E10 indica que sempre teve identificação com crianças: “eu sempre gostei muito de criança, sempre tive uma comunicação muito boa com criança [...] Quando eu vi o mercado lá que tinha pouco infantil, eu disse 'pois eu quero’” (E10). Esses achados podem indicar a predisposição das mulheres para investirem no segmento infantil, o que pode ser reflexo da familiaridade que têm desde cedo com o universo materno.

A empreendedora E3 e sua sócia perceberam que as clientes de sua loja de acessórios tinham as mesmas dificuldades que elas no que tange a encontrar roupas que vestissem corpos mais curvos. Apesar da entrevistada E4 ter buscado o empreendedorismo almejando a flexibilidade para estar mais próxima da filha, relata que decidiu seguir no ramo da moda *plus size*, pois também sentia dificuldade de encontrar roupas para si mesma e sua sócia, corpos igualmente curvos. As duas entrevistadas buscaram suprir essa lacuna.

A gente tinha dificuldade em encontrar roupas em lojas tradicionais, mas também a gente não tinha tamanho suficiente pra usar uma moda *Plus Size*, então ficava naquele meio do caminho [...] A gente entendeu que era mais o menos por ali se a gente quisesse produzir roupas [...] A gente fez o primeiro lançamento de roupas e desde então a gente nunca parou de produzir [...] Sempre na busca de vestir os corpos mais curvos de uma forma que não fosse o tradicional [...] do Ceará. (E3).

A gente sentiu essa dificuldade [de comprar roupas], então a gente pensou: ‘se é a nossa dificuldade, com certeza tem muita gente por aí que tem a mesma dificuldade’. Eu não me enxergava entrando na loja que tinha meu número [44], e também não me enxergava entrando na loja que não tinha meu número. Então, a gente que está entre o *plus* e o *slim* [...] A gente disse ‘realmente, a gente precisa criar uma moda na qual a gente consiga se ver’. (E4)

Depreende-se que o empreendedorismo por oportunidade possa ser reflexo da condição social (mulheres da classe média) e da alta escolaridade das entrevistadas (86% têm nível superior completo ou pós-graduação), o que implica em menor tolerância para suportar insatisfações profissionais e maior autoconfiança, possibilidade de assunção de riscos, percepção sobre o seu potencial de ir além e busca pelo empreendedorismo como ferramenta de maior autonomia, poder de decisão, independência financeira e autorrealização (FERREIRA; BASTOS; D'ANGELO, 2018; PRASHAR; VIJAY; PARSAD, 2018; VENTURI; RECAMÁN; OLIVEIRA, 2004).

Todos esses recursos advindos da condição social e da alta escolaridade de mulheres da classe média subsidiam a busca pelo empreendedorismo de forma mais planejada, racional e embasada, o que vai ao encontro do empreendedorismo por oportunidade. Esses recursos indicam ainda que o empreendedorismo se apresenta como uma escolha, e não como a falta dela. Esse achado confirma as pesquisas nacionais de Quental e Wetzel (2002), Silva e Guimarães (2018) e Bandeira et al. (2020), ao indicar o

empreendedorismo como uma escolha das mulheres e um instrumento de reconstrução e autodeterminação. Ao explorar uma oportunidade, elas buscavam paralelamente conquistar maior desafio, liberdade, realização, autonomia e flexibilidade.

Por fim, considerando que as mulheres possuem mais anos de estudo e, paradoxalmente, recebem em média 30% a menos que homens no mercado de trabalho formal, o empreendedorismo feminino vem sendo considerado por elas uma opção de carreira interessante e rentável (GEM, 2011). Além disso, confirmam-se as informações do *Global Entrepreneurial Monitor*, que indica que as mulheres empreendedoras são mais escolarizadas que os homens, fato corroborado pelos seguintes índices: 25,6% dos donos de negócios nascentes – em que mulheres e homens representam quase a mesma proporção – têm nível superior completo. Já entre os donos de negócios estabelecidos – em que os homens são maioria – esse índice cai para 22% (GEM, 2021).

Compreendido que a motivação de explorar uma oportunidade no mercado se dá, geralmente, em um contexto favorável, em que mulheres da classe média escolarizadas enxergam o empreendedorismo como uma escolha, a próxima subseção apresenta a quarta maior motivação para o empreendedorismo feminino.

6.3.1.4 Necessidade financeira

Das 14 mulheres pesquisadas, duas (E7 e E11) apontam que empreenderam por necessidade financeira, ou seja, a fim de gerar renda para sustentar sua família. A empreendedora E11 - sendo mãe sóla, precisando terminar a faculdade e cuidar da filha - buscava uma ocupação que lhe permitisse sustentá-la estando dentro de casa:

A principal motivação foi de ter dinheiro pra bancar a Fulana [filha], porque é caro [risos] [...] **Quando eu comecei a [Empresa] era porque [...] eu tinha que fazer alguma coisa para ficar em casa mesmo cuidando da Fulana [filha] e tinha que ganhar dinheiro [...]** Tem um quarto de serviço aqui, aí eu tenho duas máquinas, tenho o estoque, né, tudo dentro desse mesmo quarto. (E11)

Após o negócio do esposo falir, a empreendedora E7 e seu marido empreenderam na tentativa de ‘reconstruir tudo’ que tinham perdido. Nessa época, ela atuava como fisioterapeuta, porém sua renda era insuficiente à família. Apesar dos traumas que tinha no segmento da confecção devido aos exemplos de fracasso familiares, seu esposo a incentivou e, juntos, decidiram empreender.

O comércio dele [do esposo] teve muito inadimplência [...] e teve que fechar as portas [...] Ele conhecia um exemplo que tinha dado certo, e eu só tinha exemplo de fracasso, né, e aí ele me incentivou [...] Eu sempre fui uma pessoa de bom gosto [...] Eu fui oferecer de porta em porta em algumas lojas poucas coisas, e o pessoal gostou [...] **[Minha maior motivação foi] sustentar a minha família, dar a volta por**

cima, entendeu, dar uma vida digna mesma. Assim, na verdade, a gente já tinha uma vida digna, mas eu queria reconstruir aquilo que tinha acabado, porque eu tive que sair da casa onde eu morava, vim pra um apartamento alugado. (E7)

Apesar de indicar como principal motivação a necessidade financeira, E7 transparece que ela e seu esposo ‘viviam bem’ e que, na realidade, faltavam-lhe recursos para manter o padrão familiar de outrora, e não para sustentar a família com o básico. Isso se confirma quando ela revela que o emprego formal não era para ela, pois não aguentava ordem de ninguém e precisava dormir depois do almoço para respeitar seu relógio biológico.

Eu nunca almejei trabalhar pros outros. Desde da época de fisioterapia, eu fiquei ali naquele comecinho trabalhando pros outros, mas é muito difícil [...] Então, eu já lutei pra ter meu consultório pra não ter que aguentar abuso e ordem, coisas que eu achava que não era pra mim aquilo. E, assim, **em relação a aguentar horário, não dava pra mim. Até porque pra o meu relógio biológico de dormir depois do almoço, às vezes acordar um pouquinho mais tarde**, e que isso é de mim. Eu gosto de dormir, tem horários que me acostumei. Então, **esse negócio de cumprir horário é muito difícil pra mim**. (E7)

Nesse sentido, a pesquisadora inferiu que, de fato, a necessidade financeira foi a motivação principal de apenas uma empreendedora. No geral, as entrevistadas partem de um contexto favorável ao percurso empreendedor. Percepção essa ratificada na fala da empreendedora E3, ao reconhecer que conseguiu gozar por seis meses da sua licença maternidade, que não conseguiria empreender com um bebê pequeno e que ‘vem de um lugar privilegiado no seu empreender materno’ em comparação a outras mães que empreendem pela necessidade de recolocação profissional.

Eu tenho muita consciência de que eu venho de um lugar muito privilegiado nesse meu empreender materno, sabe. Primeiro porque eu já empreendia antes de ser mãe e isso já me deu oportunidades de errar muito [...] e **isso é uma vantagem muito grande em relação à maioria das mães que empreendem por necessidades, né, assim, e se recolocar no mercado de trabalho** [...] Se você tiver que empreender nos primeiros meses de um bebê para se sustentar, eu acho que fica basicamente inviável. **Eu não consigo enxergar uma mãe de um bebê até 4, 5 meses conseguindo empreender, sabe. Realmente, é muita raça que tem que ter para conseguir e muita necessidade, porque eu não consegui** [...] Minha sócia [...] me deu carta branca para segurar as pontas, que também é um privilégio muito grande. E eu consegui tirar minha licença maternidade de seis meses [...] ela tocou tudo sozinha. (E3)

Apesar de não terem empreendido por necessidade financeira, 02 entrevistadas (E6 e E10) informam que a família como um todo depende financeiramente do negócio, havendo indícios de que o peso das responsabilidades afetou a percepção da maternidade, o que é ratificado na seguinte fala: “[foi maternidade] real, nossa, horrível mesmo” (E10).

Nesse sentido, a empreendedora E10 chegou a viajar grávida por nove horas para comprar mercadoria mesmo com a proibição da obstetra. Como o bebê já estava perto de

nascer, levou a mala da maternidade no carro. Após o nascimento do filho, voltou a trabalhar com dois meses e meio porque ela e seu marido ‘comiam do mesmo lugar’ e, portanto, estava ‘com o psicológico muito abalado pela pressão e insegurança de ser mãe e cuidar da empresa’, o que ‘afetou sua maternidade’.

Eu parei de dar de mamar com dois meses [...] porque eu já não aguentava, né. Eu trabalhei até um dia antes de ter ele e nesse ritmo louco, né. E eu sempre fui muito de viver no mundo, não me imaginava dentro de casa cuidando 100% de um filho, de uma casa [...] Aí, quase que entro, literalmente, em depressão por estar em casa, por muita insegurança, e precisando ter renda [...] **a gente precisando comer do mesmo lugar, literalmente [...] Um ano do Beltrano [filho], um ano de experiência muito ruim, muito ruim mesmo, mas eu acredito foi mais o meu o meu psicológico mesmo abalado de muita pressão, de muita insegurança de ser mãe e de cuidar da empresa, ter que se virar e ter que trabalhar de madrugada [...] Isso afetou demais a minha maternidade, né. Esse primeiro ano com ele [...] [foi maternidade] real, nossa, horrível mesmo [...]** Eu voltei a trabalhar com dois meses e meio, eu amamentei até antes do dois meses e meio, né. Eu queria aumentar até os seis [...] Só que eu [...] já tava tão cansada, eu passava a noite toda tentando desmamar. Daí, de madrugada, ia para feira para voltar e dar e ficar um leite para ele e já não saía mais. Aí, eu fui para uma consulta, aí o médico: ‘vamos dar um suquinho para ele antes dos seis’, ‘não, doutor, de jeito nenhum’. **Passou uma semana, já tava louca, louca mesmo. Vamos dar o que for pra esse menino, que eu quero é que ele me deixe quieta, pelo amor de Deus, pronto. Comecei a dar suco, comecei a dar água, comecei a dar mucilon [...] para ver se ele dormia, pra ver se pesava no bucho [risos]. Enfim, foi um ano ele sem dormir [...]** o Fulano [marido] disse que é porque como a gente trabalhava na feira e acordava de madrugada [...] sempre fui muito elétrica, eu não sei se foi isso [...] A gente viajava pra comprar mercadoria fora, e a obstetra dizia: ‘você não pode viajar, são 9 horas de carro’ [...] ‘Eu trabalho, preciso’ [...] E, aí, fui. Eu disse: ‘mas o Cicrano [filho] deve estar perto de nascer. Que que a gente vai fazer? Eu vou arrumar uma mala dele, e a gente vai levar no carro, se o menino nascer na estrada, se o menino nascer na UPA, e em qualquer lugar [...] tá aqui as roupinhas dele’. Aí fui, eu andava no meio dos lugares com a barrigona pra acolá. (E10)

Já a empreendedora E10, mesmo estando operada, dois dias após o nascimento da filha já ‘estava na fábrica para aprovar modelos’. Ela aponta que ‘não tem sido fácil’ conciliar a maternidade com o empreendedorismo.

Quando tive a Fulana [filha], em setembro, que é um mês que a gente precisa se dedicar muito à produção para ter aquela venda boa, [...] que a gente conta como os melhores meses de venda, e eu estava de resguardo. **A Fulana [filha] nasceu na segunda e fui operada, [...] dois dias depois, eu estava na fábrica para aprovar modelos [...], então, não tem sido fácil. Todo mundo diz: ‘você é doida, fica mais com a nenê, fica mais em casa’.** (E6)

Nesse sentido, apesar de se confirmar a informação do *Global Entrepreneurial Monitor* (GEM, 2020) de que as mulheres enxergam no empreendedorismo uma forma de reverter problemas financeiros, também se complementa que empreendedoras cujas famílias dependem exclusivamente do negócio enfrentam maiores conflitos trabalho-família. Afinal, elas não conseguem vivenciar a maternidade em sua plenitude, sentem-se e são culpadas por isso, ficando desgastadas física e emocionalmente por ter que gerar renda mesmo com inúmeras limitações no campo pessoal. Todo esse contexto se reflete numa percepção mais

negativa da maternidade e do trabalho. Logo, o empreendedorismo não parece tão favorável às mulheres mais vulneráveis economicamente.

Por fim, considerando que a maioria das entrevistadas caracterizam mulheres que atualmente pertencem a classe média, é de se esperar que a motivação pela necessidade financeira não se sobressaia, sendo mais comuns as motivações que representam a possibilidade de escolha. Assim, conclui-se que as razões relacionadas à flexibilidade, exploração de oportunidade, autonomia e insatisfação profissional são mais incidentes, podendo essas mulheres ‘se dar ao luxo’ de fazer escolhas e construir carreiras conforme lhes fosse mais conveniente. Compreendido isso, a próxima subseção demonstra como a insatisfação profissional pode catalisar a decisão de empreender.

6.3.1.5 *Insatisfação com emprego formal*

Verifica-se que metade das entrevistadas (E3, E4, E7, E8, E9, E10 e E14) explanam que estavam insatisfeitas no seu emprego formal, o que acabou catalisando a decisão de empreender. Os motivos para tal giram em torno da baixa remuneração, ritmo de trabalho, inflexibilidade de horários, ausência na criação dos filhos, problemas com a chefia e falta de realização pessoal.

As empreendedoras E3 e E7 estavam insatisfeitas com o retorno financeiro, o ritmo de trabalho e a inflexibilidade de horários: “eu entendi que eu não queria trabalhar com aquilo por muito tempo, porque a rotina de agência é muito puxada pra mim. Era puxada de um jeito que eu não via que meu trabalho estava sendo financeiramente recompensado” (E3).

Já a entrevistada E8 se considera um autêntico indivíduo da Geração Y, afinal se cansava muito rapidamente dos empregos, mesmo daqueles considerados excelentes. Apesar dessa insatisfação típica dessa geração, pondera que o fator determinante para sair do trabalho formal foi o desrespeito da sua última chefe, o que lhe causou ‘crise de pânico’.

Eu gostava dos trabalhos mais ou menos até um ano, depois eu não gostava mais, me enfadava e saía, geração Y total. Assim, achava que ganhava pouco e, com o tempo, eu não gostava [...] Era muito boa a empresa. O clima era maravilhoso, minha equipe era massa, tinha oportunidade de crescimento, tinha participação nos lucros, uma série de benefícios [...] Mesmo assim, depois de 1 ano, eu não tava mais aguentando [...] Pela primeira vez eu tive uma chefe que eu considerei desrespeitosa, grosseira e começou a me dar crise de pânico e não quis mais, eu decidi que não ia ficar naquele trabalho. (E8)

Das 07 empreendedoras insatisfeitas, 03 delas (E4, E9 e E14) indicam que a ausência na criação dos filhos era o motivo de tal sensação. As sujeitas E4 e E14 relatam que estavam indo trabalhar desmotivadas porque gostariam de passar mais tempo com seus filhos,

utilizando esse argumento como uma das razões da migração para o empreendedorismo. Ou seja, a insatisfação profissional era fruto do conflito trabalho-família vivenciado.

A Fulana [filha] começou a estudar, eu chegava atrasava porque fazia questão de deixar na escola [...] Foi criando um desgaste, porque, assim, eu só deixava na escola e via ela à noite, 7 horas da noite eu encontrava com a minha filha. E, aí, eu comecei a ficar muito estressada dessa rotina. *Tava* indo com preguiça. *Tava* muito desmotivada para trabalhar. *Tava* indo, assim, a força [...] E, aí, foi quando eu disse ‘vamos, bora passar para frente, bora, vamos lançar’. Aí, foi fiz o acordo no meu trabalho para receber minhas contas. (E14)

A empreendedora E9 indica que o principal motivo da insatisfação era a ausência na criação dos filhos, porém evidencia que o segmento em que atuava – indústria farmacêutica – trazia elementos adicionais que a desmotivava, como o constante medo da demissão, a necessidade de estar se justificando, a pressão, a promiscuidade e o assédio comuns nesse ramo.

Você vê muito promiscuidade lá [...] Trabalhei numa empresa que eu era a única mulher que não traiu o marido numa convenção [...] Tive alguns gerentes que me traumatizaram, que pressionaram muito, que falaram coisas que magoaram [...] Aquele medo de ser demitido no dia seguinte. Você trabalhar seis anos numa empresa que você tem medo todo dia de ser demitida é horrível [...] Na [empresa tal] da vida, eu conheço funcionários que adquiriram problemas emocionais de terem hábitos de vomitarem [...] Vale uma vida dessa? [...] Eu adquiri [...] muitos traumas na indústria [...] Não me vejo voltando pra indústria, eu não me vejo fazendo outra coisa a não ser empreender. (E9)

Diante dessas insatisfações, algumas entrevistadas relatam que mudaram suas expectativas de carreira, principalmente, após a maternidade. Assim, 09 mulheres (E1, E2, E5, E7, E8, E9, E10, E13 e E14) relatam que não se enxergam mais no mercado de trabalho formal devido à falta de autonomia, perspectivas de crescimento, estabilidade emocional e, sobretudo, flexibilidade. Por todos esses motivos, apesar de ser a realidade vivenciada por apenas uma delas, três mulheres (E3, E9 e E13) ponderam que o mercado formal não está preparado à mãe e que, por isso, muitas delas empreendem por necessidade de recolocação.

Assim, seja por não se encaixar em formatos rígidos de trabalho, seja por usufruírem da flexibilidade para exercerem melhor seu papel de mãe, 07 entrevistadas (E1, E2, E7, E8, E9, E11 e E14) relatam que o mercado de trabalho formal deixou de ser uma opção interessante por conta da falta de flexibilidade. Conforme destacado pela empreendedora E14, caso seu negócio não vingue, procuraria trabalhar com consultoria, ocupação que lhe propiciaria a flexibilidade necessária a uma mãe: “Se eu tiver que abrir mão da [Empresa] e voltar a trabalhar, [...] [seria] tipo consultoria, dois dias, [...] esse negócio de *tá* todo dia lá era uma coisa que *tava* me matando porque quem tem filho não tem hora”. Ela

ressalta ainda que, com a reconfiguração para um formato de trabalho híbrido após a pandemia, pode ser que o emprego formal volte a lhe atrair.

Talvez o salário que eu tenho na [Empresa], eu estaria ganhando se eu tivesse continuado na mesma empresa [formal] [filha abre a porta do quarto e fecha logo em seguida], mas **hoje eu tenho outras facilidades – de flexibilidade, de tudo - que eu não teria se tivesse continuado na [Empresa Formal]**. (E1)

Eu nem consigo me ver nesse formato porque o meu filho ele é muito dependente de mim. Assim, ele só gosta de fazer a tarefa se for comigo, ele quer atenção, sabe. Então, a não ser que eu deixasse ele o dia inteiro na casa da minha mãe, fosse trabalhar e voltasse e pegasse ele e chegasse aqui de noite. E eu acho que isso não seria bom nem pra ele e nem pra mim e nem pra minha mãe. Porque o pai dele passa o dia trabalhando e eu não, **esse formato não funciona pra mim e nem me vejo**. (E2)

Eu não *taria* feliz [se estivesse no mercado de trabalho formal]. Na verdade, eu nunca almejei trabalhar pros outros. Desde da época de fisioterapia, eu fiquei ali naquele comecinho trabalhando pros outros, mas é muito difícil [...] Então, eu já lutei pra ter meu consultório pra não ter que aguentar abuso e ordem, coisas que eu achava que não era pra mim aquilo. E, assim, **em relação a aguentar horário, não dava pra mim. Até porque pra o meu relógio biológico de dormir depois do almoço, às vezes acordar um pouquinho mais tarde**, e que isso é de mim. Eu gosto de dormir, tem horários que me acostumei. Então, **esse negócio de cumprir horário é muito difícil pra mim [...] É de lascar isso aí e não dava certo pra mim não**. (E7)

“Se fosse falar de mundo real, **eu gostaria de ter feito psicologia, porque como psicóloga também teria mais flexibilidade [...] queria ser um profissional liberal, montar os meus horários e tudo [...]** Hoje eu ainda quero fazer, até porque eu tenho muito medo, muitas inseguranças. Quando as coisas apertam com pandemia, *lockdown* e tal, que eu vejo caixa baixar, fico desesperada [...] **A psicologia vai se provavelmente um deleite [...] e ao mesmo tempo uma segurança, porque, se acontecer alguma coisa, eu tenho essa outra profissão pra seguir**” (E8)

Acontecia, às vezes, de o gerente estar aqui em Fortaleza pra sair comigo no dia do aniversário do menino ou no Dia das Mães [...] e eram coisas muito rápidas, coisas de 15, 20 minutos, **coisas que com toda certeza não ia impactar o meu trabalho [...] Queria participar e eu não podia [...]** Meio que me libertei de viver desse jeito assim, em chegar em casa e poder pegar os meninos e ir lá pra fora andar de bicicleta, sem preocupação de ter que fazer relatório. **Ai, ‘meu Deus, o gerente vai tá aqui, como vai ser a semana seguinte? Vai ter médico de menino’.** Meu filho passou 2 anos sendo acompanhado, era um sofrimento pra mim porque o horário da médica era a maior complicação do mundo. **Mulher, era um azar tão grande, o filho da mãe do gerente só vinha na semana da consulta do menino.** (E9)

Em termos financeiros, eu acho que estaria melhor [no mercado de trabalho formal]. Mas satisfação eu já não sei. **Eu gosto de poder ter o tempo que eu tenho com a Fulana [filha]. Eu gosto, isso é muito bom para mim.** Acho que até por isso que eu não decidi ainda não vou largar tudo e vou estudar para concurso. (E11)

Eu me sinto muito mais realizada na [Empresa], mas me faz falta a segurança do emprego [...] Se eu tiver que abrir mão da [Empresa] e voltar a trabalhar, [...] [seria] tipo consultoria, dois dias, combinar com uma pessoa para eu ir dois, três dias na semana. **Esse negócio de tá todo dia lá era uma coisa que tava me matando porque quem tem filho não tem hora, menino pode adoecer, você tem que buscar na escola [...]** No meu trabalho, [...] o meu chefe queria que eu viajasse [...] quando eu disse que não podia ir [...], ele já ficava chateado, [...] era uma coisa que tava me machucando [...] Eu também sinto que houve uma mudança de quando eu

não tinha filho para quando eu tinha filho. Quando eu não tinha filho, eu não tinha nada que prendesse. Então, eu fazia tudo [...] A partir do momento que eu tive filha, que eu comecei a ver ‘poxa, eu não vou mais fazer isso, não vai ser assim’, eles também ficaram meio ‘poxa, a Fulana não tá mais sendo a mesma coisa’. Então, passei a não me sentir tão bem. Então, assim, dentro da realidade que eu tinha, eu não queria mais. **Se mudasse o formato de trabalho, como hoje muita gente por conta da pandemia tá dividindo, fazendo híbrido, né. O formato de trabalho, talvez pela segurança do meu salário estaria bem, mas da mesma forma que era antes não tem como [trabalhar numa empresa formal].** (E14)

Além da falta de flexibilidade, duas entrevistadas (E5 e E10) indicam que estariam ‘extremamente insatisfeitas’ caso estivessem no emprego formal porque, no empreendedorismo, têm total autonomia para decidir e inovar do jeito que querem. Logo, não se veem trabalhando para alguém e perdendo sua liberdade.

Eu acho que é muito difícil [me ver no emprego formal]. Quando você tem a vida que você tem agora, **há a dez anos tendo essa liberdade, tendo esse poder de decisão. Gente, esse poder de decisão pra mim é a melhor coisa que tem, de eu poder decidir o que eu acho, o que eu não acho, e só eu decido** [...] Se eu tivesse que trabalhar em outro canto, porque eu sou uma pessoa muito opiniosa, eu sei o que eu quero [...] Ter essa personalidade forte, isso me atrapalha um pouco [...] E, **dentro de uma empresa, onde as pessoas vão de certa forma mandar em mim, talvez eu não consiga.** (E5)

Extremamente insatisfeita [se estivesse no emprego formal]. Porque eu acredito que eu tenho dentro de mim essa questão de empreender, **eu tenho isso de criar novas possibilidades, do novo** [...] E essa questão de trabalhar pra alguém, eu não consigo me imaginar exatamente por essa minha liberdade de ser [...] Por exemplo, eu quero fazer *shooting*, eu passo uns meses vendo todo mundo fazer uma coisa, tudo que eu vejo as pessoas fazendo, não quero fazer igual [...] Ninguém nunca fez dentro de um barco, no Parque do Cocó, aí, eu quero fazer [...] Enfim, essa minha necessidade de inovar [...] é que faz com que eu empreenda [...] **Eu estou fazendo o que eu acredito e não o que os outros acreditam.** (E10)

A despeito de demonstrarem gratidão por tudo que conquistaram na carreira formal, duas entrevistadas (E1 e E3) reconhecem que suas perspectivas de crescimento seriam limitadas caso ficassem em Fortaleza. Nesse sentido, a empreendedora E1 indica que, ‘pela comodidade de continuar morando em Fortaleza’, estaria frustrada com sua estagnação profissional. Já a empreendedora E3 revela que para ‘ganhar bem’ teria que ‘ir para o eixo Rio-São Paulo’ e, nesse sentido, sua vida teria tomado um rumo completamente diferente.

Para eu crescer no Grupo [Empresa Formal], eu teria que sair de Fortaleza. Isso era uma realidade muito óbvia [...] E isso não era uma opção porque o meu marido tinha o negócio dele aqui, eu não queria morar longe dele, não queria morar longe da minha filha, também não queria fazer uma mudança por conta de um emprego, da família toda. Então, **se eu estivesse hoje na [Empresa Formal], provavelmente, não ia tá no cargo que eu queria, eu não ia tá ganhando o que eu queria pela comodidade de continuar morando em Fortaleza, que isso ia ser muito frustrante para mim.** (E1)

Eu precisaria sair do Ceará e ir para o eixo Rio-São Paulo, que é o caminho mais comum aí pra quem trabalha com comunicação e quer ganhar bem [...] Eu acho que não estaria morando no Ceará, [...] acho que não teria conhecido o meu

companheiro. Eu acho que eu não seria mãe, inclusive. Poderia até ser por acaso do destino [...] Seria mais “fácil” entre aspas seguir o *script* que eu tinha pensado pra minha vida quando eu planejei ela lá há tempos atrás. Acho que *taria*, provavelmente, morando em São Paulo e trabalhando em uma agência grande [...] e **tentando me encaixar um pouco mais de uma forma tradicional de viver**, de existir mesmo. Como eu trabalhava com atendimento, provavelmente, eu **estaria mais preocupada com estética, com o meu corpo, com o meu peso** [...] Acho que estaria bem mais preocupada com estética tradicional, **acho que minha visão, inclusive, de sucesso, seria diferente, acho que tudo isso seria diferente.** (E3)

Além dos fatores já citados acima, apesar de ser a realidade vivenciada por apenas uma delas, três empreendedoras (E3, E9 e E13) destacam que ‘o mercado não está preparado à mãe mulher’. Nesse sentido, a sujeita E9 informa que foi demitida logo que voltou de licença maternidade e que ninguém queria contratá-la porque tinha dois filhos pequenos. Apesar disso, relocou-se no mercado de trabalho, inclusive fazendo exigências por conta de sua condição de mãe, como não viajar. Após seis meses de contratação, foi novamente demitida por não ceder ao assédio sexual sofrido. Diante desses dois constrangimentos, comemorou e encarou a demissão como um sinal divino para seguir na carreira empreendedora, o seu 'plano B' já iniciado: “foi a melhor coisa que ele fez na minha vida, porque eu saí do hotel que ele me demitiu pra praia pra comemorar com o meu marido, porque pra mim aquilo foi uma mensagem de Deus” (E9). Apesar da carreira empreendedora ter surgido como forma de recolocação profissional, a entrevistada ressalta que sempre teve vontade de empreender e que esse sonho se concretizou porque buscava, paralelamente, conquistar o equilíbrio trabalho-família, logo há indícios de que o empreendedorismo foi uma escolha, e não a falta dela.

Eu fui demitida assim que voltei de licença maternidade do Fulano [filho], porque eu engravidei 2 vezes seguidas. Assim que eu voltei, o gerente me desligou na época. **Eu já sabia que ia ser demitida desde que tava com 3 meses de gestação** [...] Quando eu fui desligada, **quem era que queria contratar uma mãe com um bebe de 1 ano e meio e outro de 6 meses? Ninguém queria contratar** [...] O pessoal queria nem me entrevistar [...] quando eu falava que tinha 2 filhos e falava a idade, chega você via o sorriso murchando, era horrível [...] Fiz bolo nessa época, aprendi a fazer bolo artístico, menino só tu vendo. (E9)

Já as empreendedoras E3 e E13 apontam mais diretamente que as mulheres empreendem por necessidade de recolocação profissional, especialmente, após a maternidade. Para E13, o empreendedorismo feminino se revela como ‘um problema estrutural da nossa sociedade’, em que as mulheres fazem ‘de um limão uma limonada’ para ‘conciliar a maternidade com empreendedorismo’.

Eu tenho muita consciência de que eu venho de um lugar muito privilegiado nesse meu empreender materno, sabe. Primeiro porque eu já empreendia antes de ser mãe e isso já me deu oportunidades de errar muito [...] **Isso é uma vantagem muito grande em relação à maioria das mães que empreendem por necessidade, né, assim, de se recolocar no mercado de trabalho.** (E3)

[O empreendedorismo feminino] é mais por uma questão de necessidade, né. **Muitas das mulheres [...] acabaram de matinar. Então, [...] foram mulheres que ou foram demitidas ou saíram dos seus empregos. Então, assim, são mulheres que empreenderam por necessidade.** Às vezes, parece ser legal a gente saber que *tá* crescendo, porque enfim, né, algumas conseguiram se identificar com algo maior e mais legal e serem mais felizes. Porém, **é uma jornada dupla muito intensa e que, com certeza, isso surgiu por uma questão de uma necessidade maior.** Então, assim, são dois lados da moeda, né, tem o lado positivo e o lado negativo em relação a isso. Isso diz também que **o mercado não está preparado para mãe mulher, o mercado não quer ver isso [...]** As vantagens [do empreendedorismo] foram criadas por nós mesmas para que isso se adequasse e a gente tornasse tudo como uma grande vantagem [...] Eu acho que toda mãe deveria ter o direito de ter os seus bons dois anos com sua criança ganhando seu bom dinheiro [...], mas se dedicando [...] ao trabalho de matinar [...] **Então, eu não vejo como nenhuma vantagem [o empreendedorismo feminino], eu acho que é um problema estrutural da nossa sociedade [...]** Eu vejo que a gente fez de um limão uma limonada, sem precisar, no sentido que a gente poderia ter tido recursos, a gente poderia ter uma gama parlamentar [...] feminina muito maior que pudesse dar um suporte maior para nós mulheres também nesses momentos que as leis são sancionadas, né. Então, assim, eu vejo mais por esse lado, a gente se vira. **Isso não é bom porque a gente deixa a nossa saúde mental lá embaixo, a gente não tem tempo para nada. Então, é driblando o tempo para conciliar a maternidade com empreendedorismo, com um trabalho.** Então, é muito complicado. Eu acho que é só problema na realidade. A gente tenta encontrar uma solução no meio disso, porque enfim, nós somos nós, né, nós mulheres somos nós, não tem nem um ser no mundo igual a gente. Porém, **eu só vejo desvantagens em todos os aspectos.** (E13)

A empreendedora E13 destaca ainda que “toda mãe deveria ter o direito de ter os seus bons dois anos com sua criança ganhando seu bom dinheiro [...], mas se dedicando [...] ao trabalho de matinar” e também que deveria haver uma “gama parlamentar [...] feminina muito maior que pudesse dar um suporte maior para nós mulheres também nesses momentos que as leis são sancionadas”. Essa percepção ratifica o estudo de Hollanda P. P. T. M. (2018), o qual adverte que o equilíbrio entre trabalho e família tem deixado de ser considerado um aspecto da vida privada para ganhar espaço na formulação de políticas públicas organizacionais e legislações. Esse é caso de países desenvolvidos, como Noruega, Dinamarca e Suécia, que implementaram, por meios das leis, a licença parental, o alargamento do período de licença até 2 anos, a flexibilidade de horários, a cota para mulheres nos conselhos de administração, entre outras políticas que visam a equidade de gênero.

Diante do exposto, considerando que 09 mulheres ponderam que o emprego formal não lhes proporcionava a flexibilidade, a autonomia, as perspectivas de crescimento e a estabilidade emocional alcançados no empreendedorismo, ratificam-se os diversos estudos nacionais que indicam que os níveis de satisfação com a carreira empreendedora são maiores do que nas carreiras tradicionais por conta da maior autonomia e autoridade de decisão (BANDEIRA et al., 2020; CARREIRA et al., 2015; FERREIRA; BASTOS; D’ANGELO, 2018; JONATHAN; 2011; SILVA; GUIMARÃES, 2018; STROBINO; TEIXEIRA, 2014), da

flexibilidade de horários (GOMES; SANTANA, 2004; LINDO *et al.*, 2007; QUENTAL; WETZEL, 2002); do alcance do equilíbrio trabalho-família (JONATHAN, 2001; DEMARTINO; BARBATO; JACQUES, 2006); da possibilidade de desempenhar todo o seu potencial pessoal e profissional (JONATHAN, 2011) e de ser insubordinada, livre e dona de si (DANDOLINI, 2018).

Apesar de não ser a realidade vivenciada pela maioria das entrevistadas nesta pesquisa, paralelamente, considerando que se reconhece o despreparo do mercado de trabalho formal a algumas mães, esta pesquisa também corrobora com Cabrera (2009), ao identificar o fenômeno ‘*leaky pipeline*’ ou ‘vazamento na tubulação’, ou seja, mães que são constrangidas pelos valores da sociedade patriarcal a saírem de suas carreiras ou a criarem novas para melhor conciliar as demandas profissionais e domésticas. Tanto que uma a cada quatro mulheres que já deixou seu emprego para cuidar de filhos ou parentes (CNI, 2016).

Também se vai ao encontro dos estudos de Corrigall e Konrad (2006), Barham e Vanalli (2012) e Woolnough e Redshaw (2016), que esclarecem que, geralmente, a paternidade está associada à maior estabilidade, produtividade e dedicação ao trabalho. Já a maternidade é vista de forma oposta, estando relacionada à limitação profissional da mulher, com diminuição do comprometimento, da produtividade e das chances de ascensão, podendo culminar num desligamento. Fato corroborado por Guiginski e Wajnman (2019) ao informar que os filhos, principalmente, em idade pré-escolar, afetam consideravelmente a inserção feminina no mercado de trabalho, diminuindo a possibilidade de participação e aumentando as chances de trabalho precário, jornada parcial e trabalho autônomo.

Assim, esta pesquisa confirma o estudo de Kunde e Lourenço (2020), que indica na literatura internacional a *motherhood penalty* como as diversas penalidades sofridas pelas mulheres com filhos em seu ambiente profissional. Em conformidade com Chang, Chin e Ye (2014) e Besamusca *et al.* (2020), esse cenário pode justificar a tendência de mulheres com filhos serem mais demitidas do que indivíduos sem filhos, bem como sua predisposição pelo empreendedorismo. Nesse sentido, Van Lieshout *et al.*, (2019) ressaltam que, embora o casamento e a maternidade tenham impacto negativo no trabalho assalariado feminino, apresentam-se positivamente associados à taxa de empreendedorismo. Tanto que mulheres com crianças pequenas empreendam mais do que aquelas que não as tinham e essa predisposição só crescia com a chegada de mais filhos.

Também se corrobora com Lewis *et al.* (2015) e Castoldi, Deliberal e Cucchi (2020), ao advertirem que, seja pela falta de adaptação da gestão das organizações às necessidades atribuídas às mulheres na sociedade patriarcal, seja para construir uma carreira

com a qual se identificam mais, muitas delas utilizam a maternidade para realizar uma transição de carreira, buscando, assim, o empreendedorismo.

Em consonância ao exposto por Foley et al. (2018) e Van Lieshout et al. (2019), pondera-se que essa transição pode não ser uma escolha, e sim uma necessidade fruto de restrição social, cultural, institucional, organizacional e moral, a qual pode constringer ou excluir mães do mercado de trabalho formal. Nesse sentido, Thébaud (2016) argumenta que a rejeição de um emprego formal por conta da falta de flexibilidade prevê o trabalho autônomo das mulheres (mas não o dos homens), sugerindo que as responsabilidades familiares é o que realmente as motivam a empreender. Logo, acredita-se que, quando as mães desfrutam da flexibilidade necessária ou desejada no seu trabalho, é pouco provável que façam uma transição à carreira empreendedora. Ou seja, o que as mulheres realmente buscam é um modelo de trabalho flexível e, nesse contexto, o empreendedorismo aparece como uma alternativa, e não como primeira escolha. Assim, Mattos (2020) identifica uma contradição nos discursos: enquanto vigora a narrativa de que a mãe empreende por flexibilidade, sendo motivada pelo desejo de estar com os filhos; na prática, essa busca ocorre pela impossibilidade de alocação no emprego formal ou pela demissão, sendo motivada por uma necessidade. A diferença entre as duas narrativas é significativa.

Por fim, apesar de algumas entrevistadas citarem que os papéis associados ao gênero repercutem no despreparo do mercado de trabalho formal às mães e em sua consequente inserção no empreendedorismo, nesta pesquisa, verifica-se que a maioria das empreendedoras não o buscaram por terem sido excluídas ou constringidas pelo emprego formal. Na realidade, elas o buscaram primordialmente, para ter maior flexibilidade e autonomia, explorar oportunidades ou driblar dificuldades financeiras; e, paralelamente a isso, queriam minorar sua insatisfação profissional. Assim, verifica-se que essa insatisfação não foi o motivo principal da transição para o empreendedorismo, tendo, na realidade, catalisado esse processo, conforme já evidenciado no estudo de Bandeira et al. (2020).

Essa “possibilidade” de mudar de carreira para se sentir mais satisfeita e realizada mais uma vez reforça os padrões de mulheres da classe média, que têm opções de escolha e de construção de carreiras que lhes sejam mais convenientes. Compreendidas essas nuances, a próxima seção visa elucidar como os papéis associados ao gênero repercutem na inserção feminina e na sua predominância no segmento da moda.

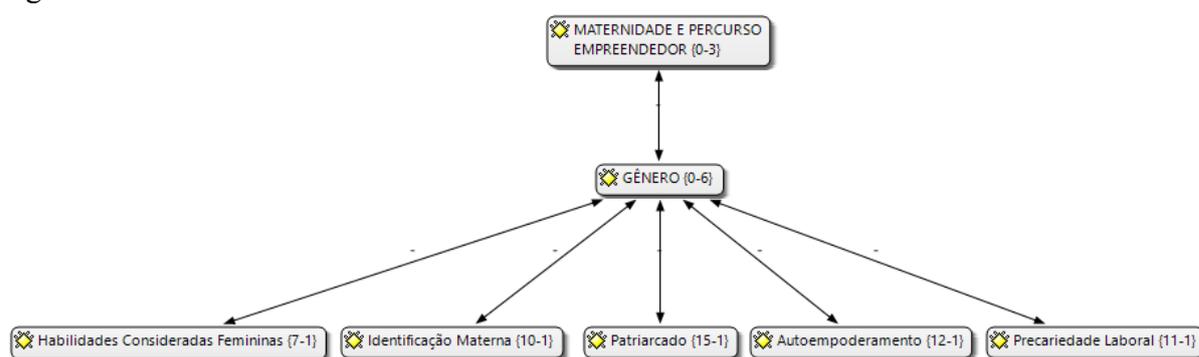
6.3.2 Gênero

Conforme Edwards (2001), o interesse por estudos acerca das interações trabalho-família se deu após a segunda guerra mundial, devido ao aumento do número de mulheres que passaram a aliar a maternidade ao emprego remunerado. Logo, questões de gênero estão no centro da discussão dessas interações (AGUIAR, 2016; BANDEIRA; CABRAL; FERREIRA, 2019; EBY et al., 2005; KAVEI et al., 2021; MATIAS; FONTAINE, 2012).

Assim, diversos pesquisadores (BRACHES; ELLIOTT, 2017; DINH et al., 2020; OGUNDANA et al., 2021; HATOUM, HADDOUD; MORDI, 2023; RIVERA; FONTES; RUIZ-JIMÉNEZ, 2021) consideram que o gênero é variável-chave para compreender o ingresso no trabalho autônomo. Portanto, as diferenças entre homens e mulheres empreendedores podem estar enraizadas ao papel social de cuidado inerente à mulher.

Assim, considerando que o gênero está enraizado na relação trabalho-família e, consequentemente, no empreendedorismo, busca-se compreender qual a relação entre o percurso empreendedor e a variável gênero, elucidando como essa variável tem impacto na decisão de empreender, na manutenção da atividade empreendedora e na predominância feminina na moda. Assim, na Figura 11, verifica-se que a unidade contextual gênero consolida 5 unidades de codificação, a saber: habilidades consideradas femininas (7), identificação materna (10), patriarcado (15), autoempoderamento (12) e precariedade laboral (11).

Figura 11 – Gênero



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Nesta pesquisa, as entrevistadas apontam que as mulheres buscam empreender, mantem-se na atividade empreendedora e são maioria no ramo da moda pelos seguintes motivos: i) habilidades consideradas femininas: as atividades relacionadas à moda (costurar, bordar, tecer, vender roupa, empreender no ramo da moda) são historicamente associadas às mulheres por terem ‘habilidades natas’, as quais são passadas de geração em geração na

família; ii) identificação materna: ao se tornarem mães, as mulheres empreendem buscando explorar oportunidades associadas ao universo materno; iii) patriarcado: considerando que 'costurar é coisa de mulher', há um afastamento social dos homens de tudo que remete à moda; iv) autoempoderamento: as mulheres atuantes no ramo da moda se fortalecem e facilitam o acesso de outras mulheres por meio de ajuda mútua e valorização de comunidades mais vulneráveis (redes locais, mulheres da baixa renda, negras, homossexuais e transgêneros); e v) precariedade laboral: as mulheres se submetem com maior frequência a trabalhos precários e, por isso, muitas são empurradas à atividade de costurar como alternativa para adquirir renda trabalhando de casa.

6.3.2.1 *Habilidades consideradas femininas*

Na percepção de metade das entrevistadas, um dos motivos do ramo da confecção ser predominantemente composto por mulheres é por conta das habilidades consideradas femininas. Elas sugerem que essas habilidades abrangem tanto aspectos objetivos, como costurar, bordar, tear, vestir, arrumar; como aspectos subjetivos, relacionados a características femininas, como a delicadeza, doçura, sutileza, intuição e acessibilidade a outras mulheres. Esses seriam “talentos natos” passados de geração em geração entre as mulheres da família, sendo culturalmente aceitos, reconhecidos e incorporados como femininos.

Nesse sentido, são comuns citações referentes a “talentos natos femininos” (dom, habilidade natural, identificação com a moda), habilidades (destreza manual, delicadeza, minúcia, detalhe, função feminina de vestir e arrumar), presença de homossexuais pela identificação com o feminino, ancestralidade e hereditariedade.

A **confecção é um trabalho muito manual**, é um produto totalmente manufaturado. É uma pessoa que corta, é uma pessoa que costura, é uma pessoa que apara ponta de linha, então são **operações muito delicadas**. E eu acho que essa é uma característica mais feminina, de **fazer uma peça assim mais minuciosamente bem feita** [...] De cem funcionários, acho que três eram homens, cinco homossexuais, três homens heteros e **o resto era tudo mulher**. [A maior participação feminina] é pela habilidade. (E2)

A moda, como um todo [...] tem muito essa raiz do feminino, porque ela é pra vestir, né. Aí, vem as costureiras. E, tudo o que remete ao masculino, vem até mesmo do homossexual [...] Tem esse estigma de ser muito coisa muito do universo feminino [...] **Eu venho de uma família de que minha vó trabalhava com isso, minha mãe, uma tia minha, minha irmã e eu. Então, assim, eu lembro que brincava de boneca com a minha irmã de baixo da mesa da cozinha, e minha mãe costurando, cortando tecidos [...]** Era uma coisa que era uma segunda renda, que virou principal renda. (E4)

Desde tempos, mãe passa pro filho [...] A dona de casa que tem ali uma opção de ser também costureira [...] **Os filhos vão vendo, e ela vai ensinando [...]** Como se fosse uma herança mesmo, que vai passando. (E6)

Naturalmente, a mulher tem habilidade manual [...] No meu ramo, eu sou uma peça fundamental [...] Eu sou da criação, essa habilidade que eu tenho, ele [o esposo] não tem [...] Então, é [...] **aquele dom que a pessoa já tem, aquela habilidade natural** [...] **Tem muitos homossexuais [donos de confecção] também, porque já tem um afeminamento [risos]** [...] habilidades que a pessoa simpatiza. (E7)

Na parte de vendas, eu vejo uma diferença mesmo. **A mulher tem um toque mais doce de falar da peça né, mais íntimo pra falar da peça do que o homem.** Eu acho que a percepção é diferente, né. Então, no meu ramo especificamente [infantil] [...] pra venda, eu não contrataria um homem, de jeito nenhum. (E9)

Na parte de mão de obra, **eu acredito que realmente é cultural** [...] **É uma coisa de mãe pra filho que foi passando:** minha mãe era costureira, me ensinou a costurar, eu virei costureira [...] Na parte de moda [...] de virar um empresário [...] Eu, por exemplo, queria muito arrumar minha filha [...] **Homem não é muito ligado no que vestir, como vestir, se vai ter flor, se vai ter papagaio. Eu acredito que a mulher tem mais esse negócio de paparicar, de arrumar o filho.** (E14)

No geral, percebe-se que as entrevistadas mencionadas não apresentam uma visão crítica sobre esses supostos “talentos natos femininos”, afinal os compreendem, de fato, como algo “natural” da mulher. Elas não demonstram enxergar que essas “habilidades femininas” são construções socioculturais.

Nesse sentido, destaca-se que a predominância feminina na confecção se deu ao longo de vários séculos. A nível mundial, ocorreu no ápice da Revolução Industrial nas indústrias têxteis, em meados do século XVIII, com a finalidade principal de baratear a produção (ARAVANIS, 2006; BAYLÃO; SCHETTINO, 2014; FEDERICI, 2017; SILVA et al, 2017). A nível regional, entretanto, essa inserção se deu bem antes, afinal já na colonização da capitania do Siará Grande o processo de “civilização” dos índios propiciou a qualificação das meninas para as atividades manuais, contemplando-se o tecer, fiar, bordar e confeccionar rendas. O pioneirismo na inserção das garotas indígenas na confecção repercutiu na consolidação da indústria têxtil no Ceará (SILVA; ARRAIS NETO, 2013).

Esse contexto fomentou o desenvolvimento da “vocação artesanal” do estado e das “habilidades manuais” das mulheres rendeiras, fazendo com que a profissão de costureira esteja estritamente relacionada às “habilidades femininas”, tornando as mulheres mais “aptas” ao trabalho na confec o devido às “voca es natas”. Esse cenário “favorável” às mulheres propiciou a cria o do atual gueto do emprego feminino nesse segmento industrial, tanto que 60,48% da mão de obra empregada na indústria têxtil formal cearense é composta por mulheres (SILVA et al, 2017; SILVA; ARRAIS NETO, 2013; SILVA FILHO et al. 2010).

A predominância feminina não se restringe às operárias do século XVIII nem às costureiras do século XXI, elas têm também são maioria entre as donas de negócio. Um dos setores em que mulheres mais criam e gerem empresas no Brasil é o vestuário (COSTA;

ROCHA, 2009). Em média, 37% das empreendedoras brasileiras trabalham em atividades de moda e vestuário no comércio varejista (GEM, 2007). Segundo o SEBRAE (2019), as mulheres empreendedoras representam 48% dos microempreendedores individuais (MEI), os quais atuam principalmente em atividades de beleza, moda e alimentação. Em consonância ao exposto, na pesquisa de Silva, Rocha e Goedert (2010), 48% das mulheres optaram por empreender no setor de confecções devido ao conhecimento anterior.

Nesse contexto, considerando que a atividade de vestir, principalmente a de vestir o filho, é socialmente aceita e incorporada como feminina, percebe-se que as entrevistadas não saíram de sua zona de conforto e, portanto, não perturbaram as construções dominantes do patriarcado. Isso pode refletir nas poucas situações de discriminação com base no gênero apresentadas na subseção [6.3.2.3. Patriarcado](#). Considerando que as entrevistadas empreenderam num ramo que reforça as supostas “habilidades consideradas femininas”, é comum que vislumbrem oportunidades de negócio relacionadas às “necessidades maternas”, conforme abordado na próxima subseção.

6.3.2.2 *Identificação materna*

Infere-se que, para a metade das entrevistadas, um dos motivos do ramo da confecção ser predominantemente feminino é por conta da identificação materna, ou seja, ao se tornarem mães, as mulheres identificam lacunas no mercado em relação às necessidades não atendidas de seus filhos e, portanto, desenvolvem produtos ou serviços para supri-las. Esse modelo de negócio é denominado como empreendedorismo materno pela literatura.

Nesse sentido, destaca-se que as 07 mulheres empreenderam no segmento infantil. Destas, três (E5, E8 e E10) estabeleceram o negócio antes de se tornarem mães. Apesar disso, já era possível identificar conexões entre o universo materno e o empreendedorismo. A empreendedora E5 relata que embarcou no sonho de sua sócia ao investir no segmento infantil e que foram pioneiras em “roupa de criança com cara de criança”. A empreendedora E8 revela seu desejo pela maternidade e por roupas de bebês com as quais se identificasse: “urbana, colorida, *rock’n roll* e sem gênero [...] Eu queria ser mãe, eu já tinha perdido o bebê, tinha esse desejo da maternidade e eu achava as coisas de baby muito brega. Aquele azul ou rosa sei lá o quê. Optamos por fazer uma moda agênero” (E8). Já a empreendedora E10 indica que sempre teve identificação com crianças: “eu sempre gostei muito de criança, sempre tive uma comunicação muito boa com criança” (E10). Esses achados indicam certa predisposição das mulheres para empreender no segmento infantil, o que pode ser reflexo da familiaridade que têm desde cedo com o universo materno.

Já as outras quatro entrevistadas (E9, E11, E12 e E14) fundaram seus negócios depois que foram mães, vislumbrando oportunidades de negócio a partir de sua vivência materna. A empreendedora E9 confessa que queria ter tido uma filha menina, porém teve dois meninos. Então, ela se realizou como mãe de menina ao montar sua loja de roupas infantis femininas. Além disso, não se vê fazendo roupa infantil masculina porque acredita que não é rentável já que ‘mãe de menino é prática’.

A gente passou um tempo pensando em tentar uma menina né [...] Tanto é que todas as vezes que eu faço o *shooting*, as fotos, eu imagino uma filha minha [...] Eu tive um desejo de ser mãe de menina [...] Eu acho que foi uma maneira de eu ser mãe de uma forma diferente [...] Eu ficava ‘meu Deus, imagina se eu tivesse uma filha vestida desse jeito e tal e não sei o quê’ [...] Eu não pretendo ter outro filho e é uma maneira de eu ser mãe de várias modelinhas, me realizar, de ver as meninas vestidas nas peças, acho que é uma maneira de dizer que eu fui tocada pela a moda infantil feminina. Todo mundo fala: ‘tu tem dois meninos e não faz infantil menino por que?’. Aí, já é outra razão, porque não vende, menino não vende. Eu digo mesmo mãe de menino é prática [...] A menina não, é uma coisa muito detalhada. (E9)

A empreendedora E11 engravidou na faculdade de um rapaz negro que não assumiu a criança e retornou a África, seu país de origem. Por saber que a filha também seria negra, ela se tornou mais sensível às questões de representatividade. Nesse sentido, desenvolveu sua monografia de conclusão do curso sobre a marca que posteriormente estabeleceria, cuja concepção e identidade foram inicialmente inspiradas na cultura africana.

Quando eu engravidei da Fulana [filha], fiquei muita atenta à questão de representatividade, [...] eu sabia que ela ia ser negra [...] Então, eu buscava marcas que representassem crianças negras de alguma forma e era muito difícil [...] Eram sempre estampas de meninas brancas, loiras, do cabelo liso. Hoje em dia isso mudou bastante [...] A ideia da [empresa] era exatamente essa, de trazer essa representatividade nas estampas. Tanto é que a primeira coleção que a gente fez foi com um tecido africano [...] **Escolhi fazer moda feminina e infantil exatamente por essa carência de mercado [...] de representatividade de meninas negras. (E11)**

A empreendedora E12 aponta que nunca teve interesse pelo segmento infantil. Porém, decidiu empreender após ser mãe e, como tal, sentir falta de roupas infantis agênero, confortáveis e para brincar. A empreendedora E14 também aguçou essa percepção após ser mãe e decidiu empreender para produzir roupas no estilo das que gosta para sua filha, além disso reforça que o segmento infantil foi escolhido porque é rentável.

O desejo de empreender foi quando realmente fui mãe e, aí, comecei a perceber algumas necessidades minhas, como mãe, que eu não encontrava por aqui [...] Eu nunca imaginei que eu fosse pra moda infantil, mas depois de mãe, realmente, foi uma coisa que aflorou [...] Era uma oportunidade de negócio porque era uma área que tinha poucas opções, uma área carente, principalmente, local, sem gênero, uma moda mais confortável, malha e tudo mais, roupa pra brincar, roupa do dia a dia e a gente viu que não tinha e, aí, a gente vamos aqui. (E12)

[Escolhi o segmento infantil] Porque eu me vi como mãe querendo comprar tudo para minha filha. Então, tudo achava bonito. E eu vi que mãe quando gosta, compra [...] **Levo da minha vida para a [Empresa] a minha rotina de mãe. Peças mais leves, que eu gosto de vestir na minha filha, né. O estilo, assim, é muito do que eu gosto de dar pra minha filha [...]** O modelo a gente prova nela, a gente vê como que se comporta nela. (E14)

Praticamente todas as 07 empreendedoras indicam que o estilo, os modelos e os tecidos das roupas que fabricam são pensados levando em consideração o que gostam para os seus filhos. Assim, elas destacam que priorizam a leveza, o conforto, o lúdico, a durabilidade, sendo mencionando com frequência a questão de ‘roupa de criança para criança’ e ‘roupa para brincar’. Para provar, aprovar e divulgar tudo que será produzido, usam com frequência seus filhos como ‘modelos oficiais’ da marca.

Em suma, verifica-se que a maternidade fez com que essas mulheres identificassem lacunas no mercado relacionadas às vestimentas de seus filhos. A fim de supri-las, elas decidiram empreender no segmento de moda infantil. No decorrer desse percurso, muitas vezes, percebem que a maternidade e o empreendedorismo caminham juntos, um reforçando o outro. Ou seja, suas percepções como mãe auxiliam da identificação de necessidades e melhorias, já sua vivência como empreendedora faz com que se conecte mais com o universo infantil e, conseqüentemente, saibam lidar melhor com seus filhos. Esse transbordamento positivo de uma esfera a outra será detalhado e discutido com a literatura na seção [‘6.7.3 Desenvolvimento’](#).

Conforme apontado por Salgado e Jorge (2018), essa seria a trajetória típica de uma “*mumpreneur*”: durante a licença maternidade ou após o nascimento do filho, a mulher antevê as dificuldades que possivelmente enfrentará em seu retorno ao mercado de trabalho já que gostaria de passar mais tempo com o filho. Paralelamente, ela começa a vislumbrar oportunidades de mercado relacionadas aos produtos e serviços destinados a facilitar e promover a vida doméstica e os cuidados com as crianças. Nesse contexto, as mulheres fazem uma transição de carreira: se demitem ou são demitidas, empreendem em paralelo ao trabalho formal ou se dedicam exclusivamente ao empreendimento.

Apesar do empreendedorismo materno parecer muito favorável às mulheres, pode, na realidade, ser reflexo dos papéis sociais incumbidos às mulheres. Esses papéis perpassam por uma série de fatores históricos e culturais, destacando-se o patriarcado, tema que é abordado na subseção abaixo.

6.3.2.3 *Patriarcado*

Na concepção de 06 entrevistadas, um dos motivos do ramo da confecção ser predominantemente feminino é por conta do machismo estrutural e patriarcado. Ao levar em consideração a máxima de que 'costurar é coisa de mulher', há um afastamento social do masculino de tudo que remete à confecção (costurar, bordar, vender roupa, empreender no ramo da confecção, etc), conforme ratificado nas seguintes falas: “tem o machismo, de que costura é coisa de mulher e tudo” (E8); “É muito do lance patriarcal, de que só quem pode costurar é mulher [...] A maioria das empresas acreditam que só quem vai fazer esse trabalho bem feito são as mulheres, não é à toa que 99% das pessoas que costumam nas empresas de confecção são mulheres” (E13).

Duas entrevistadas (E3 e E4) indicam ainda que o patriarcado se reflete na hierarquia regida pelo sexo, afinal os homens ocupam altos postos (estilistas), enquanto às mulheres são relegados postos operacionais (costureiras): “eu sempre tive um estilista masculino, digamos assim, grandes nomes eram homens, mas quem colocava a mão na massa realmente era a mulher” (E4).

[A predominância feminina na moda] Eu também vejo muito relacionado com um machismo estrutural, de ser um trabalho feminino, de mulheres que têm habilidades para costurar, mulheres que têm habilidades pra cozinhar, mas, como também na cozinha, os chefes de cozinha são homens e, aí, as cozinheiras são mulheres. Do mesmo jeito, os grandes estilistas, a maioria são homens e, aí, as costureiras que estão ali atrás fazendo o negócio acontecer. (E3)

Duas outras empreendedoras (E9 e E13) indicam que o machismo enraizado na atividade de costura é tão forte que acaba atraindo trabalhadores que se identificam com gênero feminino e, por isso, o segmento é predominantemente composto por mulheres e homens homossexuais. Os poucos homens heterossexuais são confundidos com homossexuais.

Eu acho que existe também a questão do machismo, do próprio homem não querer né, porque muitos são gays e, aí, quando você trabalha com costura, você já acha que o homem é *gay* [...] Dos seis [homens] que eu tinha, um só era heterossexual. Aí, ele ficava P da vida porque o pessoal perguntava ou achava já que ele era [*gay*]. Então, vejo também do próprio homem já ter o medo de ir pra essa área. (E9)

Eu acho que **pela riqueza de detalhes que a confecção exige [...]** Um dos fatores ainda é muito do lance patriarcal, do quesito de que só quem pode costurar é **mulher**, né [...] Nós temos contratados dois homens trabalhando, né, porém um é homossexual e a costureira da mesma forma. Além de ter costureiras mulheres, mães de família, né, a maioria, nós também temos costureiros homossexuais. (E13)

O patriarcado também se reflete em outros constrangimentos, como sexismo, misoginia e assédio. A empreendedora E9 evidencia que teve no seu emprego formal um

chefe “altamente machista e indelicado”, o qual fez assédio moral e sexual com ela. Por não ceder as investidas, ela concluiu que a sua “carta de demissão tinha sido aquela resposta”, o que de fato aconteceu posteriormente. O assédio era um dos motivos da insatisfação profissional da entrevistada e conseqüente interesse em seguir com seu ‘plano B’, o empreendedorismo.

O cara fez assédio moral comigo pesado [...] Eu tenho vergonha de falar [...] Ele era altamente machista [...] indelicado. Teve uma vez que eu acordei de manhã com os lábios dessa altura, olha a resposta dele: ‘andou fazendo o que com essa boca?’ [...] Eu vou lhe contar duas coisas, que são as únicas coisas que eu tenho coragem de contar [...] Eu visitei um médico, que esse médico era enxerido [...] Ele [o chefe] chegou pra mim e falou assim: ‘Carol, tu viu como ele te olhava? [...] No seu lugar falaria assim: [...] – Doutor, olha, juro por Deus, eu tenho vergonha de dizer, eu só não dou pra você porque eu sou casada [...] Ele não vai avançar, mas você demonstra que você teria interesse por ele se você não fosse casada’ [...] Eu olhei pra cara dele e falei assim: ‘nem que eu não fosse casada, eu teria coragem de falar um negócio desses em um ambiente de trabalho’. Ai, ele encerrou ali comigo. Ali eu vi que a minha carta de demissão tinha sido aquela resposta. (E9)

A empreendedora E3 relata que achava que não precisaria mais lidar com o assédio no empreendedorismo, porém se frustrou: “é muito difícil conseguir negociações com grandes fornecedores sendo mulher, sem sofrer assédio. Eu achei que ia me livrar dele saindo do mercado tradicional, mas ele ainda existe e acho que vai existir ainda por anos” (E3). Nesse sentido, depreende-se que o empreendedorismo também é buscado por mulheres como tentativa de se desvencilhar do machismo imbuído no mercado de trabalho formal.

Destaca-se que, com exceção da empreendedora E3, as demais entrevistadas não relatam experimentar na atividade empreendedora situações de machismo, sexismo, misoginia, assédio, etc. Esse achado pode estar alinhado ao fato de o setor de confecções ser majoritariamente feminino, o que faz com que as mulheres lidem frequentemente com outras mulheres, as quais se ajudam, entendem e empoderam. Por ser minoria, os homens parecem não se sentir confortáveis ou ter espaço para intimidações ou questionamentos a respeito das competências das mulheres.

Esse resultado vai ao encontro da pesquisa de Fabrício e Machado (2013), Dandolini (2018) e Bandeira et al. (2020), em que as empreendedoras não sofrem preconceito por serem mulher, sendo respeitadas pelos funcionários homens, fornecedores e concorrentes. Além disso, formam alianças com outras mulheres que se configuram em sororidade e ajuda mútua. Paralelamente, não se confirma o estudo de Ekinsmyth (2014) e Mayes, Williams e McDonald (2020), que indicam que os negócios conduzidos por ‘*mumpreneurs*’ tendem a ser inferiorizados, desqualificados, desvalorizados e estigmatizados.

Diante do exposto, nesta pesquisa, na carreira empreendedora de mulheres que atuam no segmento de confecção, é quase inexistente a vivência de experiências que

envolvam quaisquer discriminações, assédios, retaliações ou preconceitos que tenham como base o gênero. Fato que pode estar associado ao perfil das entrevistas – mulheres brancas e escolarizadas da classe média - e sua indisposição para tolerar pressões, problemas e discriminações no âmbito profissional; bem como ao ramo de atuação da moda, o qual é consoante ao padrão patriarcal dominante de que vestir é função feminina. Logo, em segmentos em que as empreendedoras perturbam esses padrões, podem ser encontrados resultados distintos.

Diante das experiências majoritariamente positivas vivenciadas, todas as entrevistadas relatam que o empreendedorismo lhes proporciona um trabalho digno, enriquecedor e gratificante, que pode vir acompanhado de transformação social ('empoderamento libertador') ou, contraditoriamente, de manutenção de papéis associados ao gênero ('empoderamento liberal ou *light*') conforme apresentado na subseção abaixo.

6.3.2.4 Autoempoderamento

Conforme exposto por Gohn (2004), o verbo empoderar pode remeter a significados distintos. Como verbo transitivo, alude a um indivíduo ou instituição empoderar outro ou permitir o empoderamento, tratando-se de um processo a ser feito ou concedido por um terceiro. Como verbo intransitivo, refere-se ao autoempoderamento, comum no empoderamento de sentido emancipatório, empreendedor ou psicológico. Considerando os elementos de protagonismo e autonomia identificados nesta pesquisa, ressalta-se que o termo empoderamento é aqui utilizado como sinônimo de autoempoderamento.

Feito esse esclarecimento inicial, infere-se que, na visão de 11 entrevistadas, um dos motivos do ramo da confecção ser predominantemente feminino é porque as mulheres atuantes nele se empoderam, facilitando o acesso e a manutenção umas das outras através de ajuda mútua e valorização de comunidades mais vulneráveis (mulheres da baixa renda, negras, homossexuais, transgêneros e redes locais). Esse empoderamento seria um reflexo positivo do contexto socioeconômico que está por trás do empreendedorismo.

Inicialmente, o empoderamento de mulheres se dá por meio de ajuda mútua, união, solidariedade e valorização. Assim, a empreendedora E1 destaca que o empreendedorismo feminino fomenta a valorização das mulheres como um todo; E3 informa que oferece ajuda em questões pessoais de suas clientes; E11 e E12 destacam que não encontraram competitividade, mas sim uma verdadeira união com outras mães empreendedoras: "Bem bacana isso de você se juntar com outras mães, é muito proveitoso e tem muito retorno [...] Sucesso na certa é você se juntar, porque uma ajuda a outra" (E12).

É como se tivesse uma valorização maior, a profissão de empreendedor. Então, assim, quando mais mulheres ocupam esse espaço, eu acho que isso vai ter muito positivo para o mercado de trabalho como um todo, pra **valorização das mulheres como um todo, não só as empreendedoras, mas as mulheres que são funcionárias, colaboradores também.** (E1)

A marca acabou sendo tão pessoal que as pessoas se sentem confortáveis para se abrir, para conversar e para trazerem questões pessoais mesmo. **Eu me sinto muito grata de poder contribuir com a vida de muitas mulheres assim, de eu oferecer ajuda [...]** Nunca é só sobre roupas [...] Eu gosto de dizer que nós somos uma marca de liberdades, que se expressam através de roupas. (E3)

Eu ouvia muita sobre competição, né, mas [...] no meu caso foi só de ajuda mesmo, de troca de informação, troca de experiência. Conheço algumas marcas daqui de Fortaleza que são feitas por mulheres e mães e tudo. E sempre foi uma troca de conversa mesmo [...] **Era uma coisa muito de um ajudando ao outra em tudo.** Desde emprestando estrutura para montar estande até indicando fornecedor, dizendo onde é mais barato. (E11)

A gente [ela e mais duas outras mães empreendedoras] expõe juntas, a gente percebeu que **quando a gente se junta o sucesso é maior,** porque nós somos 3 marcas infantis, cada uma com o seu DNA diferente [...] **É bem bacana isso de você se juntar com outras mães, é muito proveitoso e tem muito retorno [...]** Então, pra a gente que é mãe, são dois dias [de feira] no fim de semana, é puxado, é cansativo. E, quando a gente se junta, a gente divide todas essas atividades [...] Enfim, a gente consegue equilibrar tanto as despesas, que é muito massa, como o trabalho em si [...] Esse negócio de você ser concorrente e tal, gente, **sucesso na certa é você se juntar, porque uma ajuda a outra, total apoio [...]** A gente meio que se junta com elas pra a gente crescer juntas. (E12)

As entrevistadas E3, E12 e E14 especificam ainda que valorizam bastante mulheres empreendedoras mais vulneráveis - as costureiras – contribuindo e se alegrando com o seu crescimento, independência e melhoria de vida através do trabalho. Elas destacam que lhes oferecem remuneração justa, boas condições de trabalho, tranquilidade e oportunidade de capacitação, formando-se uma relação de colaboração e crescimento mútuo, conforme destacado: “A gente se preocupa muito em remunerar bem essas costureiras [...] Quero ver as mulheres que fazem a [Empresa] crescerem junto comigo, não tenho interesse em crescer explorando o trabalho delas” (E3).

A gente se preocupa muito em remunerar bem essas costureiras [...] A gente prefere cobrar um pouco mais caro no produto final do que pagar pouco pra a costureira fazer. Inclusive, a Fulana [costureira] [...] passou uma tabela de valores que a gente multiplicou por três [...] Ela sempre fala que a [empresa] é a única empresa que ela presta serviços que paga melhor para ela entregar mais devagar [risos], mas a gente prefere ir por esse caminho da qualidade e da tranquilidade para elas [...] **Eu quero ver as mulheres que fazem a [empresa] crescerem junto comigo, não tenho interesse em crescer explorando o trabalho delas [...]** Eu incentivo muito, inclusive, financeiramente, incentivo que as costureiras façam outros cursos. (E3)

A costureira montou uma lojinha pra ela de roupas. Então, a gente fica super feliz, porque a gente vê que ela se mudou pra uma casa melhor e tal e botou uma lojinha. Então, a gente fica super feliz de ver que ela tá crescendo [...] A

gente procura sempre ser justa, né. Na nossa cadeia de produção, a gente se preocupa, realmente, com as pessoas que estão envolvidas nos nossos resultados. (E12)

A minha costureira [...] morre de alegria, porque eu levo [presente] pra ela [...]: perfume, batom [...] Final de ano, [...] levei kit para ela de natal [...] Na Páscoa, levo pão de coco [...] **É uma relação que eu quero que seja boa para ela também [...]** **A gente não paga mixaria para uma costureira.** A costureira que tá comigo tá desde o começo, ela disse que larga o mundo, mas não me larga. Assim, teve a pandemia, eu parei de produzir roupa, mas eu levava cesta básica para ela, né. Então, assim, era uma troca, realmente, ela me tem como filha [...] **É um dos nossos valores: valorizar o trabalho de cada um [...]** **A gente quer ser justo [...]** Já levei cartão do meu irmão por conta disso porque ‘a Fulana [empreendedora] está sendo indelicada com a pessoa dizendo que ela não está cobrando direito, né’. Já cheguei a falar para duas pessoas [...] que elas estavam cobrando barato. E, aí, eu ficava tipo ‘vou vender por esse valor e tu vai cobrar isso?’. Eu achava que não era justo. (E14)

Ainda no sentido de favorecer comunidades mais vulneráveis, uma empreendedora (E3) ressalta que busca priorizar agora a contratação de mulheres negras por acreditar que enriquecem muito o negócio. Outras duas entrevistadas (E9 e E13) destacam que priorizam contratar homossexuais e transgêneros por perceber que são mais responsáveis e dedicados. Essas aparentes “qualidades” podem, na realidade, estar associadas à maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho e ao constante medo da demissão.

Tem sido uma preocupação [...] buscar trabalhadoras negras para compor a equipe [...] Trabalhar com pessoas pretas enriquece muito nosso negócio [...] Hoje, os cargos de gestão são ocupados por mim e minha sócia, não tem ninguém na equipe mesmo, nem as costureiras, inclusive, são mulheres negras e isso me incomoda muito. É algo que eu quero mudar na empresa, que eu quero trazer para o próximo cargo de gestão que a gente tenha e quem ficou, inclusive, quando eu estava de licença maternidade [...] foi uma mulher preta e trouxe muitas conversas e enriqueceu muito o nosso conteúdo e vivências [...] **Quero que quando a gente tenha um funcionário novo que seja uma mulher preta e mãe.** (E3)

Ela [a costureira transgênero] uma vez falou assim pra mim: ‘Fulana, eu tenho que me esforçar muito no meu trabalho, porque é muito difícil eu conseguir ser contratada por alguém’ [...] Pra você ter ideia, ela nunca faltou na vida [...] Não sei se é por ela ser quem ela é, e ela evita esse tipo de coisa pra não ser demitida, mas eu tenho muito menos problema de qualidade de peças, de faltar trabalho com os homossexuais [...] **Eu gosto de contratar o homossexual, por exemplo, porque eu percebo [...] uma responsabilidade maior, de responsabilidade de horário, de compromisso, de ter um cuidado.** (E9)

Nós - mulheres e os homossexuais, LGBTQIA+ de maneira geral - sempre sofremos com preconceito, com achismo de falta de desempenho, com tudo que você possa imaginar e que o mercado ficasse cada vez afunilado seja no aspecto materno e até mesmo menstrual [...] E o aspecto homossexual, é por nojo, por medo de doença [...] por medo de virar gay [...] **Nosso papel, seja como empreendedor nesse momento, é a gente abrir portas para essas pessoas que têm menos oportunidades [...]** **Ele [o vendedor da loja] é homossexual, [...]** **Ele não tinha uma chance de emprego. Ninguém queria contratá-lo [...]** Ele era empregado doméstico [...] e ficou desempregado [...] Ele ficou fazendo faxina na loja e ele era uma pessoa [...] extremamente dedicada [...] depois [...] ele passou a ser estoquista [...] Ele chorou, ele ficou emocionado, ele: ‘eu nunca, nunca pensei na minha vida que eu ia conseguir ser estoquista’ [...] depois [...] a gente o contratou como vendedor [...] Hoje, o Fulano é o gerente da loja. (E13)

Seguindo o raciocínio de valorização de comunidades mais vulneráveis, parte das entrevistadas destacam que valorizam os recursos locais: “Por ser uma marca autoral e a gente focar muito no mercado local, então nos painéis chamamos [...] ilustradores locais pra poder desenvolver estampas” (E12); e “Outra coisa que a [empresa] me trouxe [...] é o consumo consciente, valorizar o que é local, essa visão que eu não tinha” (E14).

Esses resultados estão em consonância com as pesquisas de Gomes e Santana (2004), Iuliana (2014), Soares (2019), Wang (2019), Breen e Leung (2020) Costa et al. (2020), as quais informam que as empreendedoras apresentam um importante papel social e político, influenciando a conjectura socioeconômica local e, principalmente, contribuindo para o desenvolvimento de comunidades pouco assistidas, a valorização de recursos locais, a melhoria de vida de mulheres vulneráveis, a diminuição das desigualdades sociais e a equidade de gênero.

Soares (2019) acrescenta que as práticas feministas de autogestão de empreendedoras configuram-se em instrumentos de emancipação social e auxiliam na diminuição da desigualdade. Assim, a gestão feminista está vinculada a concepção de interdependência entre bem-estar individual e coletivo, acompanhada pelo comprometimento com a questão da mulher. A autora considera que a busca pela justiça de gênero está inserida na discussão sobre a geração de renda, pois a emancipação da mulher está diretamente relacionada à sua independência econômico-financeira, principalmente, em contextos periféricos. Assim, as relações de reciprocidade e cuidado mútuo se expandem a fim de alcançar equidade, se não na sociedade em geral, ao menos no âmbito da comunidade em que vivem essas empreendedoras.

Em suma, esses achados de empoderamento das mulheres por meio da ajuda mútua e valorização de comunidades mais vulneráveis retratam que as entrevistadas em geral vivenciam o ‘empoderamento libertador’ no empreendedorismo, ou seja, a atividade está promovendo transformação social a uma rede coletiva de mulheres, o que se configura em conquista de autorrealização, autonomia, emancipação, liberdade e identificação profissional.

Nesse sentido, ratifica-se o estudo de Jonathan (2011), em que empreendedoras tendem a desempenhar um papel de modelo para diversas outras, estimulando a criação de redes de apoio e profissionalização feminina. Há, portanto, um “efeito dominó” de mulheres colaborando para o empoderando umas das outras, contribuindo financeiramente para projetos voltados a mulheres e influenciando-as em diferentes âmbitos. Com isso, propaga-se um

crescente ciclo virtuoso de inclusão social. Uma entrevistada resumiu da seguinte forma: “o melhor investimento para transformar a sociedade é investir nas mulheres”.

Confirma-se o estudo de Dandolini (2018), em que o empreendedorismo feminino se constitui de alianças femininas que demonstram sororidade e ajuda mútua, sendo essa ocupação usada como ferramenta de libertação, fazendo com que as mulheres se considerarem insubordinadas, livres e donas de si. Corrobora-se com Golin (2018), ao informar que as mulheres se sentem empoderadas por meio da liberdade de trabalho, flexibilidade de horários, renda extra e autoestima, tornando-se sujeitos de sua própria história e sentindo-se mais úteis e independentes e menos submissas; com Oliveira et al. (2021), que revelam que tanto no empreendedorismo feminino genérico quanto no de baixa renda se sobressaem características como empoderamento, autoconfiança e autonomia; e com Vershinina, Philips e MacAdam (2022), em que a partilha, validação e legitimação das experiências de conciliação trabalho-família são fonte de ancoragem social, apoio e empoderamento para empreendedoras.

Este estudo também reforça as pesquisas brasileiras que evidenciam que o empreendedorismo feminino vem proporcionando às mulheres autonomia, autorrealização, autoconfiança, construção social de si, senso de utilidade, melhoria da qualidade de vida, liberdade de trabalho, libertação em relação ao homem, insubordinação, equidade de gênero, apoio mútuo, fortalecimento da identidade e reconstrução da vida. Assim, sentimentos de empoderamento - autoestima positiva, satisfação, segurança, felicidade, amor pelo trabalho e emancipação financeira e emocional - são comuns entre elas (BANDEIRA et al., 2020; DANDOLINI, 2018; GOLIN, 2018; JONATHAN; SILVA, 2007; LINDO et al., 2007; MACHADO, 2002; MOLETTA; 2020; QUENTAL; WETZEL, 2002; SILVA; GUIMARÃES, 2018; STROBINO; TEIXEIRA, 2014).

Apesar de reunirem diversas características do ‘empoderamento libertador’, paralelamente, a pesquisadora concluiu que quatro entrevistadas (E1, E7, E11 e E14) também vivenciam algumas situações que se aproximam do ‘empoderamento liberal ou *light*’. Ou seja, apesar se fortalecer individualmente e como grupo, elas são apenas acomodadas no mercado de trabalho e reforçam papéis associados ao gênero, ficando ainda mais vinculadas às questões consideradas femininas.

Nesse sentido, após empreender, a sujeita E1, por ter flexibilidade, assumiu mais responsabilidades domésticas; E7 investiu seu tempo em cuidados de beleza consigo mesma e se apropriou apenas da parte de criativa do negócio, deixando a parte administrativo-financeira a cargo do marido ‘já que homem entende melhor de dinheiro’; E11, por ser mãe sóla e não ter nenhum suporte do pai da criança, dedica-se pouco ao negócio devido às

demandas da filha pequena; e E14, mãe divorciada, que recebe pouco suporte do ex-marido e que não conta com ajuda terceirizada, dedica-se de forma ‘atordoada’ ao negócio. As empreendedoras E1 e E7 são casadas e pertencem à classe média alta, já E11 e E14 são praticamente mães sólo e pertencem à classe média baixa. Em ambos os casos, verifica-se que o empreendedorismo tem potencial de reforçar papéis associados ao gênero.

Nesse sentido, conforme detalhado na seção ‘[6.6.1.2. Sobrecarga](#)’, confirmam-se os achados de Green e Cohen (1995), Dinh et al. (2020) e Kraiser e Mota-Santos (2021), que retratam que, no empreendedorismo, as mulheres ficam ainda mais vinculadas aos cuidados dos filhos do que antes. Besamusca et al. (2020) acrescenta que mães de alta classe social buscam o empreendedorismo para reduzir o conflito trabalho-família, já mães de baixa renda são empurradas a essa ocupação devido ao conflito trabalho-família. Em ambos os casos, a maternidade motiva a busca pelo empreendedorismo e reproduz papéis associados ao gênero.

Esse resultado corrobora ainda com Cornwall (2018), ao considerar que o incentivo ao empreendedorismo como forma de empoderamento feminino é uma forma de permanência de papéis associadas ao gênero ao invés de proporcionar, de fato, uma mudança social e libertadora. As mulheres podem não encontrar alívio nas expectativas relacionadas ao trabalho não remunerado (cuidados com os filhos e o lar), executando a dupla ou tripla jornada, atualmente, repaginada de empoderamento pelo neoliberalismo.

Enfim, apesar de 04 reforçarem papéis associados ao gênero, aproximando-se do ‘empoderamento liberal ou *light*’; conclui-se que todas as mulheres reúnem em menor ou maior grau características que as aproximam do ‘empoderamento libertador’. Assim, proporcionam condições de protagonismo, autonomia, transformação social e fortalecimento para si e para diversas outras mulheres atuantes no segmento da moda por meio de remuneração justa, emancipação, ambiente de trabalho adequado, capacitação profissional, inclusão social, diversidade de raça e gênero e equidade de gênero.

A despeito de ser o caso de apenas uma das 04 entrevistadas mencionadas, a literatura indica que o reforço dos papéis associados ao gênero é ainda mais comum no empreendedorismo por necessidade, que é precário e geralmente exercido por mulheres. Esse é o caso das costureiras que são empurradas à atividade empreendedora como alternativa de renda e cuidado dos filhos no âmbito do lar. Ao se desdobrarem para dar conta de tudo, elas naturalizam as atividades domésticas como femininas, reforçando os papéis associados ao gênero e legitimando a precariedade laboral vivenciada, assunto abordado a seguir.

6.3.2.5 Precariedade laboral

Apesar de não ser a realidade vivenciada atualmente pelas empreendedoras participantes desta pesquisa, metade delas (E3, E4, E8, E10, E12, E13 e E14) acredita que o ramo da confecção é predominantemente feminino por conta da precariedade laboral, que é mais incidente sobre as mulheres vulneráveis. Essa precariedade seria um reflexo negativo do contexto socioeconômico que está por trás do empreendedorismo.

Assim, as mulheres de baixa renda, como as costureiras contratadas pelas entrevistadas, precisam de um trabalho flexível para estar dentro de casa cuidando da família enquanto geram renda para sustentá-la. A despeito de reconhecerem isso, a pesquisadora concluiu que três entrevistadas (E4, E8 e E10) não demonstram ter consciência que esse contexto carrega consigo diversos elementos que caracterizam esse trabalho como precário.

Eu trabalho com várias oficinas de costura e a grande maioria são donas de casa [...] que estão ali em casa porque precisam costurar pra se sustentar e cuidar da família [...] Durante muito tempo, principalmente aqui que é o polo da confecção, muitas mães de família, elas tinham que aprender a se sustentar. Então, toda casa tinha uma máquina de costura, era até uma forma da mulher ter uma renda extra. (E4)

Elas [costureiras] trabalham em casa, elas conseguem ter uma flexibilidade de cuidar do filho e trabalhar [...] Acaba sendo uma profissão mais fácil nesse ramo na confecção [...] Elas pediam muitas vezes a máquina para ficar em casa produzindo a mesma coisa [que na fábrica], mas para ter a facilidade de estar em casa cuidando da casa [...] **Tem delas que trabalham de noite e passam o dia fazendo as coisas em casa, cuidando de um filho.** Porque elas ganham por produção, então independente da hora que elas trabalham. (E10)

Já as outras 04 entrevistadas (E3, E12 E13 e E14) compreendem que o ramo da moda é predominantemente feminino porque as mulheres, especialmente as de baixa renda, se submetem com maior frequência a trabalhos precários devido à maior vulnerabilidade social, sendo empurradas a trabalharem em domicílio como única alternativa de trabalho possível, conforme destacado na seguinte fala: “Elas [costureiras] conseguem [...] costurar ali dentro [de casa] olhando criança, neto, periquito, papagaio, etc. [...] São mulheres completamente vulneráveis financeiramente, socialmente, que cuidam de tudo de uma maneira geral” (E13).

Além da necessidade de estar dentro de casa para ‘cuidarem de tudo’, as entrevistadas também destacam que a precariedade laboral vivenciada pelas costureiras revela ‘o lado obscuro da moda’, como: o ambiente insalubre, as más condições de trabalho, a má remuneração por ser um ramo feminino, a exploração das pessoas mais humildes e ignorantes, a triste realidade das periferias, a humilhação a que costureiras se submetem, a necessidade de se sujeitar a qualquer valor para sobreviver, etc.

O mercado de moda, é, tem todo um *glamour* que a gente vê nas grandes marcas, mas os bastidores dele são muito intensos e, normalmente, muito ruins. Assim, é um ambiente muito insalubre, barulhento, pouco arejado. Então, eu considero que esses números - de serem **a maioria das mulheres exercendo essas funções – muitas vezes, estão relacionadas às más condições de trabalho [...] Precariedade.** (E3)

Por ser um ramo feminino, não é muito bem remunerado [...] Às vezes, eu vejo várias [costureiras] reclamando assim: ‘é muita escravidão, porque querem pagar pouco e querem prazo pra poder receber aquele material [...] Pra receber logo o dinheiro, acabam topando qualquer valor [...] Essas pessoas são mais humildes, né. A gente anda nos bairros de periferias pra deixas as nossas peças [...] A nossa costureira mora no morro, então a gente sobe lá. (E12)

Acredito que o mercado da confecção é em sua unanimidade feminino [...] um grande motivo é devido às oficinas [de costura]. **Elas [costureiras] conseguem trabalhar de dentro de casa, então o marido, o pai sai para trabalhar, mas a mãe consegue ter sua boa máquina ali dentro e costurar ali dentro olhando criança, neto, periquito, papagaio, etc.** Então, isso também contribui bastante para que seja a sua grande maioria mulheres costurando [...] 99% das pessoas que costumam dentro das empresas de confecção são mulheres, mas dentro de casa é por isso que eu falei [...] **São mulheres completamente vulneráveis financeiramente, socialmente, que cuidam de tudo de uma maneira geral.** Aqui, a gente vê de tudo um pouco dentro das casas dessas mulheres [...] Eu presenciei várias vezes ele [o marido da costureira] em crise de abstinência, ele era viciado em cocaína [...] a filha de cinco anos viu o pai morrendo, então, assim, são coisas muito pesadas. **E a maioria das pessoas não sabem o que essa ruma de mulher [...] vive nas suas casas em condições realmente tristes, desafiadoras.** (E13)

Você não encontra uma costureira num bairro bom da cidade [...] são lugares precários, é o lado obscuro da moda mesmo [...] Uma casa na beirada de um viaduto lá na Parangaba, que eu fiquei morrendo de medo, que ali eu tinha que ir com vidro aberto [...] Quando eu cheguei lá na casa, um monte de homem sem camisa fumando, sem dente, fazendo *silk* no monte de peça [...] podre de cigarro o ambiente [...] Se você for ver essas marcas [...] que vende a preço de banana, é nesse tipo de ambiente [...] Eu conheço várias [costureiras], que é um povo humilhado, massacrado e não é justo [...] Você gasta o seu tempo, seu dia inteiro para costurar uma peça para pagar R\$ 1,50, que é o que esse povo paga [...] É um povo ignorante, que faz porque necessita, que faz para sobreviver, mas não sobra nada. (E14)

Em conformidade com o exposto por Bulgacov et al (2010), o empreendedorismo é visto por essas costureiras como uma alternativa de trabalho e renda, possibilitando-lhes gerir seus horários e, com isso, amenizar o conflito trabalho-família. Essa estratégia acaba, muitas vezes, reforçando o papel social inerente à mulher de cuidadora da família e do lar. Apesar desse papel favorecer a inserção feminina no empreendedorismo, contraditoriamente, acaba se constituindo em um obstáculo à permanência, à mobilidade e ao sucesso de seus negócios. A mulher é colocada, portanto, em situação de precariedade não apenas no âmbito laboral, mas também em relação ao homem e à sua família. Afinal, ela se torna empreendedora para conciliar papéis conflituosos e para desempenhar função complementar e subordinada no processo de produção pós-fordista, no qual a flexibilização e a precarização lhe são mais incidentes. Logo, os autores consideram que o crescimento do

empreendedorismo não seja, necessariamente, um resultado positivo no que tange à condição social, econômica ou cultural da mulher. Na realidade, pode indicar justamente o contrário, estando esse resultado associado à precariedade do trabalho, ao nível de pobreza da população e às desigualdades econômicas.

Em consonância a esse cenário de precariedade laboral, confirmam-se diversas pesquisas que apresentam o empreendedorismo feminino como alternativa de sobrevivência, geração de renda e inserção no mercado de trabalho, legitimando o trabalho das mulheres como precário e associado a serviços historicamente femininos. Assim, a mulher, especialmente a mãe de baixa renda, como as costureiras mencionadas acima, são empurradas ao empreendedorismo por necessidade, que é precário e potencializa a feminilização da pobreza na atividade empreendedora. Os autores identificam ainda que devido à falta de reconhecimento, à necessidade de complementar renda e à maior vulnerabilidade social, as mulheres se sujeitem com maior frequência a baixos salários e a empregos instáveis. Nesse contexto, a precarização laboral, o empreendedorismo por necessidade, o trabalho a tempo parcial e a flexibilização das jornadas são fenômenos mais incidentes sobre esse grupo (ALMEIDA, 2018; BESAMUSCA et al., 2020; BRUSCHINI, 2005; BULGACOV et al., 2010; COSTA; SARAIVA, 2012; GOLIN, 2018; HIRATA, 2007).

Os achados desta pesquisa também corroboram os estudos internacionais de Thébaud (2016), Braches e Elliott (2017), Foley et al. (2018) e Van Lieshout et al. (2019), que argumentam que as *'mumpreneurs'* são empurradas ao empreendedorismo devido à dificuldade de acesso ao trabalho formal, às demandas da maternidade ou à necessidade de sustentar sua família. Assim, a busca pelo empreendedorismo é uma consequência das barreiras estruturais sobre o emprego formal da mulher, que se vê refém do *'empreendedorismo dirigido pela família'* e submetida às mesmas restrições de gênero do trabalho assalariado. Nesse sentido, os autores desmistificam o empreendedorismo como carreira que facilita o cruzamento de fronteiras e, portanto, consideram que não atende as expectativas das mulheres. Logo, Biron e Machado (2022b) alertam que o fenômeno do empreendedorismo, tal como a maternidade, não deve ser romantizado e, ambos, encontram lugares no trabalho, ora remunerado e precarizado, ora não remunerado e invisibilizado.

Ainda nesse sentido, autores destacam que países em desenvolvimento tendem a apostar no empreendedorismo feminino por saberem que mulheres gastam mais com saúde, nutrição e educação do que os homens, o que implicaria em uma desobrigação estatal nesses quesitos (HORRELL; KRISHNAN, 2007; KEVANE; WYDICK, 2001; NICHTER; GOLDMARK, 2009). Nesse sentido, considera-se que a ineficácia de políticas

governamentais voltadas à geração de trabalho às mulheres parece estar vinculada ao caráter ‘empreendedorista’ de alguns países, fazendo com que se questione se o incentivo ao empreendedorismo seria uma aposta ou esquivia estatal (GONZALEZ, 2013).

Corroborar-se também com o entendimento das feministas Heleieth Saffioti, Heloísa Hollanda, Nancy Fraser e Silva Federici, ao informar que a origem da opressão de gênero é o capitalismo. Nesse sentido, Arruzza, Bhattacharya e Fraser (2019) reivindicam um feminismo anticapitalista, antirracista, ecossocialista, antiLGBTfóbico e internacionalista, o qual é capaz de promover um feminismo libertador e de resolver a situação de 99% das mulheres (negras, indígenas, pobres, marginalizadas e classe trabalhadora), aquelas cujo trabalho é mal remunerado e precarizado, incluindo aqui as costureiras supracitadas.

Em consonância ao exposto pela literatura, após a leitura da seção [6.3.2. Gênero](#), verifica-se que a feminilização do trabalho apresenta como aspecto positivo a emancipação da mulher, contribuindo para a redução do domínio patriarcal; e como negativo o aumento da precarização e da formação de guetos profissionais femininos (NOGUEIRA, 2004). De forma similar, o empreendedorismo pode servir tanto como uma oportunidade de aumento da renda e conquista de independência financeira; quanto como uma necessidade de saída ao desemprego e às condições adversas do trabalho formal (CAVADA; BOBEK; MAČEK, 2017). Considerando o recorte da classe média das participantes desta pesquisa, os resultados sugerem que o empreendedorismo esteja mais alinhado às oportunidades profissionais.

Por fim, compreendido que as habilidades consideradas femininas, a identificação materna, o patriarcado, o autoempoderamento e a precariedade laboral são elementos que emergem a partir da variável gênero e impactam diretamente na inserção feminina e na sua predominância na moda, a próxima seção retrata como o apoio recebido pode repercutir na escolha e continuidade da atividade empreendedora.

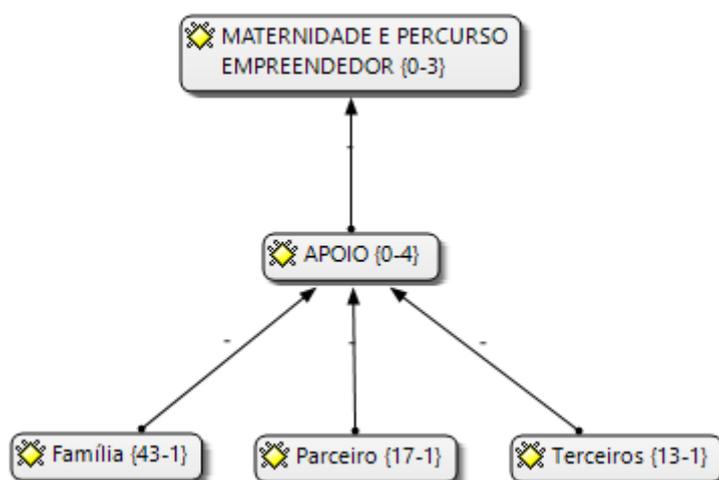
6.3.3 Apoio

A literatura informa que empreendedoras recebem, em geral, apoio da família, do parceiro e de terceiros. O apoio familiar vem, principalmente, através dos pais, que são fonte de apoio financeiro e doméstico às empreendedoras brasileiras (QUENTAL; WETSEL, 2002); e da influência familiar, com membros no ramo (BRUNI; GHERARDI; POGGIO, 2004; MOTA-SANTOS; CARVALHO NETO, 2017; VALE; SERAFIM, 2010). O apoio do parceiro é financeiro e, principalmente, emocional, podendo servir de suporte na migração da carreira organizacional à empreendedora (AKEHURST; SIMARRO; MAS-TUR, 2012; BROWN, 2010; FERREIRA; BASTOS; D'ANGELO, 2018; QUENTAL; WETSEL, 2002;

TEIXEIRA; BOMFIM, 2016; THÉBAUD, 2016). O apoio de terceiros é predominantemente caracterizado pela terceirização doméstica, sendo bastante utilizada pelas empreendedoras (QUENTAL; WETSEL, 2002; LOBO et al., 2023; SHELTON, 2006; STROBINO; TEIXEIRA, 2014; BANDEIRA et al., 2020).

Nesse sentido, na Figura 12, a unidade contextual ‘apoio’ mostra como o incentivo recebido pode repercutir na escolha e continuidade do empreendedorismo, agrupando 3 unidades de codificação, apresentadas na seguinte ordem decrescente: da família (43), do parceiro (17) e de terceiros (13).

Figura 12 – Apoio



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Nesta pesquisa, todas as entrevistadas demonstram ter recebido algum tipo de apoio ou da sua família, ou da família do marido, ou do marido, ou das trabalhadoras domésticas, ou de todos. Todo esse suporte traz segurança, autoconfiança e disponibilidade física e emocional ao percurso empreendedor. Esse resultado pode estar relacionado, novamente, aos padrões comportamentais da classe média brasileira, em que: os pais continuam dando suporte físico e financeiro aos filhos após a idade adulta, os maridos tendem a contribuir para o desenvolvimento profissional da mulher e a terceirização doméstica é fenômeno cultural e financeiramente viável.

6.3.3.1 Da família

Todas as entrevistadas relatam ter recebido algum tipo de apoio (financeiro, estrutural, moral ou de influência) da sua família ou da família do marido. Cinco empreendedoras (E2, E4, E5, E7 e E10) destacam que esse apoio veio da influência da família, que, por já ter entes empreendedores no ramo da confecção, ‘abriu as portas’ e ajudou

a 'dar os primeiros passos', fazendo com que tudo 'entrasse por osmose' e se desenvolvesse desde cedo o '*felling* pro negócio'. Para elas, a atividade empreendedora no ramo de confecção foi se constituindo como algo natural e intuitivo, sendo apoiadas pela experiência e conhecimento dos familiares, pelos contatos no ramo, pela infraestrutura de um negócio já estabelecido, pelo incentivo moral e pelo investimento financeiro.

A minha família, desde do meu avô, dos meus bisavôs, eles são do ramo da confecção. Minha bisavó tinha uma empresa em Maranguape de bordado, costura. Minha família é toda de lá e isso tá muito enraizado na família ainda hoje [...] Ele [o avô] já foi pro ramo têxtil [...]. Depois disso foi pro meu pai com as colchas de chenille [...]. Meu irmão trouxe essa parte de confecção como uma filial pra essa empresa do meu pai [...]. Quando eu voltei pra trabalhar com eles [...] voltei pra essa empresa de confecção e ficava também na parte de exportação da empresa do meu pai. (E2)

De onde vem essa história da confecção, né, ela [a mãe] sempre trabalhou com confecção e atualmente ela trabalha com a minha irmã, que também tem confecção [risos] [...] Minha mãe é a modelista dela [...]. A vida toda a mamãe trabalhou nessa parte de modelagem [...]. Minha irmã e meu cunhado me deram muito apoio [...] **abriram todas as portas [...]** **Eu devo muito à minha irmã, à minha mãe e ao meu cunhado, que são os que estão mais atuantes [...]** Eu fui pra dentro da fábrica da minha irmã até eu ter condição de me organizar minimamente e alugar o meu primeiro ponto. (E4)

Eu vim de uma família de empreendedores [...] **Meu avô veio do Líbano, então, de plantações de algodão, de fiação têxtil, então, essa parte, tanto da moda, sempre esteve presente em mim. Eu cresci me escondendo em rolo de tecido [...]** Essa questão do empreender, eu acho que é muito meu também [...]. Eu, com dez anos, eu fazia blusas pra vender, meu pai trazia a blusa e eu vendia [...]. Meu pai é um investidor nato [...]. Ele sempre puxou isso de mim, ele via um pouco disso em mim e **ele sempre quis investir, principalmente, na [Empresa], ele acredita muito na [Empresa], ele sempre foi o meu maior incentivador.** (E5)

A minha mãe sempre teve confecção e, aí, a minha mãe, minha avó, a minha família toda já eram do ramo, sendo que ninguém era bem-sucedido, né. E, aí, eu já tinha um *felling* pro negócio [...] **Tenho habilidades que [...]** **herdei da minha mãe geneticamente. Eu aprendi coisas de ver [...]** **entrou por osmose.** Eu já tinha conhecimento daquelas coisas, então pra mim foi tudo mais fácil [...]. Eu já sabia de todos os processos sem nunca ter feito uma faculdade [...]. Minha mãe também me ensinou a fazer uma ficha técnica e tudo, minha mãe me ensinou todos os processos. Minha tia, que tinha uma confecção com a minha avó, ela me passou os fornecedores, aí eu consegui começar a dar os primeiros passos. (E7)

Ele [o marido] nasceu na confecção. Disse que criancinhas, 5, 6 anos, já ajudava o pai dele a infestar e a mãe dele saia para as feiras para vender. E os pais dele têm comércio há mais de 20 anos no centro da cidade [...] O apoio foi do pai dele, que disponibilizou o fornecedor pra gente. (E10)

Uma das entrevistadas (E14), apesar de não ter familiares empreendedores, ressalta que seus irmãos trabalham com moda para grandes marcas nacionais, tendo inúmeros contatos e conhecimentos no ramo de confecção, o que 'facilitou demais'. Além disso, eles são seus grandes 'parceiros de trabalho', contribuindo com dinheiro e trabalho, um atua como estilista e outro como publicitário de forma voluntária.

Meu irmão que é o meu parceiro, eles não querem serem sócios, eles querem ser parceiros de trabalho, um é o estilista da marca, ele tem já também mais de 10 anos de experiência, já trabalha na [cita marcas renomadas]. Hoje ele mora em São Paulo, faz mestrado na USP, dá aula no SESC e também trabalha pra C&A [...] **Ele entrou nisso porque eu não tinha contato nenhum, não entendia nada de nada de costura [...] foi tudo aprendido do zero. Só que ele tinha muitos contatos [...] então, facilitou demais [...] O Fulano [irmão] desenhou toda a coleção. O Cicrano [outro irmão] fez toda a comunicação visual.** (E14)

A empreendedora E8 ressalta o vultuoso apoio financeiro recebido do pai, que ‘bancava tudo’: a empresa, casa e babá; e o apoio estrutural da mãe, ‘de viabilizar a trabalhar’. Por ter todo esse suporte familiar, considera que a relação trabalho-família tem mais benefícios do que incompatibilidades.

Mais benefícios por esse suporte que eu tenho, talvez a minha resposta fosse outra se eu não tivesse minha família [...] Minha família, pro meu trabalho, ajuda demais, não sei o que seria sem isso [...] Por sorte, realmente, o que me salvou era uma família muito parceira e que acreditava em mim, porque eu sempre, sempre tive esse suporte. Primeiro, eu tava no meu pai e, quando eu tava na minha casa, tinha uma faxineira, não tinha ninguém fixo, mas tinha uma faxineira [...] **Meu apoio financeiro foi meu pai e da minha mãe, não teria feito sem ela, sem dúvida [...] de ficar com a minha filha, de viabilizar a trabalhar [...]** [a mãe] chegou a me dar assim um financeiro em algumas situações, mas coisas menores. Investimentos, assim, foi o meu pai. O estrutural também foi ele. Exemplo, a babá, a babá não sou eu que pago, ele que paga, eu não consigo ainda [...] A gente [ela e o ex-marido] tinha o apoio do meu pai aqui [...] **A gente morando com o meu pai e ele bancando tudo, e só investindo na empresa [...]** Eu fico dizendo que eu tenho uma dívida, e meu pai fica dizendo que esse dinheiro é meu, que é uma herança em vida. (E8)

Nove entrevistadas (E1, E3, E4, E5, E8, E10, E12, E13 e E14) destacam o apoio estrutural recebido de outras mulheres da família - mães, sogras e avós - as quais ‘colocam a mão na massa’ e servem de ‘motoristas’ para ajudar no cuidado dos filhos, dando-lhes ‘condição de trabalhar em paz’. Muitas ressaltam que moram próximas de sua mãe ou avó justamente porque ‘não sabem como seria se não fossem ela’.

Eu tinha uma rede familiar muito boa, né. A minha filha estudava à tarde, então de manhã ela ficava com a minha funcionária [...] **A vovó pega lá em casa, deixa no colégio, pega no colégio. Então, eu tinha condição de trabalhar em paz, sabendo que ela tava bem tratada,** digamos assim, tinha um segundo olhar da minha família, né, que é a vovó ali olhando. (E4)

A gente tem muito apoio da nossa família, né, a minha mãe, a minha irmã, elas gostam muito de fazer as coisas com ele. Então, por exemplo, agora eu tô trabalhando, mas ele está na minha mãe pra ficar tomando banho de piscina [...] ou ela leva pra fono. Ela também, por trabalhar só um período, e minha irmã ainda é estudante, então [...] **elas ajudam muito a gente [...]** Até na época da pandemia [...] **quando a gente tinha que trabalhar, quem ficava com ele era minha mãe [...]** Então, essa rede de apoio é muito importante, faz toda a diferença. (E5)

Quando ela [filha] tava com uns 4 a 5 meses, eu voltei a trabalhar de casa, a minha mãe ficou como babá mesmo dela, tinha hora pra entrar e sair pra eu poder trabalhar, foi bem parceira [...] Minha mãe já se vacinou e voltou a ajudar

mais também, mesmo no meu final de semana, se eu precisar de algumas horas, ela [a filha] pode ficar, dormir lá [...] Teve dia que eu tava morta de trabalhar até 5h da manhã, e eu fiquei ‘meu Deus, como eu vou ficar com a Fulana [filha]?’ [...] Aí, ela dormiu lá [na mãe], passou o dia todo, depois o pai buscou e levou [...] Eu fui ver ela 2 dias depois quando eu já tava muito melhor. (E8)

Minha mãe também poder ficar mais tempo com a minha filha para poder me dar esse suporte também na [Empresa] [...] A gente não tem babá. Então, tudo é a família. Quando ela não está com a minha mãe, quando ela não tá comigo ou com o pai, tá com a minha sogra ou com a minha mãe. (E12)

Tem muitas vezes que eu tenho que trabalhar no sábado, no domingo [...] Na semana, ela fica de manhã com a babá e pela tarde ela vai pra escola. **Minha mãe mora num prédio atrás do meu, então ela me ajuda muito no quesito escola, de deixar, de pegar.** (E13)

Outras quatro entrevistadas (E1, E3 E9 e E11) destacam ainda o apoio em geral recebido da família. A empreendedora E1 aponta que sua mãe ‘é uma mulher muito inteligente’, percebendo desde cedo que a filha mais nova não tinha perfil para estudar e resolvendo apostar nos seus outros talentos; E9 indica que ‘foi unânime o apoio’ (pais, irmãos, marido e sogros), inclusive, financeiro, e que sua família é ‘um pote de ouro’, valorizando, incentivando e servindo de combustível de trabalho; E3 e E11 revelam que apesar dos familiares sonharem outra carreira profissional para elas, buscado algo mais estável através de concurso público, acabaram apoiando, afinal “é aquela falta de apoio que tá apoiando, porque está ali sustentando” (E3), o que fornece ‘apoio estrutural completo’ (E11).

Sempre [recebemos apoio] da nossa mãe. Assim, da nossa família e da nossa outra irmã [...] A minha irmã é a fã número um da [Empresa]. Meu marido também, né, ele é empreendedor [...] sabia que eu tinha capacidade e que ia dar certo [...] Lá em casa nunca teve de perto nenhum exemplo de empreendedorismo. Assim, meus pais são funcionários públicos. **Porém, a minha mãe é uma mulher muito inteligente. Então, assim, muito rápido ela percebeu da capacidade da minha irmã [...], ela fez uma aposta** porque a Fulana [filha mais nova] nunca nem estagiou antes de trabalhar na [Empresa]. Então, foi um negócio meio assim, meio se atropelando, aprendendo e fazendo [...] Essa minha irmã mais nova, a Fulana, que hoje é responsável pela parte de criação da [Empresa], sempre foi muito criativa, sabe. Só que ela sempre foi uma menina, assim, ‘odeio estudar, odeio escola’ [...] A minha mãe é diretora de escola pública [...] e percebeu que a Fulana não era o meu perfil e da minha irmã muito cedo, e eu lembro demais dela falando assim: ‘Só passe de ano’ [...] **A minha mãe sempre percebeu o que ela tinha de bom e nunca exigiu dela o que ela não tinha para dar [...]** Mesmo sem ter um diagnóstico [de TDAH], minha mãe já percebia que ela não se enquadrava nesse perfil de estudar [...] E foi muito inteligente [...] **mesmo sem ter conhecimento em empreendedorismo [...] incentivar a qualquer custo ela ir por um caminho que ela queria** porque hoje a Fulana é muito feliz e muito boa no que faz porque ela se encontrou no trabalho [...] **A gente deve muito isso a minha mãe por ela ter tido percepção.** (E1)

Eu tive apoio na época do meu namorado, tive apoio da minha mãe depois de muita conversa, porque ela achava absurdo eu ter estudado numa escola ótima e ter feito faculdade federal para ser vendedora, né. Ela queria que eu fosse servidora pública como ela, mas **no final das contas era aquela falta de apoio que tá apoiando, porque está ali me sustentando, pagando as minhas contas. Então, eu tinha**

apoio sim, assim, sempre tive apoio de todas as pessoas que estavam ao meu redor na verdade, tanto do meu companheiro, como meus pais, não foi apoio financeiro direto, mas tinha todo um apoio no entorno disso. (E3)

Eu tive muito dessa sorte, assim, de ter pessoas na minha família que apoiaram, **minha sogra me apoiou [...]**, emprestou 10 mil reais [...] Eu já era muito danada. No varejo, eu já *tava* vendendo bem. Então, eu já *tava* compartilhando com eles [a família] esse meu plano B, que eu pretendia transformar ele em plano A. Então, **quando eu resolvi meter as caras, foi unânime o apoio [...]** Eu tenho uma relação muito forte com a minha família, com os meus pais. Eu até pensei que com o meu sogro eu não ia ter esse apoio, porque meu sogro sempre olhou aquela coisa de concurso, concurso, concurso [...] **Quando eu cheguei pra ele e contei, eu me surpreendi [...] até de quem eu achei que não ia receber apoio, recebi. Então, tive sim apoio e isso impactou positivamente, porque eu não tive ninguém que puxasse pra trás [...]** Eu tenho um presente, assim, eu tenho um pote de ouro que é minha família [...] **Eles me valorizam muito e falam, e isso pra mim é uma gasolina assim, do trabalho, sabe, é um combustível, ‘vai filha’.** Quando eu falei, no mês retrasado, ‘mãe, eu não sei se boto a loja lá no shopping, eu tô com medo’. A mãe olhou pra mim e falou assim: ‘se arrisque, vá [risos]’ [...] **Esse apoio torna a vida mais fácil, torna a vida mais doce. (E9)**

A minha irmã e o namorado dela [que me deram apoio] [...] Eles fizeram essa parte *online* acontecer [...] **[Meus pais] nunca apoiaram muito não [...]** **Eles acham que tinha que fazer concurso,** procurar uma coisa mais estável [...] Eu faço tudo aqui dentro da casa dos meus pais, né. A [Empresa] é um quarto de serviço que tem aqui no nosso apartamento, tudo funcionando lá dentro. Então, **o apoio deles nessa parte assim estrutural é completo. (E11)**

Esses achados confirmam a pesquisa de Quental e Wetsel (2002), que ressalta que os pais são fonte de apoio financeiro e doméstico às empreendedoras brasileiras; de Bruni, Gherardi e Poggio (2004) e Vale e Serafim (2010), que indicam que a influência familiar serve de apoio e acaba motivando as mulheres a empreender; de Silva (2006), que aponta que desde cedo as mulheres já apresentavam características empreendedoras; de Mota-Santos e Carvalho Neto (2017), que revela que as mães das empreendedoras inspiraram pela experiência empreendedora transmitida de uma geração para outra; de Bandeira et al. (2020), em que o apoio familiar funciona como fator motivador da atividade empreendedora; de Costa (2022), em que as mulheres receberam o apoio familiar necessário para sustentar a decisão de empreender após tornarem-se mães; e de Jiang e Huang (2023), em que interferência familiar é um dos fatores que influenciam no reconhecimento e no desenvolvimento de oportunidades empreendedoras.

Por fim, compreendido que conta muito a favor que todas as entrevistadas tenham recebido de seus familiares apoio, o qual se reflete não apenas nas questões profissionais mais objetivas, mas também em aspectos subjetivos, como o fortalecimento pessoal dessas mulheres, que se sentem mais seguras e autoconfiantes para a vida e o negócio em geral, a próxima subseção visa elucidar como o apoio recebido do parceiro pode também auxiliar no percurso empreendedor.

6.3.3.2 Do Parceiro

Das 14 entrevistadas, 11 relatam que receberam algum tipo de apoio (emocional, estrutural ou financeiro) de seus ex ou atuais companheiros. Nesse sentido, 03 empreendedoras (E1, E6 e E9) apontam que o apoio financeiro recebido foi fundamental para o estabelecimento ou a manutenção do negócio. A entrevistada E6 revela que recebeu apoio financeiro tanto seu ex-marido para montar o negócio quanto de seu atual marido para mantê-lo, principalmente, após a pandemia quando não conseguiu mais custear suas despesas.

Ele [o ex-marido] ajudou muito financeiramente, colocando dinheiro para a gente trabalhar, porque ele tinha sofrido um acidente [ficando paraplégico], tinha recebido um valor de um seguro [...] Ele [o atual marido] me ajuda muito, porque no meu negócio mesmo, eu não consigo manter o mesmo ritmo de despesa que eu tinha [...] ele é mais controlado financeiramente e tem uma despesa menor [...] ele me adianta e eu vou pagando para ele, e ele tem sido muito parceiro em relação a isso, e muito companheiro [...] **É meu financiador no momento** [risos]. (E6)

As outras duas entrevistadas (E1 e E9) reforçam que só puderam abrir mão da alta remuneração que tinham no emprego formal para empreender porque seus parceiros se responsabilizaram integralmente pelas despesas do lar por algum período. Assim, elas indicam que só ‘chegaram onde chegaram’ e tiveram oportunidade de empreender, pois eles as aliviaram das responsabilidades financeiras, compreendendo que no início do empreendimento não haveria retorno financeiro e, mesmo após alguns anos, havia um retorno ínfimo. Logo, constata-se que a estrutura conjugal é fator preponderante para que as mulheres casadas optem por sair do mercado de trabalho formal ou arrisquem em um negócio.

Eu só consegui sair da [Empresa Formal] quando meu marido teve um aumento salarial que se equiparasse mais ou menos ao salário que eu ganhava [...] porque eu ganhava bem [...] ia fazer falta [...] Porque quando eu entrei na [Empresa], eu não tinha salário [...] Passei alguns meses trabalhando de graça, aí depois pagava só a gasolina, aí depois passei a ganhar R\$ 600,00 [...] Passei cinco anos na [Empresa] para conseguir chegar ao mesmo salário que eu tinha quando saí da [Empresa Formal]. (E1)

Meu marido é a pessoa mais pé do chão que existe, eu raspei a poupança pra poder fazer a [Empresa], e ele concordou [...] Eu cheguei pra ele, ‘[...] **eu vou precisar de um tempo pra conseguir colaborar dentro de casa, de pelo menos de 1 a 2 anos, eu preciso que você entenda**’. **Do jeito que ele tava deitado no sofá, só ficou assim olhando pra mim: ‘tá certo**’ [...] Eu disse: ‘eu nunca mais quero voltar pra indústria farmacêutica’, e ele olhou pra mim: ‘eu apoio, se você não quer, eu não quero’. E eu fiquei ‘meu Deus, **ele tá abrindo mão**’. **Eu ganhava quase 10 mil reais, era muito dinheiro [...] Ele mesmo foi criando uma estratégia pra que a gente mantivesse ele sustentando a família toda [...] Eu tive o apoio dele e eu tenho certeza que isso contou muito pra chegar onde eu cheguei hoje.** (E9)

Em consonância ao exposto, Bartolomé e Evans (1979) e Keith e Schafer (1980) já indicavam em suas pesquisas iniciais que as mulheres colocam os problemas financeiros como o fator causal mais importante no surgimento dos conflitos trabalho-família. Logo, é

essencial que o parceiro se comprometa com as despesas e auxilie financeiramente na empresa quando preciso. Nesse sentido, corrobora-se com as pesquisas de Strobino e Teixeira (2014) e Madalozzo e Blofield (2017), em que a disponibilidade das mulheres para o trabalho remunerado depende de uma complexa combinação de situações pessoais e familiares, como a dinâmica conjugal e a presença de filhos. Também se ratifica o estudo de Thébaud (2016), em que a maternidade e a situação profissional do cônjuge como principal provedor preveem o trabalho autônomo das mulheres; e de Bandeira (2017), em que as empreendedoras relatam que o apoio financeiro recebido do parceiro foi fundamental para elas terem oportunidade de empreender.

Outras 08 entrevistadas (E2, E3, E4, E5, E7, E9, E12 e E13) mencionam receber apoio estrutural ou emocional de seus companheiros. Assim, muitas vezes, eles ‘colocam a mão na massa’ para ajudá-las na administração do negócio. As entrevistadas E2 e E4 citam ainda que os conhecem há mais de vinte anos, sendo eles, acima de tudo, grandes amigos e parceiros de vida, as pessoas que mais as conhecem e incentivam. Essa cumplicidade se reflete no apoio que lhes dão no negócio.

Ele [noivo] é meu vizinho desde quando eu era criança [...] Então, ele faz parte da minha vida desde muitos anos e ele sabe da minha vida, né. Então, ele é o melhor amigo do meu irmão ainda hoje, então **ele torce muito por mim e por todo mundo lá de casa porque ele é uma pessoa que viu ali e que cresceu junto.** (E2)

Eu já tenho 23 anos de história, namorei 10 anos e tenho 13 anos de casada. Então, assim, acima de tudo, nós somos muito amigos, nós nos conhecemos muito, né, e ele é meu maior incentivador [...] Ele me apoiou em tudo, tudo que ele pode e não pode fazer, ele faz, ele me ajuda, nós realmente somos parceiros de vida, de negócio, de tudo [...]

Ele me acompanha, mas ele não interfere nas decisões [...]

Ele não assume nenhum papel efetivo da empresa [...] já que ele tem o emprego dele. (E4)

[Na pandemia] **Até etiquetar peças para vender, ele etiquetou, porque o babado foi forte, sabe.** Então, assim, tudo isso pra gente foi muito transformador, dele ter que ir deixar mercadorias e ele ia no aeroporto. **Ele foi meu sócio por 3 meses, não tinha funcionário, os funcionários tudo em casa e, aí, a gente batalhando [...]** A gente até pensou dele entrar também para me ajudar, sabe, mas a gente viu que não ia dar certo não, **ele me incentiva no que ele pode incentivar [no emocional].** (E5)

Ele me ajuda muito [...]

Ele, inclusive, faz algumas estampas, a parte gráfica do que a gente precisa ele faz [...]

Como designer, ele faz as nossas peças. Algumas peças de *Instagram*, algumas estampas também, dá a opinião dele em relação a várias coisas da marca. (E12)

A despeito desses achados, 04 entrevistadas (E2, E6, E11 e E14) alegam que não receberam o devido apoio de seus ex-companheiros. A empreendedora E2 já estava com o relacionamento desestabilizado e indica que o motivo pode ter sido esse; E6 revela que, por ter ajudado financeiramente, o ex-marido fazia muita pressão psicológica e cobrança; E11,

por não ter com quem dividir as responsabilidades domésticas já que seu companheiro a deixou assim que engravidou, fica bastante limitada às demandas maternas, o que dificulta sua ascensão profissional; e E14 demonstra ter recebido muito apoio financeiro e estrutural dos irmãos, mas nenhum tipo de apoio do ex-marido.

Ele [o ex-marido] ajudou muito financeiramente, colocando dinheiro para a gente trabalhar, porque ele tinha sofrido um acidente [ficando paraplégico], tinha recebido um valor de um seguro [...] Não [recebi apoio emocional dele]. **Era só pressão psicológica [...]** ‘**Cadê o retorno, cadê o dinheiro?**’ [...] Você sabe que demora [...] é anos para começar a ver o dinheiro [...] Ele imaginava que [...] ia tirar pró-labore de 30 mil reais e que não ia fazer falta pra empresa [...] Ele achava que tinha que tirar aquele valor mais dinheiro para guardar o que ele tirou do bolso. (E6)

A relação estabelecida entre a mulher empreendedora e o parceiro tanto pode auxiliar no processo empreendedor como pode se revelar um entrave. Nesta pesquisa, a maior parte das mulheres relata vivenciar bons relacionamentos, fazendo com que se fortaleçam pessoalmente e profissionalmente. Em suma, elas consideram que o suporte dos parceiros é fundamental para seu equilíbrio, segurança, controle financeiro e emocional.

Esses achados confirmam a pesquisa de Quental e Wetsel (2002) e Teixeira e Bomfim (2016), em que o apoio do cônjuge é principalmente emocional, apesar de ser comum o apoio financeiro no início do empreendimento; de Bandeira (2017), em que o apoio do parceiro é tema recorrente na pesquisa, se materializando pelo suporte emocional, estrutural e, em alguns casos, financeiro, ajudando a diluir a tensão laboral por meio de conversas e aconselhamentos; de Brown (2010), Akehurst, Simarro e Mas-Tur (2012) e Ferreira, Bastos e D'Angelo (2018), em que o apoio psicológico ou financeiro recebido do companheiro funciona como suporte na migração da carreira organizacional para a empreendedora; de Barbosa et al. (2021), em que empreendedoras indicam ter recebido apoio da família e do parceiro; e de Tan e Yew (2023), em que o apoio moral e físico do cônjuge, da família e de amigos se mostra fundamental ao enfrentamento de crises.

Em consonância com a Figura 7, foram elencadas 16 citações relacionadas à unidade de ‘apoio do parceiro’, sendo este o terceiro tema mais recorrente da dimensão tensão. Verifica-se que, muitas vezes, o estresse gerado pelo trabalho é compartilhado com o marido ou namorado, que, muitas vezes, funcionam como um ‘terapeuta’. Dessa forma, todas as mulheres indicam que os atuais parceiros ajudam a diluir a tensão laboral por meio de conversas e aconselhamentos, dando apoio emocional e estrutural e, em cinco casos, financeiro também.

Após compreender como o apoio financeiro, emocional e estrutural do parceiro auxilia no percurso empreender, a próxima seção visa elucidar como o apoio de terceiros, retratado principalmente pela terceirização doméstica, liberta as mulheres das atividades domésticas e permite-lhes se dedicar mais ao trabalho.

6.3.3.3 De Terceiros

Das 14 entrevistadas, 10 contam com ajuda terceirizada, tendo pelo menos uma empregada ou babá em tempo integral. Apesar desse quantitativo, verifica-se que há poucas citações referentes ao ‘Apoio de Terceiros’, pois a maior parte das empreendedoras até reconhece o valor das trabalhadoras domésticas, mas não as conectam ao seu desempenho laboral: “São quatro [funcionárias], que é 3 fixas mais 1 uma folguista, é uma empresa [minha casa] [...] Eu não consigo ficar sem a folguista [...] ‘eu preciso da minha paz interior, não tô dando conta’” (E4); e “Sempre tive uma pessoa para fazer [o trabalho doméstico], mas ultimamente [...] estou sem secretária. Aí, eu chego em casa, vou arrumar, vou cuidar da neném [...] Estou esperando conseguir outra pessoa” (E6); e “Graças a Deus, [...] eu tenho ajuda. Então, isso facilita muito minha vida. Seja para ficar com ela em relação a um momento que ela não está na escola, seja na parte de tarefas domésticas e lá em casa” (E13).

Na realidade, apenas 03 entrevistadas (E5, E8 e E9) deixam explícito a importância dessas trabalhadoras para seu desempenho profissional e sua sanidade mental: “Essa pessoa eu posso considerar uma funcionária da [Empresa], porque aí eu consigo ter mais tempo pra trabalhar” (E5); e “Eu não conseguiria trabalhar sem a babá [...] Eu acho que como eu tenho muito suporte, acaba ficando tranquilo [o exercício de múltiplos papéis], eu não imagino pra as mulheres que não têm isso, deve ser muito pesado” (E8).

Hoje eu tenho mais ajuda em casa [...] Não tem como eu dar conta da empresa, do Fulano [filho] e da gravidez [...] **Decidi que vou ter uma pessoa me ajudando, porque senão eu piro, pela minha sanidade mental**, porque várias vezes eu tenho que chegar em casa e trabalhar [...] **Essa pessoa eu posso considerar uma funcionária da [Empresa], porque aí eu consigo ter mais tempo pra trabalhar.** (E5)

[A maternidade] **Foi tranquilo, porque a gente sempre teve uma pessoa para cuidar dela. Então, nunca atrapalhou nossos negócios** [...] Além de ter uma pessoa que cuidava dela em casa, ele [ex-marido] também ficava em casa a maioria do tempo. (E6)

Eu não conseguiria trabalhar sem a babá, não conseguiria mesmo [...] **Tenho amigas minhas que trabalham com o menino pulando do lado. Eu não tenho essa capacidade, eu não sei o que eu faria com o meu déficit de atenção, eu não consigo, eu preciso de silêncio** [...] Hoje, como mãe solo, eu tenho uma coisa que eu nunca imaginei que ia ter, que é uma babá que dorme, era totalmente contra, achava um absurdo uma pessoa na minha casa, eu que sou a mãe [...] **Eu acho que**

como eu tenho muito suporte, acaba ficando tranquilo [o exercício de múltiplos papéis], eu não imagino pra as mulheres que não têm isso, deve ser muito pesado, mas, pra mim, é tranquilo porque eu tenho babá, porque meu pai tá bancando essa babá [...] Não dá pra romantizar, dizer eu dou conta de tudo, eu dou conta porque tenho, assim, grana [...] É muito importante ter essa desromantização tanto da maternidade como do empreendedorismo. A maioria das mulheres que empreendem, não que sei o quê, menina, e a gente passou por um *lockdown* primeiro. Eu não tinha babá, não tinha nada, ficou eu o Fulano [ex-marido] trabalhando e a Fulana [filha] no pé [...] Foi de surtar [...] sem um descanso de um minuto [...] Ainda tinha casa né, cozinhar todo dia, não sei o que, é pesado. (E8)

Eu tô tendo que trabalhar 3 vezes do que eu trabalhava antes [da pandemia] [...] dentro de casa, eu não consigo ser muita coisa [...] por isso a gente tem uma pessoa em casa pra poder auxiliar na área doméstica [...] Eu digo que ela é meus braços e minhas pernas. Quando a gente tá sem ela, a gente fica muito desesperada, é um serviço que não gosto de fazer. (E9)

Esse achado da maioria das entrevistadas terem ajuda terceirizada tem relação direta com o tema deste estudo, já que para minimizar os efeitos negativos do acúmulo de papeis, bem como se beneficiar dos efeitos positivos dessa acumulação são necessárias condições mínimas de apoio, como a terceirização doméstica.

Logo, este estudo confirma as pesquisas de Quental e Wetsel (2002), Shelton (2006), Strobino e Teixeira (2014), Bandeira et al. (2020) e Barbosa et al. (2021), em que o a terceirização doméstica é uma das estratégias de mitigação dos CTF, permitindo que as empreendedoras se libertem das atividades domésticas e se dediquem mais ao trabalho, o que contribui para o seu sucesso profissional. Lobo et al. (2023) acrescentam que as empregadas domésticas são um dos fatores/ atores que permitem a criação de um ambiente propício às empreendedoras.

Essa, provavelmente, não é realidade das costureiras desses empreendimentos, em sua maioria mulheres da baixa renda que não possuem recursos para terceirização e não podem ‘se dar ao luxo’ de sonhar com uma perspectiva profissional. Para elas, a conciliação de uma carreira promissora com as demandas familiares sequer é cogitada, tema este melhor detalhado na subseção [6.3.2.5. Precariedade Laboral](#).

Nesse sentido, corrobora-se com Hirata e Kergoat (2007) ao alertar sobre a delegação das atividades domésticas a outras mulheres, geralmente, negras periféricas, ao invés de sua divisão entre os cônjuges. Ou seja, continua sendo responsabilidade da mulher, principalmente das de baixa renda, a economia do cuidado. Federici (2019) pondera que a sobrecarga da mulher contemporânea foi “resolvida” pela Nova Divisão Internacional do Trabalho (NDIT) imposta pelo neoliberalismo, que transferiu o trabalho doméstico às mulheres do Sul Global e eximiu novamente os homens dessa responsabilidade.

Também se confirmam as pesquisas de Vanalli e Barham (2012) e Baluta e Moreira (2019), ao constatarem que as conquistas profissionais das mulheres não inibiram sua obrigação pelas atividades familiares, sejam elas mesmas executando-as ou supervisionando outras mulheres que as realizem. Assim, perpetua-se a manutenção de papéis associados ao gênero. A lógica de que “se as mulheres estão cada vez mais inseridas no mercado, então os homens os homens estão cada vez mais inseridos no espaço doméstico” ainda não se cumpriu.

Por fim, compreendido que o apoio da família, do parceiro e de terceiros repercute na possibilidade de maior dedicação ao trabalho, segurança de que tudo correrá bem na ausência e autoconfiança para seguir em frente, a próxima seção elucida se e como a maternidade impacta na percepção de sucesso profissional das entrevistadas.

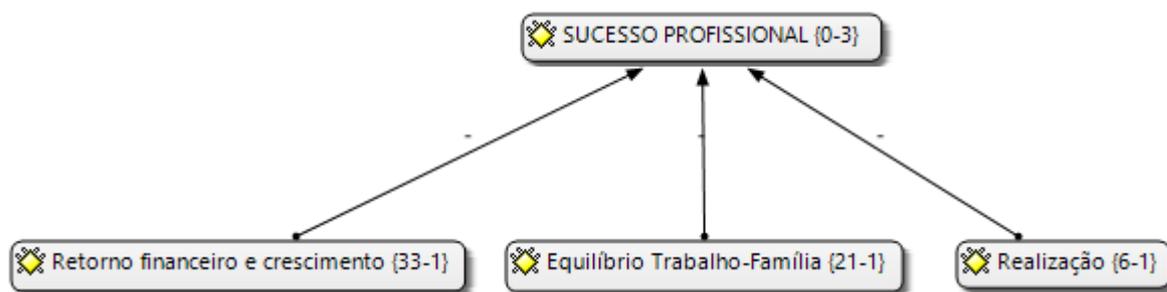
6.4 Percepção de sucesso profissional

Nesta subseção, busca-se responder ao segundo objetivo específico, que é compreender a percepção de sucesso profissional após a maternidade. O pressuposto é que o sucesso profissional é percebido como a conciliação da boa maternidade com a carreira empreendedora promissora.

Verifica-se que, muitas vezes, a percepção de sucesso profissional é ampla e complexa, envolvendo aspectos objetivos e subjetivos. Nesse sentido, parte da literatura indica que o conceito de sucesso de mulheres empreendedoras está mais ligado ao bem estar social, sendo preferível a manutenção dos filhos por perto ao retorno financeiro e crescimento. Nesse sentido, as responsabilidades familiares atribuídas às mulheres limitariam o crescimento de seus negócios (CARRIGAN; DUBERLEY, 2013; DUBERLEY; CARRIGAN, 2013; KHAN; ROWLANDS, 2018; KORSGAARD, 2007; LINDO et al., 2007; MACHADO, 2002; MACHADO et al., 2008; RIVERA, FONTES E RUIZ-JIMÉNEZ, 2021; THÉBAUD, 2016). Uma outra parte da literatura indica que apesar de almejavam mais tempo com a família, as empreendedoras não deixam de priorizar o retorno financeiro e a expansão do negócio (BANDEIRA et al., 2020; BONFIM; TEIXEIRA; MONTENEGRO, 2019; KUSCHEL, 2019; MOLETTA, 2020; TANURE, 2014).

Assim, na Figura 13, verifica-se que a categoria analítica ‘percepção de sucesso profissional’ reúne 03 unidades de codificação, apresentadas na seguinte ordem decrescente: retorno financeiro e crescimento (33), equilíbrio trabalho-família (21) e realização (6).

Figura 13 – Percepção de sucesso profissional



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

As entrevistadas indicam, muitas vezes, que o sucesso profissional é multifatorial, estando relacionado a fatores pessoais, familiares e empresariais. Então, em alguns casos, a classificação aqui feita está de acordo com a ênfase dada a um desses fatores. Assim, para 04 entrevistadas o sucesso profissional está relacionado à realização; para outras 04, se dá pelo alcance do equilíbrio trabalho-família; já para as outras 06 entrevistadas, é percebido por meio do retorno financeiro e crescimento. Essa rentabilidade do negócio é encarada, muitas vezes, como uma ferramenta de melhoria da qualidade de vida familiar, sugerindo aproximação com a percepção de sucesso do equilíbrio trabalho-família.

Assim, apesar do retorno financeiro e crescimento ser predominantemente compreendido como sucesso profissional, verifica-se que o equilíbrio trabalho-família, além de ter uma participação significativa, também se aproxima conceitualmente dessa percepção de sucesso. **Esse resultado sugere que o segundo pressuposto - o sucesso profissional é percebido como a conciliação da boa maternidade com a carreira empreendedora promissora – é parcialmente predominante, já que aparece conceitualmente e numericamente próximo de retorno financeiro e crescimento.**

6.4.1 Retorno financeiro e crescimento

Em maior ou menor grau, todas as empreendedoras ressaltam a importância que dão ao dinheiro. Inclusive, 06 delas (E1, E6, E7, E8, E12 e E14) destacam que essa é sua percepção de sucesso profissional. Destas, com exceção de E6, todas informam que, considerando o retorno financeiro e as perspectivas de crescimento, se reconhecem como empreendedoras de sucesso atualmente.

Me considero [uma empreendedora de sucesso]. Eu só queria ganhar mais. Eu trabalho muito [risos], mas tudo bem, vai chegar o dia [risos] [...] ‘Ah, dinheiro é tudo, é muito importante para mim’. Não, mas eu acho que **é o reconhecimento do meu trabalho e do meu esforço, e eu quero realmente ganhar muito bem, quero poder realizar muitos sonhos**, quero ter minha casa de praia, que eu sonho, quero poder fazer uma viagem todos os anos com a minha família, quero que meus filhos possam fazer um intercâmbio. Enfim, **eu realmente penso muito no lado**

financeiro [...] Eu queria crescer muito na [Empresa]. Ela sempre teve um potencial muito grande, eu queria expandir a [Empresa] para todo o Brasil, que a gente agora com o atacado e com o e-commerce [...] Quero ter uma empresa gigante, [...] de referência mundial, mesmo que demore muitos anos. (E1)

Sucesso profissional, eu acho que é você fazer o que faz bem feito [...] e, claro, ter dinheiro para honrar todos os teus compromissos [...] **Você não precisa pedir empréstimos, então eu acho que ter sucesso é ter dinheiro para honrar seus compromissos** [...] Atualmente, eu estou uma empreendedora sem sucesso [risos] [...] No momento, eu tô precisando de recursos do meu atual [marido] [...] Sucesso profissional é não precisar desse tipo de dinheiro. (E6)

É, simplesmente, eu ter colocado um negócio, ter dado certo e ele já ter uma constância de crescimento, que tenha o financeiro redondo, que já tenha o reconhecimento do mercado, das pessoas, e você **manter aquilo é um sucesso, entendeu, e assim por muitos anos** [...] A questão de manter esse resultado já por 30 anos, uma empresa que só cresce e gera muito emprego, ajuda pessoas [...] **Conseguir colher frutos materiais com isso** [...] A [Empresa] **proporcionou muita coisa pra gente**. Como é que eu não vou dizer que isso não é sucesso? Se eu não fosse bem-sucedida, eu não traria esse resultado que eu produzi. (E7)

É uma mistura de dinheiro com realização [...] **O meu principal foco hoje é ter autonomia 100%** e uma autonomia que me dê a chance de fazer coisas, de viajar, ter um pouco mais de respiro [...] Hoje, pra mim, seria um pavor que não ir pra frente [...] Meus planos é fazer isso crescer [...] Sim [me considero uma empreendedora de sucesso] [...] porque quem vê por fora, assim, quem não tá vendo o corre, fala ‘meu Deus, caraca, vocês construíram isso tudo no shopping’ [...] **Por fora, a marca é famosa. Assim, tem gente que não conhece, mas quem é mãe e busca uma moda descolada no Brasil todo conhece** [...] A gente tá em 80 lojas do Brasil. (E8)

É ter uma tranquilidade, ter uma estabilidade financeira, não precisa ter muito, mas a partir do momento que você consegue ficar tranquila [...] poder fazer o bem às pessoas, né, retornar aquilo de uma forma positiva, não só pra as pessoas, mas para o meio ambiente né, seu papel como marca, em relação à sociedade [...] Sim [me considero uma empreendedora de sucesso], **minha marca tem dois anos e a gente não coloca mais dinheiro**, então pra mim isso aí já é um grande passo. (E12)

[Sucesso] é você ter estabilidade [risos]. **Você ter condições de bancar uma boa escola pra sua filha, viajar com a sua filha pelo menos uma vez no ano** [...] E quando isso me render financeiramente condições de dar uma qualidade de vida melhor pra minha filha, pra que ela sempre estude numa boa escola [...] a empresa não é sucesso, ela ainda não se paga [...] A minha profissão é fazer a [Empresa] crescer [...] [Meu maior sonho]: quero que eles [os irmãos] tenham um salário da Castanhola, porque só trabalhar de graça não dá não [...] Eu não quero viver pra ostentar, eu quero só [...] **ser justa e poder proporcionar vida boa pra minha filha, que é o principal**. (E14)

As entrevistadas indicam que o retorno financeiro é indispensável à sua tranquilidade, autonomia, estabilidade, constância e capacidade de honrar compromissos. Por acreditarem muito no potencial dos negócios, mesmo entre as empreendedoras que não elencam o retorno financeiro como sinônimo de sucesso profissional, percebe-se a importância dada ao dinheiro e ao crescimento do negócio, conforme evidenciado abaixo.

Eu me considero uma pessoa muito ambiciosa, isso faz parte de toda a minha trajetória, tanto pessoal como no empreendedorismo. Então, esses planos financeiros sempre foram importantes pra mim e continuam sendo [...] não tenho problemas em

dizer que me considero uma empreendedora de sucesso. **Quero crescer, quero melhorar, tô sempre em busca de mais. Como eu disse no começo, eu sou uma pessoa muito ambiciosa [...]** hoje, para manter o que a gente está conquistando, eu poderia trabalhar um pouco menos, mas **como eu quero ver o negócio crescer, eu me sinto muito feliz e gosto de me dedicar mais.** Tudo acaba alinhado com questão da ambição, assim, eu gosto muito, muito, muito de trabalhar, mais do que eu gostaria de gostar [risos, pausa mudar o desenho da filha]. (E3)

Assim, com exceção da entrevistada E11 - mãe só que faz constantes interrupções no negócio por conta das demandas da filha e, portanto, apresenta uma rentabilidade instável - todas demais entrevistadas sugerem que vêm evoluindo financeiramente e se dedicam excessivamente ao negócio na intenção de vê-lo crescer cada vez mais. Elas destacam ainda que esse progresso financeiro impacta consideravelmente na autorrealização e melhoria da qualidade de vida dos filhos. Assim, por mais desafiador que seja conciliar uma expansão empresarial com as demandas familiares, as mulheres não cogitam ‘barrar o crescimento’ do negócio para estarem mais disponíveis à família, conforme demonstrado abaixo.

Pra gente continuar crescendo, a gente precisava se mudar para um galpão maior. Daí, a gente buscou esse galpão em algum lugar mais próximo, mas a gente [...] só achou no Mondumbim, que não é próximo da onde a gente mora a gente, [...] no Meireles [...] A gente tá sofrendo um pouco com isso porque hoje a gente trabalha muito perto de casa. **A gente consegue sair, levar bem ali no tênis, voltar [...] e agora a gente não vai mais conseguir [...]** Hoje, é uma coisa que me angustiando muito [...] Porém, [...] **a gente achou que não era justo barrar o crescimento da [Empresa] por algo que seria só mais cômodo pra gente.** (E1)

Esse progresso financeiro também é responsável pela ascensão social de algumas entrevistadas. Nesse sentido, destaca-se que E6 trabalhou em casa de família com 12 anos e, após algumas experiências, resolveu sair do interior do Ceará para tentar a vida em Fortaleza, ocasião em que trabalhou como ‘sacoleira’ até conseguir estabelecer seu negócio. Outras 04 mulheres (E10, E11, E12 e E14) empreenderam num contexto relativamente precário, iniciando seu projeto empreendedor dentro de casa, com poucos recursos, contando com a ajuda estrutural de alguns familiares: “Eu comecei em casa, eu não tinha loja, eu botei no quarto da minha casa, que não tinha nada. [...] Fui muito na louca, eu quero empreender e vai ser desse jeito, é o jeito que eu tenho e pronto” (E9) e “A [Empresa] é um quarto de serviço que tem aqui no nosso apartamento, tudo funcionando lá dentro” (E11).

As 09 mulheres restantes, já pertencentes à classe média, ou se mantiveram nela ou buscaram melhorá-la por meio do empreendedorismo, conforme evidenciado na seguinte fala: “Minha família não é rica, minha família é classe média baixa. Então, assim, a vontade de empreender veio também de uma vontade de crescer, de poder proporcionar condições financeiras boas pra minha família” (E12).

Os relatos demonstram que essas mulheres se orgulham por serem guerreiras, superarem as adversidades, estarem atingindo bons resultados financeiros e ascenderem socialmente por meio de seu trabalho. Esse achado confirma os estudos com empreendedoras de Menezes e Oliveira (2013), em que o sucesso profissional aparece geralmente associado a momentos de extremas dificuldades e grandes conquistas, sendo percebido como uma superação; e de Alperstedt, Ferreira e Serafim (2014), em que se concluiu que ir atrás do sonho de empreender vale a pena, sendo essa jornada marcada pela realização de sonhos, por força de vontade e por muito trabalho e dedicação.

A partir do exposto, cumpre ressaltar que parte da literatura sobre empreendedorismo feminino tende a apresentar que o conceito de sucesso está mais ligado ao bem estar social, sendo preferível a manutenção dos filhos por perto ao retorno financeiro e crescimento do negócio (LINDO et al., 2007; MACHADO, 2002; MACHADO et al., 2008; DHALIWAL, 2022). Nesse sentido, mulheres empreendedoras preferem negócios de menor risco e retorno, não sendo motivadas por ganhos financeiros (EDELMAN; MANOLOVA; BRUSH, 2008; KEPLER; SHANE, 2007; VÁZQUEZ-CARRASCO; LÓPEZ-PÉREZ; CENTENO, 2012). Assim, algumas pesquisas com *'mumpreneurs'* indicam que o crescimento dos negócios é limitado pelas demandas familiares (CARRIGAN; DUBERLEY, 2013; DUBERLEY; CARRIGAN, 2013; KHAN; ROWLANDS, 2018; KORSGAARD, 2007; THÉBAUD, 2016), servindo apenas a mercados locais, tendo poucos funcionários e poucas perspectivas de expansão (RIVERA, FONTES E RUIZ-JIMÉNEZ; 2021). Assim, essas mulheres seriam inferiores aos homens e suas empresas menos lucrativas, de menor porte e relevância ou, na melhor das hipóteses, apenas um complemento (AHL, 2006; THÉBAUD, 2016). De forma geral, retrata-se que, na intenção de evitar o conflito trabalho-família e estar mais disponíveis aos filhos, as mulheres acabam limitando o crescimento dos seus negócios.

Além de contrariar essa percepção, esta pesquisa evidencia o oposto. Ou seja, com exceção da entrevistada E11, todas as demais destacam que suas principais expectativas e sonhos estão relacionados à prosperidade, ao retorno financeiro e ao crescimento do empreendimento localmente e nacionalmente.

Nesse sentido, este estudo ratifica a pesquisa de Tanure (2014), em que se verificou que apesar de desejarem ter mais tempo para a família, as empreendedoras buscam progresso financeiro e expansão; e de Kuschel (2019), em que bem-estar, reputação, visibilidade, crescimento, flexibilidade e autonomia são medidas de sucesso, sendo os dois últimos essenciais ao equilíbrio trabalho-família; de Bandeira et al. (2020), em que, além de se constatarem o mesmo, percebem que o significativo retorno financeiro advindo dos

negócios motiva as mulheres a continuarem empreendendo, desmistificam suposições sobre o menor desempenho empresarial feminino e ratificam a atividade empreendedora como instrumento de empoderamento, ascensão social e emancipação financeira. Confirma-se ainda a pesquisa de Bonfim, Teixeira e Montenegro (2019), em que as empreendedoras apresentam intenção de expandir seus negócios, porém a ênfase não é apenas no retorno financeiro, mas também na autonomia, qualidade de vida e equilíbrio trabalho-família; e de Moletta (2020), em que o crescimento do lucro apresenta correlações que interferem na qualidade de vida.

Por fim, destaca-se que entre os motivos do ‘retorno financeiro e crescimento’ ser predominantemente reconhecido como sinônimo de sucesso está o fato dele propiciar a melhoria da qualidade de vida da família. Assim, percebe-se que a importância dada ao dinheiro pode estar relacionada à percepção de sucesso do ‘equilíbrio trabalho-família’, abaixo destalhada.

6.4.2 *Equilíbrio trabalho-família*

Para 04 entrevistadas (E2, E3, E9 e E10) o sucesso profissional é sinônimo de equilíbrio trabalho-família, ou seja, da conciliação da boa maternidade com a carreira empreendedora promissora. Logo, elas consideram que têm ou terão sucesso a partir da conciliação das demandas profissionais e familiares, conseguindo ter um trabalho que lhes proporcione tranquilidade, dinheiro, flexibilidade e tempo suficientes para ‘curtir a família’.

Quando a gente é mais nova e não tem filhos e tudo aquela meta de ser muito bem-sucedida [...] Rodei nessas empresas sempre buscando um cargo melhor e tudo, mas hoje o que me move não [...] é querer ser a melhor nesse ramo não. **Eu quero um trabalho que eu possa conciliar com a minha vida, né, de mãe, que eu possa acompanhar esse momento de crescimento do Fulano [filho] [...] Chega uma hora que a mulher quer mesmo é cuidar da cria e trabalhar menos pra poder curtir isso, até porque o filho vai demandando muito é da mãe mesmo [...]** quero um trabalho que me pague e que dê pra eu pagar minhas contas, mas que eu possa viver minha vida e possa curtir meu filho [...] **Não quero nenhum trabalho que me exija demais não, porque a minha prioridade é outra [...]** Sucesso profissional: primeiro, fazer o que você gosta [...] Segundo, é poder viver não em função do trabalho, mas o trabalho [...] poder lhe proporcionar tudo que você almeja, tá mais perto do seu filho; levar o seu filho pro futebol; ‘ah, quero fazer o aniversário do meu filho’ e poder ter essa capacidade financeira [...] **Não é a minha meta de vida eu ser a profissional do ano não. Eu prefiro ser uma boa mãe, uma boa profissional, uma boa esposa, uma boa filha, ser tudo e não ser a melhor em nada, mas ser tudo e fazer bem em todos os meus papéis. E, realmente, você não consegue bem tudo se você se dedicar só ao trabalho.** (E2)

Eu não consigo hoje ser a empreendedora que tá ali dez horas por dia, fazendo só o rolê de trabalho, porque primeiro eu entendi o que eu não quero. Eu quero estar com a minha filha, eu quero aproveitar esses primeiros anos da vida dela [...] Como eu quero tá com o meu companheiro no final do dia [...] Eu quero tá com a minha mãe no final de semana [...] Essa mudança aí já vem de terapia de anos [risos], do que é o sucesso profissional, porque eu tive uma quebra muito grande saindo do mercado mais tradicional [...] **Hoje o que eu entendo por sucesso profissional é poder ter um final de semana com a minha família e me desligar**

do trabalho [...] é poder me sentir tranquila fazendo o que eu faço” [...] Eu tô com a minha filha o tempo quase todo, e isso traz vantagens e desvantagens, mas, no quadro geral, e sou mito feliz fazendo o que faço e **acho que me tornei uma empreendedora melhor e uma mãe melhor sabendo que, primeiro eu nem vou tá 100% disponível nem para minha empresa e nem para minha filha, então **isso me traz um equilíbrio necessário para minha vida.** (E3)**

Já mudou tanto [risos] [...] Antes, [...] sucesso profissional pra mim era quando eu pudesse ter um carrão, eu pudesse fazer uma viagem internacional por ano [...] Hoje, [...] é eu poder manter a minha família bem, segura, né, é eu poder ver as pessoas falando bem do meu produto, é eu não ver reclamação do meu produto [...] **Eu ver que dentro de casa, eu consigo dar frutos também né, eu poder compartilhar uma vida com eles, é eu ter qualidade, eu dormir tranquila né, e saber que os meus filhos estão bem, que eles estão saudáveis, que eu consiga pagar uma escola, que me preocupa muito o estudo, muito [...]** **O sucesso pra mim é ter o básico em casa, ter a minha casa própria, eu poder ter o meu carro sem tá devendo, tranquila, ter os meus filhos saudáveis, numa escola boa, e eu ter uma empresa que é prospera [...]** **Prosperidade, pra mim, engloba tudo, é você ter uma vida equilibrada.** (E9)

Sucesso profissional para mim, depois da maternidade, é eu chegar no momento em que eu consiga trabalhar e consiga conciliar completamente a maternidade. Pra mim, o sucesso vai ter que vir em conjunto. Eu sou bem-sucedida quando eu estou trabalhando e, naquele momento eu parei, tipo, vou trabalhar tantas horas por dia e tantas horas por dia eu não trabalho mais, eu vou me dedicar a minha vida pessoal, ao meu filho, ao meu esposo. Então, o sucesso não vem do profissional. ‘Ah, eu vou ter várias franquias’ [...] Não, mas eu vou viver tudo e cadê minha família? [...] **Quando eu chegar nesse momento, que eu consiga realmente conciliar tudo isso, eu acredito que chegou no momento do sucesso.** (E10)

As quatro entrevistadas destacam que mudaram sua percepção de sucesso profissional após a maternidade e ‘anos de terapia’. Antes, a relacionavam a dinheiro, bens materiais, grau de escolaridade, *status* e porte da empresa. Hoje, elas a compreendem como o equilíbrio trabalho-família, ou seja, é algo que ‘vem em conjunto’, ‘engloba tudo, é ter uma vida equilibrada’. Nesse sentido, elas ressaltam com frequência que o sucesso profissional também está relacionado à melhoria da qualidade de vida da família, como: ‘manter a família bem, segura e com o básico’, ‘ter os filhos saudáveis, numa boa escola’, ‘dar uma vida confortável aos filhos’, ‘bancar uma boa escola’ e ‘viajar com os filhos’.

Assim, além dos resultados financeiros, percebe-se que as mulheres trazem importante contribuição à sua família e à sociedade. Nesse sentido, esta pesquisa confirma os estudos nacionais de Jonathan (2011), o qual adverte que, como ainda recai sobre a mãe as responsabilidades domésticas, o empreendedorismo feminino não só contribui para a melhoria socioeconômica da mulher, mas também de sua família. Ratifica o estudo de Golin (2018) ao identificar conexão entre o empreendedorismo feminino e os discursos de economias feministas e solidárias, as quais buscam analisar não só as perspectivas econômicas formais e financeiras, mas também a economia informal, aspectos sociais e afetivos; e de Costa (2022),

em que se desconstrói a ideia de sucesso relacionado apenas a ganhos financeiros, sendo extensivo aos filhos e familiares das empreendedoras.

Confirmam-se ainda as pesquisas internacionais de Nel, Maritz e Thongprovati (2010), Abdelsalam, Al-Haddad e Zeqiri (2020) e Breen e Leung (2020), ao indicarem que *'mumpreneurs'* buscam criar um ambiente melhor para a família e comunidade em geral; de Korsgaard (2007), Duberley e Carrigan (2013) e Carrigan e Duberley (2013), que consideram que o papel desempenhado pelas empreendedoras no fortalecimento da família é relevante, logo elencar o crescimento como padrão de sucesso resultaria em uma imagem reduzida de suas potencialidades e seus impactos sociais; e de Dhaliwal (2022), em que o principal objetivo do fenômeno *'mumpreneurship'* é a maior dedicação aos filhos e a satisfação de necessidades pessoais em detrimento de ganhos financeiros.

Considerando a importância desse equilíbrio, 09 das 14 entrevistadas indicam que a maternidade e a carreira são tudo na sua vida, uma complementa a outra. Logo, infere-se que essas duas esferas da vida são indissociáveis, apresentam uma relação positiva e têm a mesma importância, contribuindo igualmente para o sucesso, a realização, a satisfação e a felicidade das empreendedoras.

Essa percepção é ratificada nas seguintes falas: “[Maternidade e carreira]: as duas juntas me deixam bastante completa [...] Não me veria feliz se eu tivesse só a minha carreira e não me veria feliz se eu tivesse só a maternidade. Eu, realmente, nunca pensei em ter ou um ou outro [...] Eu me sinto completa em ter os dois por maiores que sejam os desafios” (E1); “São como se fossem duas esferas que se completam e fazem parte do que eu sou hoje e eu não consigo mais dissociar as duas coisas” (E3); e **“Eu não conseguiria ser uma boa mãe sem ter ao meu lado a minha realização pessoal, e também não conseguiria ser uma boa profissional sem a minha realização pessoal, elas se completam”** (E4); “Tudo me completa. A carreira profissional [...] [fez com que eu] melhorasse como pessoa [...] E como mãe, não tem como você não ser uma pessoa melhor” (E7).

Eu acho que elas se complementam, faz parte da minha vida. Assim, a maternidade nem se fala, mas eu amo empreender [...] Desde nova, eu sempre quis trabalhar, [...] nunca quis ter uma vida 100% mãe [...] **O meu trabalho colabora com a minha vida materna e a minha vida materna colabora com o meu trabalho.** (E9)

Ao mesmo tempo que eu amo [...] dar o meu melhor todos os dias no meu trabalho [...] eu amo chegar em casa e, tipo, não fazer nada e querer brincar com meu filho [...] A carreira é uma realização para mim, é uma realização pra mim como mulher e pra minha família mesmo. Assim, pra dar o melhor e usufruir. Hoje, eu penso muito assim. Hoje, eu tô abdicando de muitas coisas, mas eu sei que daqui a tantos anos, eu vou tá vivendo isso com o meu filho. **Eu fico sempre tentando ter essa mescla de carreira, né, com a maternidade.** (E10)

É muito em conjunto isso. E, de fato, são duas coisas que eu vivencio na minha vida: o meu trabalho e a minha família, assim, *tá* muito interligado. Por isso, eu consigo tirar muito proveito, sabe, do que eu vivo no meu trabalho para levar para minha vida, para a minha família, para prosperar. (E13)

Esse resultado corrobora o estudo inicial de Barnett e Hyde (2001) sobre os resultados benéficos do acúmulo de papéis, destacando-se a oportunidade de sucesso. Ou seja, quando o exercício de diversos papéis proporciona múltiplas oportunidades de experimentar sucesso e desenvolver um senso de autoconfiança e autoeficácia. Também se confirma a pesquisa de Greenhaus et al. (2008), ao definir o equilíbrio como o igual engajamento e satisfação do indivíduo com seu papel profissional e familiar; e de Losada e Rocha-Coutinho (2007), Leung (2011), Ferreira, Bastos e D'Angelo (2018) e Khan e Rowlands (2018), que evidenciam uma crescente tendência de mulheres que desejam, concomitantemente, a maternidade e a carreira, as quais são colocadas no mesmo patamar de importância, permanecendo após a o nascimento dos filhos a busca por sucesso, desafios, enriquecimento e realização pessoal. Nesse sentido, a maternidade e o trabalho são igualmente fontes de realização, um não exclui o outro, e o sucesso em apenas um desses âmbitos não é suficiente para a completa realização pessoal. Assim, família e trabalho, que, inicialmente parecem domínios excludentes, acabam sendo vividos simultaneamente, trazendo consequências importantes à vida da mulher contemporânea.

Confirmam-se ainda os estudos internacionais que indicam que ‘*mumpreneurs*’ enxergam seus negócios como uma tentativa de conciliar a boa maternidade com a carreira promissora (ABDELSALAM; AL-HADDAD; ZEQRIRI, 2020; BESAMUSCA et al., 2020; BREEN; LEUNG, 2020; BRUSH; BRUIN; WELTER, 2009; EKINSMYTH, 2011; JOONA, 2018; KORSGAARD, 2007; LEUNG, 2011; LEWIS, 2010, 2015; 2016; NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010; RICHOMME-HUET; FRASCO; D'ANDRIA, 2013).

Por fim, compreendido que o ‘retorno financeiro e crescimento’ e ‘equilíbrio trabalho-família’ são as duas principais percepções sobre o que seria o sucesso profissional da mulher empreendedora, bem como que essas percepções refletem a importância dada à família, a próxima seção retrata a última interpretação de sucesso profissional, a ‘realização’.

6.4.3 Realização

Para 04 entrevistadas (E4, E5, E11 e E13) o sucesso profissional é sinônimo de realização, a qual é alcançada fazendo o que se gosta, pelo reconhecimento da marca e da empresária, pela execução do planejamento proposto e pelo exercício de seu papel social enquanto marca.

Sucesso profissional pra mim hoje é você ser feliz. Hoje em dia, eu aprendi que é a realização [...] É você ser feliz fazendo aquilo que você faz, porque, com certeza, o resultado vem, seja ele financeiro, em todos os sentidos [...] Eu tenho sucesso, porque [...] diante das empresas que tenham fechado [...] consegui, tendo uma empresa tão nova, crescer, me fortalecer [...] **Sucesso para os outros é tá milionária, eu não tô milionária, pelo contrário, mas enfim, tô lutando.** (E4)

A minha marca tá muito mais conhecida? Tá! Várias pessoas chegam pra mim e dizem que a [Empresa] é referência, isso pra mim é sucesso também. De alguém dizer pra mim que eu sou referência naquilo, é um sucesso também. Então, o sucesso tanto na parte de você ser reconhecida, né, pela sua empresa [...] Hoje, eu posso dizer que é difícil eu falar da marca e a pessoa não conhecer [...] Se isso não é sucesso, o que que é? Talvez o dinheiro, mas pra mim vale muito, sabe, de ter esse sucesso de ser reconhecida, da marca ser reconhecida. (E5)

Eu atrelo muito à minha realização pessoal [...] Na minha concepção, é realizar os sonhos que eu sempre tive em relação ao que eu podia construir a nível mundo mesmo [...] A gente conseguir construir uma sociedade pela gente, pelo outro sabe, eu acho que independente do trabalho que a gente tem na vida, a gente tem essa missão, sabe. Uma empresa por uma empresa não é nada, viver por viver não é nada. Então, eu acho que o sucesso relacionado à profissão tá muito atrelado a isso também: o que a gente consegue construir numa sociedade, porque viver sozinho não dá. (E13)

Destaca-se que, para a entrevistada E13, a realização também está relacionada ao que pode ‘construir a nível mundo’, indicando que a marca tem um papel social importante no sentido de trazer melhorias à sociedade. As empreendedoras E3, E10, E12 e E14, apesar de não citarem a realização como sinônimo de sucesso, também demonstram preocupação com seu papel social e ambiental enquanto empreendedora.

Esse achado confirma a pesquisa de Nel, Maritz e Thongprovati (2010), ao indicarem que quando estabelecem negócios, ‘*mumpreneurs*’ buscam se realizar e se preocupam em gerar algo que ajude os outros, criando um ambiente melhor para a família e comunidade em geral. Também se corroboram os estudos de Abuhussein e Koburtay (2021) e Rivera, Fontes e Ruiz-Jiménez (2021), que sugerem a inclusão de novos fatores que moderam o empreendedorismo feminino ao modelo original “5Ms”, como o pensamento sustentável, já que ‘*mumpreneurs*’ têm elevada preocupação social e ambiental.

Paralelamente, também se corrobora com Lewis et al. (2015), Bandeira et al. (2020) e Soares (2020), ao evidenciar que a realização pessoal é buscada no exercício da atividade empreendedora; e com Dandolini (2018), ao identificar que os principais capitais da mulher empreendedora contemporânea são o reconhecimento, a realização pessoal e a liberdade, sendo esses os fatores que fazem com que se considerem ‘mulheres de sucesso’. O empreendedorismo lhes parece favorável à expansão da carreira e das ambições pessoais, transformando-as em uma única figura: mulher e empreendedora são a mesma pessoa. Confirma-se ainda o estudo de Abdelsalam, Al-Haddad e Sharabati (2022), em a necessidade

de estima e de autorrealização têm impacto significativo nas intenções de *mumpreneurs*, demonstrando que as necessidades intrínsecas motivam mais do que as extrínsecas.

Após compreender que a realização é sinônimo de sucesso profissional, se dando por motivos intrínsecos, a próxima seção busca aprofundar a interconexão entre os papéis profissionais e familiares.

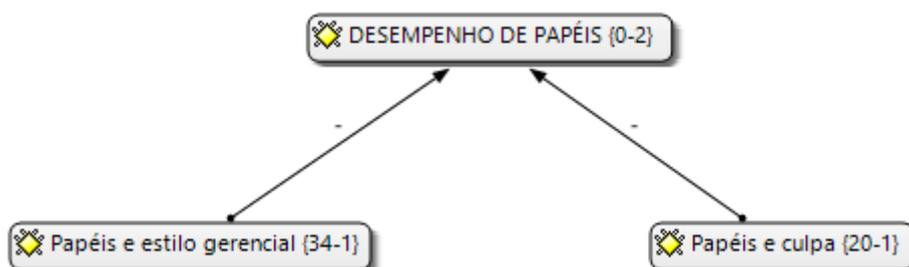
6.5 Desempenho de papéis

Nesta subseção, busca-se responder ao terceiro objetivo específico, que é analisar a percepção de desempenho nos papéis familiares e profissionais após a maternidade. O pressuposto é que as mães empreendedoras acreditam que desempenham bem seus papéis profissionais, apesar de se sentirem culpadas por não priorizarem seus papéis familiares.

A literatura indica que os papéis familiares e profissionais estão interconectados, logo seu desempenho ocorre de forma conjunta e têm repercussões em diversas esferas. Nesse sentido, as mulheres empreendedoras apresentam um estilo gerencial semelhante à forma com que conduzem seus filhos e seu lar, sendo marcado pela cooperação, partilha e fluidez (MACHADO; ST-CYR; MIONE; ALVES, 2003; GOUVÊA; MACHADO; SILVEIRA, 2013). Paralelamente, se deparam com o sentimento de culpa ao tentarem conciliar esses papéis (BANDEIRA, 2017; JONATHAN, 2011; MACHADO, 2002; RODRIGUES; DANIEL; FRANCO, 2022; SILVA J. M. S., 2020; STROBINO; TEIXEIRA, 2014; TEIXEIRA; BOMFIM, 2016).

Assim, na Figura 14, observa-se que a categoria analítica ‘desempenho de papéis’ agrupa 02 unidades de codificação, apresentadas na seguinte ordem decrescente: papéis e estilo gerencial (34) e papéis e culpa (20).

Figura 14 – Desempenho de papéis



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

As entrevistadas têm um alto nível de exigência consigo mesmas e, por isso, tendem a não se avaliar bem no desempenho de seus papéis profissionais e familiares. Nesse

sentido, 04 delas informam que a alta dedicação ao trabalho faz com que se sintam culpadas por não terem tempo ou disponibilidade emocional para se dedicar aos filhos. Isso indica que **o terceiro pressuposto - as mães empreendedoras acreditam que desempenham bem seus papéis profissionais, apesar de se sentirem culpadas por não priorizarem seus papéis familiares – não é predominante nesta pesquisa, tendo em vista que elas consideram seu desempenho profissional insuficiente e apenas quatro empreendedoras (E4, E10, E13 e E14) relatam o sentimento de culpa.**

6.5.1 *Papéis e estilo gerencial*

As narrativas indicam que o papel profissional da mulher empreendedora é impactado pelo seu papel familiar e vice-versa. Nesse sentido, elas assumem um estilo gerencial participativo, próximo, amigável e fluido, sendo comum a preferência por trabalhadoras mulheres, a sororidade com outras mães e a empatia com os funcionários. Esse estilo é semelhante à forma que com que conduz seus filhos e seu lar.

Como gestoras do negócio, algumas entrevistadas ressaltam que priorizam contratar e dar oportunidade às mulheres, especialmente às mães, por acreditar no seu potencial e pela facilidade de acesso ao público-alvo (mulheres e meninas), percepção ratificada nas seguintes falas: “Nós somos uma empresa onde 90% dos nossos funcionários são mulheres” (E1); “A gente tem a preferência [por mãe]” (E3); “A maioria que trabalha comigo acaba tendo filho, porque eu acredito na mulher mãe” (E5); “Geralmente procuro mulheres, que geralmente tenham sido mães” (E8); “Nós trabalhamos com criança [...] mocinhas [...] Então, o contato tem que ser com mulheres” (E10) e “A gente sempre dá preferência pra mulheres” (E12).

Eu tenho zero medo, zero restrições de contratar mulheres mães para trabalhar comigo, porque eu sei que na maioria dos casos, vão ser profissionais mais dedicadas, sabe? Eu digo para todo dono de empresa ‘se você está deixando de contratar uma mãe por medo de uma licença maternidade, dela sair para cuidar do filho doente no dia do trabalho, que é isso que eu vejo que elimina mulheres mães no mercado de trabalho, você está pensando muito errado, seu otário’ [risos]. Porque é totalmente o apostado, sabe. Acho que se eu pudesse incentivar qualquer empresário a contratar qualquer profissional, seria uma mãe [...] A gente tem a preferência [por mãe], sabe. Se eu tenho uma oferta de trabalho com uma qualidade que atenda a minha necessidade e são mães, a gente opta por trabalhar com essas mulheres [...] Outro ponto positivo nessa questão de gênero [...] Eu acredito que pra mim é mais fácil vender para mulheres [...] Eu acho que sendo mulher, eu consigo ler questões mais subjetivas em relação ao meu cliente e entregar um produto que seja mais condizente com que ele precisa. Em relação à comunicação, eu consegui definir uma *persona* muito baseada nas minhas vivências. Então, a [Empresa] é muito Fulana [empreendedora]. (E3)

A mulher é mais aceita pra moda [...] Dificilmente eu vou contratar um vendedor homem [...] A mãe vem amamentar, não sei o quê, e pode se sentir

constrangida, tem que lidar com as crianças, têm essa percepção de que mulher lida melhor [...] É mais fácil pra área de vendas [...] Tem mais emprego pra mulher nesse sentido. (E8)

Assim, conforme apresentado na subseção [6.1. Perfil das sujeitas da pesquisa](#), 81% de mão de obra contratada pelas empreendedoras é do gênero feminino. Esses achados confirmam as pesquisas de Nichter e Goldmark (2009), Nel, Maritz e Thongprovati, (2010) e Jonathan (2011), as quais ressaltam que empreendedoras tendem a valorizar a condição feminina, empoderando outras mulheres como um “efeito dominó”, o que repercute em mudanças sociais, econômicas e culturais para uma rede de mulheres. Isso reflete também na maior criação de emprego para mulheres e na diminuição da discriminação por gênero no mercado de trabalho. Nesse sentido, ressalta-se que cerca de 73% dos empreendimentos liderados por mulheres no Brasil são majoritariamente femininos, contra apenas 21% dos empreendimentos liderados por homens (SEBRAE, 2021). A Rede Mulher Empreendedora também evidencia que mulheres brasileiras preferem contratar mulheres, tanto que 29% dos seus negócios têm maioria de funcionárias do sexo feminino e 29% empregam apenas mulheres. Ou seja, mulheres geram emprego e oportunidades a outras mulheres, fomentando uma rede de crescimento, aprendizado e apoio (RME, 2019).

Além da preferência por mulheres mães, com exceção da entrevistada E6, todas as demais demonstram que a maternidade influenciou e influencia no seu estilo gerencial. Assim, após serem mães, 08 delas revelam ter maior sororidade com outras mães trabalhadoras, a qual se materializa através de uma gestão fluida, pautada em maior compreensão, empatia, importância aos resultados do que às horas trabalhadas e flexibilidade de horários. Logo, são comuns citações referentes a oferecer flexibilidade às mães para que possam se ausentar ou trabalhar de casa por conta de doença ou outra demanda dos filhos.

Nós somos uma empresa onde 90% dos nossos funcionários são mulheres, a gente tem que ter essa flexibilidade, assim não pode atrapalhar o resultado da empresa [...] Eu tô com funcionária uma semana em casa, porque o filho está doente [...] Ela dando conta, ok. (E1)

Acima de funcionária, nós somos pessoas, né. **E isso a maternidade ensina porque todo mundo tem vida pessoal, não tem como** [...] Muitas vezes, a gente abre mão de levar um filho no pediatra, por exemplo, de acompanhar alguma coisa de um filho com medo de perder o emprego, com medo de ser mal vista perante a empresa, né. E eu, por e já ter passado por isso, é o que eu sempre digo pra os meus funcionários: ‘olhe, se você foi contratado pra fazer isso, você vai fazer isso, mas se você precisar ir numa emergência, lógico que eu não vou [proibir]’ [...] Eu não sou tão ligada a horário, sou mito mais da meta, do resultado. (E4)

Como mulher, a gente tem uma perspectiva diferente das coisas. A gente é mais humana, eu acredito que a gente saiba das dificuldades das mulheres, como eu lido direto com mulheres, a gente aqui na [empresa] sempre teve muita flexibilidade em questão de filho doente ou filho com festa na escola, e todas essas

questões, né. Eu sempre fui bem flexível [...] Eu acredito no resultado e acredito que se fizerem o que tinha que ser feito, não precisa aquela cobrança, aquela pressão [...] olho mais para os resultados do que [cumprir tabela]. (E5)

O empreendedorismo tem tudo a ver com a maternidade nesse sentido de que mães realmente precisam de flexibilidade. Inclusive, assim, eu que contrato mães aqui, assim, qualquer coisa que elas me pedem ‘preciso ir no médico’, ‘preciso ir em uma reunião da escola’, ‘preciso me ausentar por isso’. Assim, pra mim, é só o mínimo, então mães precisam de flexibilidades, ‘meu filho adoeceu, não sei o quê, posso trabalhar de casa?’ [...] Eu acho que **essa preocupação com as funcionárias que são mães também, entender como é trabalhar com filhos, e precisa de um suporte forte, da flexibilidade, acho que principalmente nisso, uma visão mais humana** [após a maternidade]. (E8)

A gente aprende muito a entender esse lado [...] Por exemplo, tem a menina que fica aqui, essa semana o filho fica assistindo [aula] *online* [...] [Ela] trouxe a semana toda pra cá, ‘pode vim, pode trazer’ [...] É esse ponto que eu digo que **a maternidade fez com que, poxa, eu sendo mãe [vou entender]**. (E10)

Hoje, eu consigo entender quando alguém da minha equipe leva o filho pro trabalho: ‘[Fulana], hoje eu não tive com quem deixar’. ‘Beleza, fica aqui desenhando [...]’. ‘Vou me atrasar porque vou no médico, não vou porque não tem com quem deixar meu filho, meu filho *tá* doente’. Entendo demais e a gente tenta ajustar [...] **Esse meu lado, depois que eu fui mãe, realmente se tornou mais compreensivo nesse ponto [...] A gente entende todo esse processo, né, tem essa empatia.** (E12)

Com certeza, com certeza, sem sombras de dúvidas [a maternidade influenciou no estilo gerencial], principalmente, no quesito paciência [...] A babá da minha filha trabalha na minha casa há 21 anos, ela cuidou de mim [...] E, hoje, ela tem uma filhinha de 5 anos que é um pouquinho especial [...] A cada 15 dias, na terça-feira, ela não vai [trabalhar] porque ela vai para o projeto que ela faz parte para o desenvolvimento da filha [...] Teve um mês que minha babá faltou, 1 mês, 1 mês inteiro [...] As pessoas que estão ao meu redor perguntando: ‘ai, mulher, que coisa chata, como é que tu continua com ela? Como é que pode?’. **‘Gente, porque eu sou mãe também, porque eu sei o que ela *tá* vivendo’.** (E13)

Apesar de não ser estritamente com mães trabalhadoras, 02 entrevistadas (E6 e E12) revelam que a empatia também é demonstrada quando se colocam no lugar de seus funcionários e não permitem que passem por situações desagradáveis ou humilhantes a que elas foram submetidas no passado: “Eu tenho muito essa empatia de entender o lado do outro, porque eu já tive nesse lugar” (E12).

Como gestora não sou muito boa não, tipo, a maioria dos funcionários fazem o que querem comigo [...] Eu sou muito besta, eu tenho coração muito mole [...] Não [acho que a maternidade não influenciou], eu acho que o que influencia mesmo é o fato de eu ter sido funcionária tanto doméstica quanto de outras lojas e a forma como me tratavam, entendeu? Era muito, tipo, humilhada, tratamento mesmo que você não podia comer na mesa com os patrões, coisas que eu até hoje não aceito que isso aconteça. **Então, eu quero mostrar que você pode com os seus funcionários, não está batendo, humilhando dessa forma** [...] **Eu tenho muito medo de fazer o que fizeram comigo** [...] *Pra mim* demitir um funcionário, eu peço a Jéssica para demitir, eu não vou pra aquilo. (E6)

Eu já tive vários gerentes complicados, e eu sabia exatamente o que eu não queria ser. Então, assim, eu sou uma pessoa que com a minha equipe eu não fico muito no pé [...] deixo a pessoa realmente fazer o trabalho dela [...] sem ter ninguém

vigiando [...] **Eu tenho muito essa empatia de entender o lado do outro, porque eu já tive nesse lugar.** (E12)

No geral, as entrevistadas demonstram aplicar uma gestão participativa, próxima, amigável, tranquila e fluida. Nesse sentido, elas buscam envolver, ouvir e participar todos, mantendo um canal de diálogo aberto e fazendo com que compreendam que são corresponsáveis pela empresa.

Eu sou muito participativa [...] Eu procuro tentar envolver todo mundo no processo, pra que todo mundo seja corresponsável entendeu, e participe, e cobre, e vibre [...] **Eu procuro deixar sempre um canal muito aberto** pra que todo mundo chegue, converse, opine. (E4)

Eu preciso amadurecer mais como Carol gestora. Eu me envolvo emocionalmente com os funcionários, criei um vínculo [...] é uma coisa que eu to me trabalhando, é eu ter um limite de vínculo [...] eu sempre fui assim de gostar de *tá* perto, de gostar de conversar, de ouvir [...] Eu brincava que eu era a psicóloga [...] Eu gosto de chegar e perguntar como *tá*, como foi o dia do pessoal. (E9)

Eu vou te ser muito sincera, eu nem me considero uma gestora [...] Nem costume usar essa palavra lá. **Lá na empresa, a gente se trata todo mundo muito de igual para igual, não tem muito isso [...] Tudo que se é para decidir, tudo que se é para fazer, eu convoco exatamente todas as pessoas e a gente debate sobre tudo que existe ali**, sabe. Eu gosto muito de ouvir, sabe. E isso era uma das coisas que eu aprendi muito trabalhando de CLT. Eu construí o meu espaço para ser ouvida, sabe. Assim, a gente sabe que tem muito disso de hierarquia, eu sou o dono, tem que ser o que eu acho [...] **E essa foi uma das coisas que eu sempre dizia que se eu tivesse a minha empresa, eu queria muito ouvir mais** [...] Não tem ninguém que não ame trabalhar lá e um dos motivos é esse. (E13)

Esses resultados confirmam a pesquisa de Bacelar et al. (2020), em que o perfil de gestão de empreendedoras é marcado por características como intuição, sensibilidade e flexibilidade de relacionamento. Assim, as representações sociais de gênero definem seus padrões comportamentais. Também se corrobora com Machado, St-Cyr, Mione e Alves (2003) e Gouvêa, Machado e Silveira (2013), em que o estilo gerencial da mulher empreendedora é comparável com a forma que conduz seu lar, caracterizado pela cooperação, partilha e fluidez. Para Shelton (2006), esse compartilhamento e o consequente estilo gerencial participativo, comum nos negócios femininos, pode estar relacionado à necessidade de empreendedoras mitigarem conflitos trabalho-família e, portanto, precisarem partilhar suas atividades. Assim, Bandeira et al. (2020) destacam que a gestão compartilhada com profissionais capacitados é a estratégia de mitigação mais utilizada por empreendedoras, contribuindo para que o trabalho não seja um entrave às mãos. Hornsby e Kuratko (2003) evidenciam que empreendedoras bem-sucedidas se mostram mais inclinadas a um modelo de gestão que não lhes demande tanto envolvimento, priorizando um estilo participativo.

Além de confirmar o exposto acima e em conformidade com alguns estudos, esta pesquisa evidencia que os aspectos relacionais e a flexibilidade vivenciados nos papéis de cuidado podem se configurar em recursos organizacionais capazes de favorecer empresas geridas por mulheres (BRUNI; GHERARDI; POGGIO, 2004). Esses recursos se relacionam às mulheres, por entendam as necessidades de outras mulheres, estabelecem práticas gerenciais mais adequadas à realidade materna (LEUNG, 2011; LEWIS et al., 2016), as quais podem favorecer sua manutenção na atividade empreendedora ou, contraditoriamente, se constituir em obstáculo à sua ascensão e credibilidade profissional (BULGACOV et al., 2010; ROBIN; ASTORGA; MARTÍNEZ, 2017; RODRIGUES, 2021).

Ainda considerando a interconexão entre os papéis familiares e profissionais, Ekinsmyth (2011, 2013) destaca que o empreendedorismo materno circunscreve os espaços e as espacialidades familiares, sendo exercido geograficamente e socialmente em conjunto aos filhos. Passos (2019) informa que os modelos de negócios, horários e ambientes de trabalho são definidos de acordo com as necessidades dos filhos. Kraiser e Mota-Santos (2021) acrescentam que tanto para empreendedoras quanto para trabalhadoras em domicílio a maternidade mostra-se decisiva na configuração do trabalho, o qual é ajustado em função das obrigações familiares, havendo aproximação entre o ambiente doméstico e profissional como forma de conciliar tudo e não comprometer seus “principais” papéis, o de mãe e esposa. Rodrigues, Daniel e Franco (2022) indicam que *mumpreneurs* criam ambientes confortáveis e inovadores para exercerem sua atividade profissional juntamente com a criação dos filhos.

Diante do exposto, também se corroboram com as pesquisas de Bruni, Gherardi e Poggio (2004), Adkins, Samaras, Gilfillan e Mcwee (2013), Lieshout et al. (2019) e Bandeira et al. (2020) no que se refere à interconexão entre o projeto empreendedor, o ciclo reprodutivo e os perfis gerenciais. Machado (2002) acrescenta que os planos empresariais e pessoais estão interligados, havendo relações cíclicas entre o crescimento do negócio e a etapa da identidade empreendedora. E, em cada uma dessas etapas, são estabelecidos diferentes objetivos e concepções de sucesso. Portanto, não se distinguem os planos profissionais dos planos pessoais; público e privado caminham simultaneamente. Van Lieshout et al. (2019) informam ainda que o evento do ciclo de vida da mulher - como casamento, maternidade e viuvez - é relevante na decisão de trabalhar, no trabalho disponível e nas opções empresariais elegíveis.

Diante do exposto, verifica-se que o papel profissional da mulher empreendedora é influenciado pelo seu papel familiar, principalmente pelo materno, sendo marcado pela preferência por outras mulheres, por um estilo gerencial participativo e por práticas organizacionais mais flexíveis e adaptáveis.

Após a compreensão dessa interconexão entre papéis e dos possíveis impactos não só na busca pelo empreendedorismo, mas também na definição do produto, na estrutura organizacional, no perfil gerencial, no padrão empresarial, na expectativa de crescimento do negócio e na percepção de sucesso; a próxima subseção esclarece a interconexão entre o desempenho de papéis e o sentimento de culpa.

6.5.2 *Papéis e culpa*

Considerando que as entrevistadas exercem múltiplos papéis e possuem alto nível de exigência consigo mesmas, tendem a não se avaliar bem no desempenho de seus papéis profissionais e familiares. Nesse sentido, muitas destacam que ‘não conseguem ser 100%’ e, por isso, acabam privilegiando alguns de seus papéis. Assim, 03 mulheres (E3, E4 e E12), priorizam os papéis conforme a necessidade do momento, 05 (E1, E2, E5, E11 e E14), o papel materno e 06 (E6, E7, E8, E9, E10 e E13), o papel de empreendedora.

Três entrevistadas (E3, E4 e E12) destacam que a cada semana mudam suas prioridades de acordo com as necessidades, conforme evidenciado a seguir: “Tem semanas que eu priorizo mais a minha filha, tem semanas que eu priorizo o trabalho privado, tem semanas que eu priorizo mais a [Empresa]. Quando eu vejo que uma coisa *tá* um pouco assim de lado [...], aí eu vou lá e corro e tento resolver” (E12).

Atualmente, tô deixando a desejar em tudinho [risos] [...] É aquela história da culpa, né. Eu sei que poderia fazer muito mais enquanto profissional, enquanto mãe, enquanto esposa, mas, assim, eu faço o que eu posso [...] É melhor feito do que perfeito [...] **Atualmente, numa semana eu sou mais mãe, dona de casa; na outra, eu sou mais empresária.** (E4)

Eu acho que nem sempre a gente vai *tá* 100%. Acho que, às vezes, você *tá* excelente em uma parte e na outra deixa a desejar, porque você não tem como ser perfeita em tudo, mas hoje eu *tô* mais tranquila em relação a isso, porque eu vejo que naquele momento foi o melhor que eu pude dar [...] **Tem semanas que eu priorizo mais a minha filha, tem semanas que eu priorizo o trabalho privado, tem semanas que eu priorizo mais a [Empresa]. Quando eu vejo que uma coisa *tá* um pouco assim de lado [...], aí eu vou lá e corro e tento resolver.** (E12)

Dentre as cinco entrevistadas que priorizam o papel materno (E1, E2, E5, E11 e E14), há indícios que duas delas (E1 e E2) o fazem por opção, já as outras duas (E11 e E14), por falta de opção. Nesse sentido, E11, mãe sóla, ressalta que “A Fulana [filha] não pode parar, [...] não tenho essa opção de parar para descansar [...] Não posso tirar férias [risos]”. A empreendedora E14 faz uma colocação parecida: “[priorizo] a Fulana [filha] porque, realmente, ela tem que comer [...] Mesmo que eu esteja zero energia, eu vou lá e faço [...] priorizar não quer dizer que eu faço da melhor maneira”.

Se eu fosse dá uma nota [pausa, o filho dela entra], é, eu acho que no meu papel empresarial, hoje, acho que um oito, [...] faz muito tempo que eu não estudo [...] tenho que melhorar nisso. E **no meu papel de maternidade também tenho muito a melhorar, mas, assim, acho que eu faço bastante, eu me daria um nove [...]** Sem dúvida [priorizo] o de mãe, sem nenhuma dúvida. (E1)

[Priorizo] a minha família, minha casa, né, e nesse momento que eles são crianças e a gente veio morar no Eusébio basicamente por conta deles, que aqui é uma casa, é um condomínio e aqui eles ficam livres [...] Eu quero criar memórias neles, eu quero proporcionar a eles esses momentos e ter uma infância como a que eu tive lá em Maranguape. (E2)

O que priorizo é o de mãe mesmo, o profissional acho que é em terceiro lugar [...] Como eu não tenho funcionários, [...] então na hora que eu quero eu paro, [...] só quem vai sentir [...] é o meu bolso [...] A Fulana [filha] não pode parar, [...], não tenho essa opção de parar para descansar [...] Não posso tirar férias [risos] [...] A [Empresa] eu posso tirar férias. (E11)

Eu dou um cinco, eu não tô bem nem um nem no outro [...] **Acho que [priorizo] a Fulana [filha]. Porque, realmente, ela tem que comer [...]** Mesmo que eu esteja zero energia, eu vou lá e faço, né. Então, eu acho que eu priorizo ela, mesmo achando que poderia ser diferente. Se fosse dentro de outras circunstâncias, eu acho que seria mais leve, porque priorizar não quer dizer que eu faço da melhor maneira. Eu poderia fazer muito melhor mesmo priorizando [...] **Por tá cuidando dela 24 horas por dia, tendo que demandar energia mental pra ela, atenção, cuidado, acaba que eu não acho que faço da melhor maneira.** (E14)

Em contrapartida, outras 06 empreendedoras (E6, E7, E8, E9, E10 e E13) priorizam o papel de empreendedora, conforme ratificado na seguinte fala: “90% é para o trabalho” (E6) e “A minha energia maior é voltada pra empresa, acredito que 70%, se for botar 70% de empresa e 30% de mãe” (E10).

Eu não vou conseguir ser 100% em tudo [...] Os meus filhos estão em primeiro lugar [...] Apesar de que, se eu for olhar pela lógica, **eu não priorizo o papel de mãe, eu priorizo é o meu trabalho, porque do que adianta eu ser uma ótima mãe, presente, participando de tudo e não ter dinheiro pra sustentar meus filhos?** Tá entendendo? Então, eu tenho que fazer o negócio rodar, eu tenho que participar, quem engorda é o olho do dono, não tem jeito, e os meus filhos infelizmente vão ser o segundo momento. (E7)

A gente não consegue fazer tudo 100%. Nos últimos 2 anos, eu venho deixando a desejar um pouco como mãe, porque eu tô precisando [...] me dedicar mais ao meu trabalho pra tentar mantê-lo em pé, por conta da pandemia [...] Ou eu escolho manter o meu negócio em pé ou eu vou precisar com certeza abrir mão um pouco da minha maternidade, durante um tempo, ou encerra logo e dou exclusiva atenção à maternidade. Então, eu e o meu marido, a gente decidiu que eu preciso manter o meu profissional [ela fala com as crianças]. (E9)

Eu nunca digo que eu sou 100% [...] Toda hora eu preciso dar o meu melhor [...] Eu tenho essa busca incessante de que ter sido melhor [...] Eu fiz uma *live*, [...] todo mundo disse: ‘estava ótimo’. Aí, eu assisto a *live* umas 50 vezes, eu digo: ‘isso não pode mais acontecer’ [...] A minha cobrança é profissionalmente. **E maternidade, família, é a culpa,** né. A questão de que eu poderia estar ficando mais com a minha família, eu poderia estar mais vendo o crescimento do meu filho, eu poderia estar fazendo desenhos a tarde inteira com ele [...] Mas não, preciso ler, preciso estudar [...] **Enfim, acho que nada é 100% [...]** **A minha energia maior é voltada pra empresa, acredito que 70%, se for botar 70% de empresa e 30% de mãe.** (E10)

Pelo fato de a maior parte das entrevistadas priorizar o trabalho e, ao mesmo tempo, reconhecer que a maternidade e a carreira são tudo na sua vida (vide subseção [6.4.2. Equilíbrio trabalho-família](#)), vivem um dilema no que se refere à conciliação do papel profissional e familiar. Logo, metade delas (E4, E6, E8, E10, E11, E13 e E14) aponta ser bastante desafiadora a relação entre esses papéis. Para quatro destas (E4, E10, E13 e E14), o resultado dessa relação é o sentimento de culpa, sendo comuns as citações: ‘mãe é culpa’ e ‘mãe é culpa eterna’.

O sentimento de culpa, principalmente, que a gente leva eternamente [...] Quando a gente vira mãe, a gente é culpada por tudo [...] Ou de amor demais, ou amor de menos, ou de presença demais ou de presença de menos [...] é horrível [...] eu me sinto muito culpada, porque os bebês não recebem de mim 20% do que a minha filha mais velha recebeu [...] porque também são [...] gêmeos [...] Além de eu ter pouco tempo, eu não consigo ser 100% mãe deles, porque se eu tô segurando no braço um, eu olho pro outro com olhar de pidão, chorando por mim, e vice-versa. (E4)

Muitas vezes, eu quero passar o dia com o meu filho. Eu quero cuidar da minha casa sem preocupação. **Eu quero ser mãe. E, aí, quando eu tenho essa atitude, eu me cobro porque eu fui uma péssima empresária [...]** quando eu foco muito na empresa, eu me culpo porque eu estou abdicando, eu estou trocando, na verdade, o meu filho [...] [por] dinheiro [...] [O filho estar sob os cuidados do pai] também me tranquiliza, mas, assim, é tipo tranquiliza 40% os outros 60% fica realmente ainda com essa culpa [...] **A desvantagem da mulher eu acho que é porque a mulher tem um sentimento maior de culpa. Ela se sente numa obrigação maior de cuidar do lar e dos filhos, né. Ela tem essa pressão da sociedade.** Tanto que eu tenho um acordo com meu esposo que ele cozinha, né. Eu lavo a louça que ele suja, varro a casa, e ele cuida do Fulano [filho], a gente reveza. E, aí, quando, às vezes, eu posto ele cozinhando: ‘o meu masterchef’ [...] todo mundo fica brincando comigo, [...] tipo, ‘meu Deus do céu, tu tem um marido que cozinha’. Então, [...] a gente tem uma sociedade [machista] [...] **Os dois trabalham fora, mas você que tem obrigação de cuidar da casa.** Então, a gente tem uma pressão. É uma desvantagem porque a gente tem essa pressão, né, com relação aos homens. **A gente pode fazer tudo fora, mas se você também não fizer dentro de casa, não der sua atenção, a culpa é da mulher [...]** O menino sai de qualquer jeito, é a mulher. E a mulher tá o quê? Tá trabalhando. (E10)

Eu acho que ela [a culpa materna] se estende depois para vários outros anos, sejam eles na parte de trabalho, na parte da família, numa maneira geral. Então, sempre a gente acha que poderia estar fazendo mais [...] **Muitas vezes, mãe se culpa do momento que acorda ao momento que vai dormir.** Então, óbvio, que eu, muitas vezes, me culpo por falta de tempo, eu me culpo por não participar de certas coisas que ela faz na vida dela, que ela evolui [...] Ah, não quero comer, culpa; não quero dormir, culpa; não quero tomar banho, culpa, culpa, culpa! [...] **Conciliar tudo é muito difícil [...] tem momentos que a gente fica na culpa por não estar participando de certas coisas [...]** Então, isso é muito desafiador [...] Eu tento não me culpar mais tanto pra não surtar [...] Eu já vou dormir na sexta feira dizendo para o Fulano [marido] qual a nossa programação do final de semana para a Beltrana [filha]. É assim, **procuro fazer 10 milhões de coisas com ela para suprir a falta que existiu durante a semana.** (E13)

Mesmo trazendo mais realização, [o empreendedorismo] também traz mais frustrações na maternidade, de você tentar se livrar da culpa, porque não vai mudar [...] A gente paga pra ver. Acha que vai ter mais tempo, mas não vai [risos] [...] acha que vai ser mais tranquilo, acha que vai ser mais mãe. Existe também a cobrança de quando você trabalha fora, você não é mãe do seu filho, que você

terceiriza a criação do seu filho. E, aí, **a gente com a culpa também acha que estando em casa vou ser mais mãe do que eu seria se eu estivesse trabalhando fora. E, na verdade, não é [...]** Acho que mãe é culpa [...] Todos que eu converso, eu acho que sinônimo de mãe é culpa [...] mãe é culpa eterna [...] Mãe sempre vai achar que tá devendo alguma coisa pro filho, e eu acho que é cultural também. Por exemplo, [...] a Fulana [filha] não comeu na hora que tinha que comer, mas ‘a Beltrana [empresendedora] não cuida direito da menina’. A casa tá de cabeça pra baixo, a Fulana [filha] tá alimentada, mas ‘a casa tá de cabeça pra baixo, tu não cuida da tua casa’ [...] A Fulana [filha] tem o cabelo bem cacheado, não é todo dia que eu penteio não, porque é uma hora só pra pentear o cabelo dela [...] Às vezes, eu só amarro [...] E ele: ‘você penteou a menina hoje?’. Já é uma carga de culpa pra mim, ‘poxa, banhou a menina e não penteou, que mãe é essa?’ [...] **Acho que mãe é culpa, porque além da gente se culpar ainda tem as exigências de fora, que nunca tá do jeito certo [...]** Pressão da gente, pressão dos outros, pressão da sociedade, pressão das redes sociais, de tudo. (E14)

Nesse sentido, Jonathan (2011) e Silva J. M. S. (2020) afirmam que a representação social da maternidade se revela como uma barreira à mobilidade profissional da mulher contemporânea, que se sente culpada ou por trabalhar ou por deixar de fazê-lo para priorizar a família; por atender ou não atender à pressão social pela maternidade. Barbosa e Rocha-Coutinho (2007) alertam sobre um dilema ainda não resolvido: ao mesmo tempo que há grande incentivo e cobrança à profissionalização das mulheres, permanece a expectativa de que elas cumpram seu “principal” papel, o de mãe, tornando-se, portanto, um sofrimento alcançar a excelência simultânea nesses papéis. Rodrigues, Daniel e Franco (2022) também identificam esse dilema, relatando que as mães que optam pelo progresso profissional podem sentir culpa por passarem pouco tempo com os filhos; já aquelas que optam por dedicar-se aos filhos sentem frustração e arrependimento por terem abandonado a profissão. Assim, Okin (2008) argumenta que muitas mulheres acabam escolhendo: ou o trabalho ou a família. As que se recusam a fazer essa escolha relatam dificuldades e sentimento de culpa.

As entrevistadas E10 e E14 ressaltam que além do sentimento de culpa por não darem a atenção que gostariam aos filhos, ainda tem a pressão da sociedade, conforme destacado: “A mulher tem um sentimento maior de culpa. Ela se sente numa obrigação maior de cuidar do lar e dos filhos, né. Ela tem essa pressão da sociedade [...] Os dois trabalham fora, mas você que tem obrigação de cuidar da casa”; e “Acho que mãe é culpa, porque além da gente se culpar ainda tem as exigências de fora, que nunca tá do jeito certo [...] Pressão da gente, pressão dos outros, pressão da sociedade, pressão das redes sociais, de tudo” (E14).

Assim, infere-se que boa parte do sentimento de culpa vivenciado é fruto de uma construção da sociedade patriarcal, que incube à mulher todas as responsabilidades pelo lar e pelos filhos independentemente de trabalharem fora ou não. Nesse sentido, Porto (2002) indica que o sentimento de culpa pode revelar o quanto as mulheres ainda se sentem presas à

perspectiva de que obrigações familiares e domésticas são responsabilidades suas e, por não darem conta de tudo, não se sentem plenamente realizadas como mãe, esposa, dona de casa, filha, etc. Logo, Strobino e Teixeira (2014), Medeiros (2018) e Bianchim (2019) afirmam que a maior parte dos pesquisadores têm se dedicado ao estudo do conflito experimentado principalmente pelas mulheres, tendo em vista que, por conta da pressão social, apresentam maior sentimento de culpa pela falta de tempo para se dedicar aos filhos. Machado (2002) e Teixeira e Bomfim (2016) indicam que as mulheres empreendedoras frequentemente se deparam com a frustração, o sentimento de culpa e o desgaste emocional ou físico ao tentarem conciliar trabalho e família. Bandeira (2017) confirma essa informação e acrescenta que o sentimento de culpa é acentuado pela autocobrança e falta de tempo à família, sendo recorrente a ambiguidade no discurso: “me dei bem, mas me sinto culpada”.

Apesar de se concordar com a literatura acima, considerando que a maior cobrança social é pelo bom desempenho do papel materno e, nesse sentido, mais da metade das entrevistadas relata que ou o prioriza sempre ou quando necessário, é de se esperar que a minoria delas vivenciem o sentimento de culpa por não se dedicarem como gostariam aos filhos. Compreendido isso, a próxima seção aprofunda a discussão sobre os efeitos negativos da multiplicidade de papéis.

6.6 Conflito trabalho-família

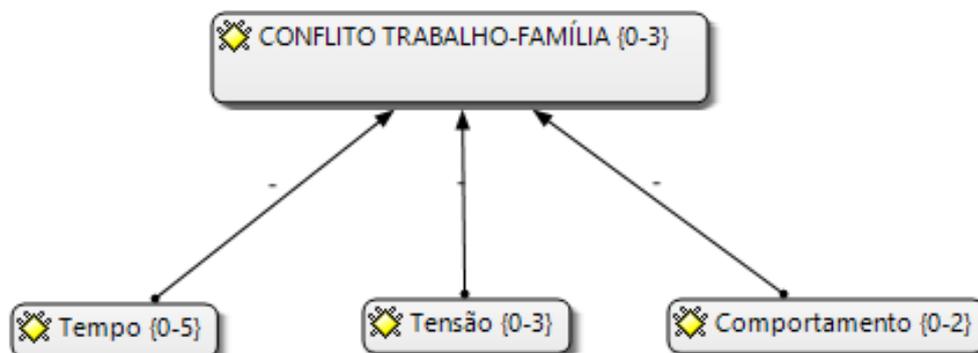
Nesta subseção, busca-se responder ao quinto objetivo específico, que é investigar os conflitos trabalho-família vivenciados por mães empreendedoras. O pressuposto é que os conflitos do trabalho interferindo na família devido ao tempo se sobressaem como prejudiciais ao desempenho do papel de mãe.

O conflito trabalho-família é uma forma de conflito entre papéis no qual as pressões advindas do trabalho e da família são, de alguma forma, mutuamente incompatíveis, fazendo com que o desempenho do indivíduo em um dos papéis seja dificultado ou prejudicado pelo seu envolvimento em outro papel. Esse conflito pode se originar no tempo, tensão ou comportamento dedicado a um papel, dificultando o cumprimento dos requisitos de outro (GREENHAUS; BEUTELL, 1985), implicando no aumento do *turnover*, absentismo, estresse, desânimo, ansiedade, depressão, esgotamento, *burnout*; atitudes desapropriadas; problemas com a saúde física e mental; insatisfação com o casamento, o desempenho profissional e a prática de exercícios físicos; aumento do consumo de tabaco, café e álcool (GRAMACHO, 2012; OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013).

Assim, na Figura 15, observa-se que a categoria analítica ‘conflito trabalho-

família' agrupa 03 unidades contextuais, a saber: tempo, tensão e comportamento.

Figura 15 – Conflito trabalho-família



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

As entrevistadas indicam que o acúmulo de papéis traz, simultaneamente, diversos conflitos, os quais estão interligados, sendo causa e consequência um do outro. A fim de detalhar cada um deles, nesta pesquisa, muitas vezes, a citação foi desmembrada para se fazer a análise individual de cada conflito mencionado. Por esse motivo, a mesma sujeita é mencionada em diversas subseções.

Percebe-se que, predominantemente, o trabalho prejudica a família devido ao tempo e à tensão. Em contrapartida, de forma pouco incidente, a família prejudica o trabalho devido ao comportamento. Ao final da entrevista, quando questionadas especificamente sobre se a relação trabalho-família traz mais benefícios ou incompatibilidades, 03 entrevistadas (E10, E11 e E14) ponderaram haver mais incompatibilidades. Para duas delas (E10 e E14), essas incompatibilidades se relacionam ao conflito da 'responsabilidade e envolvimento' com o negócio; já para a última delas (E11), ao conflito da 'sobrecarga'. Ambos os conflitos pertencem à dimensão tempo e têm origem no papel empreendedor, prejudicando a disponibilidade física e emocional do papel materno. Ou seja, são conflitos do trabalho à família. Isso aponta que **o quarto pressuposto - os conflitos do trabalho interferindo na família devido ao tempo se sobressaem como prejudiciais ao desempenho do papel de mãe - é predominante nesta pesquisa, sendo citado por todas as empreendedoras.**

6.6.1 Tempo

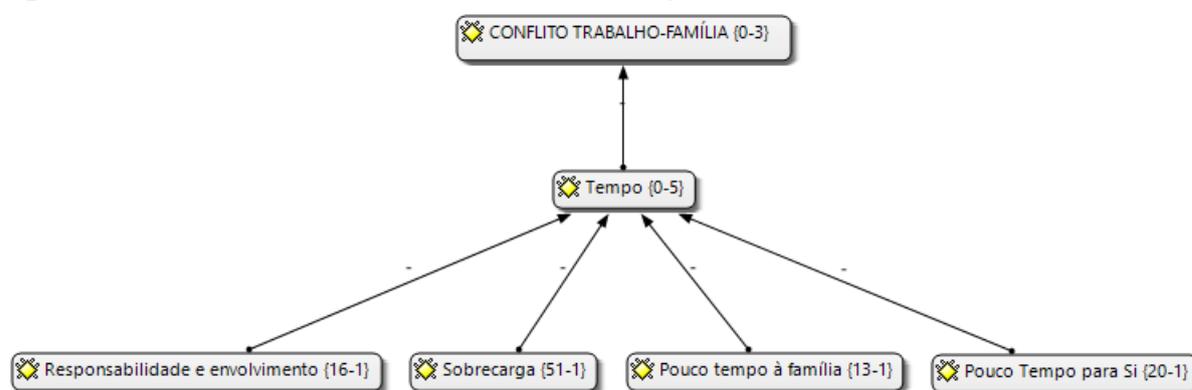
O conflito na dimensão tempo parte da premissa de que este é um recurso finito, já que o tempo gasto em atividades de um papel geralmente não pode ser dedicado a atividades de outro papel. Aqui, contemplam-se aspectos gerais do trabalho, como o número

de horas trabalhadas, a inflexibilidade de horários, o grau de envolvimento e responsabilidade e a inter-relação com o trabalho do cônjuge (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Conflitos de tempo estão relacionados à excessiva dedicação de tempo ao trabalho, o que resulta em menor tempo ocupado com a família (PLECK; STAINES; LANG, 1980).

Esse é o tipo de conflito mais habitual e pode se apresentar de duas maneiras: i) as pressões de tempo associadas à participação em uma esfera podem tornar fisicamente impossível a execução das demandas da outra esfera; e ii) mesmo quando o indivíduo está fisicamente dedicado a atividades de um papel específico, as pressões do outro domínio ocasionam preocupação excessiva que prejudica a realização adequada das atividades (MCMILLAN; MORRIS; ATCHLEY, 2011).

Na Figura 16 observa-se que a unidade contextual ‘conflito trabalho-família devido ao tempo’ agrupa 04 unidades de codificação: responsabilidade e envolvimento (16), sobrecarga (51), pouco tempo à família (13) e pouco tempo para si (20).

Figura 16 – Conflito trabalho-família devido ao tempo



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A unidade de codificação ‘responsabilidade e envolvimento’ retrata que ser dona traz maiores responsabilidades e, portanto, maiores desafios à relação trabalho-família, pois o negócio depende exclusivamente da empreendedora. A unidade ‘sobrecarga’ indica exaustão física e mental por conta do excessivo tempo dedicado ao negócio, do constante teletrabalho, da flexibilidade de horários, de trabalharem bem mais na carreira empreendedora do que na formal e da falta de foco. A unidade ‘pouco tempo à família’ e ‘pouco tempo para si’ revela que o alto nível de responsabilidade e envolvimento e a conseqüente sobrecarga de trabalho fazem com que as empreendedoras estejam sempre sem tempo, disponibilidade emocional ou energia para os filhos e, principalmente, para si mesmas.

6.6.1.1 Responsabilidade e envolvimento

Das 14 entrevistadas, 05 (E4, E6, E9, E10 e E14) sugerem que a responsabilidade e o envolvimento advindos do papel empreendedor prejudicam a disponibilidade física ou emocional do papel materno. Ou seja, há conflito do trabalho à família. Para 02 entrevistadas (E10 e E14), esse é o principal motivo da relação trabalho-família ter mais incompatibilidades do que benefícios.

Eu acho que até a pessoa chegar nesse momento que idealizo, do sucesso, tem muita incompatibilidade. Porque, se eu ainda não tô no meu equilíbrio, eu preciso trabalhar muito, ou eu sonho demais, ou desejo demais. Falando com meu ponto de vista, porque tem pessoas que ‘não, tá bom desse jeito, eu trabalho tantas horas, eu vou alcançar isso’. Mas não, **eu ainda tô em um lugar que são metas grandes, então, até chegar no meu sucesso, ainda tem muitas incompatibilidades ainda [...]** Eu não tenho possibilidade de tirar um mês de férias e dar tchau. Não tenho. Não tem ‘ganhei dinheiro, quero botar um silicone’. **Eu tenho que pensar muito mais.** Eu vou tirar férias, ou fulaninho me pede as férias tal dia, ‘eu preciso 30 dias de férias’, não, pera, tem que ser tudo muito planejado. A gente tava até brincando esses dias. A meninas: ‘tu tá grávida, né?’ pra uma das funcionárias. E eu, ‘gente, calma’. Ela: ‘Deysi, tu quer que a gente controle até o dia que vai engravidar?’. E disse assim: ‘não gente, calma, vocês têm que fazer uma tabelinha porque não pode engravidar no final do ano não, pelo amor de Deus [risos] [...] Incompatibilidade que eu falo é nesse sentido, dessas flexibilidades que eu não tenho ainda. (E10)

Sendo empreendedora, eu acredito que seja mais desafiador e mais desgastante [a relação trabalho-família]. É muito diferente você trabalhar por um negócio que não depende única e exclusivamente de você, e você trabalhar no negócio que depende única e exclusivamente você. Então, assim, se você tem uma babá, se você tem um escritório, se você tem um ambiente fora da sua rotina, muito mais fácil, mas dificilmente quem começa a empreender tem tudo isso. Então, [...] é muito mais difícil [...] **Uma mãe que tá empreendendo, porque é minha forma de ter um convívio com a minha filha e não posso ficar sem trabalhar, eu preciso trabalhar. Então, nessas circunstâncias, quem faz isso merece o mundo, porque não é fácil, não é fácil. Você mistura a sua vida com a vida do seu filho.** Na pandemia, nem se fala, né. Eu sinto que eu era muito mais tranquila antes. **Hoje em dia, eu sou muito mais afobada, mais estressada, muito mais cansada. Isso me culpa também. Então, é muito difícil. Eu acho que é uma relação muito desproporcional e muito sofrida. (E14)**

A empreendedora E14 resume porque a relação trabalho-família é especialmente desafiadora às mães empreendedoras. Afinal, além do alto nível de responsabilidade e envolvimento, a maior parte trabalha dentro de casa, sem suporte de babá, sem ambiente de trabalho, sem escritório, sem conseguir trabalhar direito pelas demandas da criança, sem quase nada. Enfim, acaba se ‘misturando a sua vida com a vida do seu filho’, sendo uma mãe muito mais estressada e cansada do que antes, sendo uma empreendedora pouco produtiva.

Outras 03 entrevistadas ponderam de forma similar que ser dona traz desafios adicionais à relação trabalho-família, pois ‘o negócio depende única e exclusivamente de

você’, diferentemente do que acontece no emprego formal, em que a ‘a preocupação termina às seis horas da noite’. Na busca incessante de fazer o negócio dar certo, ‘não podem se dar ao luxo’ de estar com os filhos como gostariam.

Percebe-se que, por gerenciarem negócios ainda pequenos, com poucos funcionários, acumularem diversas funções e quererem o sucesso da empresa, as empreendedoras consideram imprescindível sua presença física para garantir o bom andamento do trabalho, afinal “o olho do dono é que engorda o gado”. Nesse sentido, estão sempre dentro do negócio e têm dificuldade em delegar por não sair conforme o esperado. Essas mulheres se envolvem de forma física, mental, psicológica e afetiva com seus empreendimentos, o que lhes gera sobrecarga quantitativa e qualitativa.

Pequena empresa é o dono, não tem como [...] ela me exige muito física e mentalmente [...] Eu sou vários setores dentro da empresa, porque tanto eu estou nessa parte da coordenação geral, mas eu que sou a estilista, a compradora, o marketing. Eu sou vários setores, né, eu sou o que me botarem [...] Como a empresa depende fisicamente de mim, então eu não posso abrir mão de estar nesse momento atual, de pós [pandemia] [...] **eu não posso me dar o luxo de passar duas ou três tardes na semana em casa com os meus filhos, por exemplo, porque isso vai me custar caro**, ou pela minha produção que vai atrasar, ou por algumas coisas que eu tenho que fazer no comercial, ou de financeiro. Enfim, [...] a empresa precisa muito de mim [...] **Eu digo é muito [risos]: é tão bom ser um funcionário [...] a preocupação termina às 6 horas da noite [...] quando você é funcionária sua responsabilidade ou seus resultados chegam em certo ponto na sua função. Você não é responsável pelo faturamento da empresa pela qual você trabalha [...] tem coisas que não dependem de você.** (E4)

Eu sou muito sobrecarregada, muito mesmo, pra tudo, pra compra do tecido, pra programar conta do dia, pra lidar com costureira [...] Eu delego, mas as coisas não andam. Aí, eu me estresso e eu vou aos pouquinhos tendo que pôr de novo. Hoje mesmo tive uma reunião, porque eu tinha que entregar uns 10, e eu não tenho nem duas ainda completas [...] [isso aconteceu] **porque não coloquei a minha mão e não resolvi do jeito que era para resolver, deixei nas mãos dos outros. [Quando eu delego] até fica perfeito, mas não fica no tempo que eu preciso.** (E6)

Eu tentei ao máximo possível ficar em casa [na pandemia], mas **se eu não tiver na empresa a coisa não roda. Eu já tentei e me prejudiquei muito, porque infelizmente às vezes o pessoal não tem responsabilidade, faz de qualquer jeito, vê que eu não to indo e aí eu me prejudicava.** Então, se eu não tiver presente lá todos os dias, nem que seja um expediente, a coisa não roda [...] às vezes, eu dou a solução pra costureira, que ela sabe que tem, mas se eu não tiver lá, só se resolve se for assim [risos] [...] **Como eu gosto de ver tudo do meu jeito e tal, eu acabo me sobrecarregando, mas eu tenho conseguido delegar isso aos poucos.** (E9)

Um funcionário vai embora, ele fechou, baixou as portas, trancou a loja, tchau. Quer nem saber. Amanhã vou ter que receber meu salário. Amanhã vai ter alguém pagando sua energia na loja que trabalho. Amanhã eu preciso de produto e o produto tem que estar na loja, entendeu? Um costureira, faz um negócio errado e a gente tem que ir lá de noite, no caso o Fulano [marido] e, às vezes, eu vou com ele para ver alguma coisa, ou o corte deu errado. (E10)

Hoje, pra quem quiser ouvir, eu digo [...] se vai pegar fogo no negócio, se ele vai pagar, se ele vai ter dinheiro pra pagar fulano, ele que sabe, eu tô trabalhando pra ele, eu quero ganhar meu salário no final do mês. Mas eu trabalhando pra mim, além

das minhas demandas de mãe, ainda tem essas demandas de trabalho que eu controlo tudo. Então [...] é muito sofrido [...] **Se você está no trabalho comercial, querendo ou não, não é uma coisa totalmente só da sua responsabilidade. Então, quando você sai do seu trabalho pra sua casa, você tem a sua mente voltada pra sua casa, pra sua rotina. Empreendendo não é assim. Você passa 24 horas ligada, pensando em como resolver, como fazer. Então, você não desliga.** (E14)

Esses achados confirmam o estudo inicial de Jones e Butler (1980), ao constatar que a autonomia não necessariamente diminui o conflito trabalho-família, na realidade a autonomia acarreta em maiores responsabilidades, gerando sobrecarga qualitativa e, conseqüentemente, maiores conflitos. Também se corrobora com Machado (2002), que indica que empreendedoras exigem muito de si e dos outros; com Quental e Wetzel (2002), que informam que o alto nível de envolvimento, comprometimento e dedicação ao negócio implicam em inúmeros conflitos trabalho-família; com Tanure (2014), em que as mulheres têm dificuldade de delegação; e com Bandeira (2017), em que, além de confirmar o mesmo, acrescenta que, por serem donas do negócio, as empreendedoras se sentem responsáveis pelo sucesso ou fracasso do empreendimento e, portanto, vivenciam muitos conflitos.

Ainda considerando os desafios adicionais que a responsabilidade e envolvimento trazem, metade das entrevistadas (E4, E6, E8, E10, E11, E13 e E14) percebe ser bastante difícil a relação entre a maternidade e o empreendedorismo, afinal tudo ‘é puxado’ e ‘estafante’, o que é ratificado nas seguintes falas: "Eu tenho 4 filhos. Eu levo a minha empresa como o quarto filho. O meu negócio, hoje, é o meu filho mais complicado [...] que me demanda mais" (E4); "O empreendedorismo é quase tão estafante quanto a maternidade" (E8); e "É puxado [risos], é muito puxado, são duas coisas que demandam muito tempo, muita energia, muita disposição de igual, assim, as duas são bem trabalhosas" (E11).

Nesse sentido, 05 entrevistadas relatam que alcançar o equilíbrio trabalho-família é a maior dificuldade que encontram na carreira empreendedora e, para 04 destas (E5, E6, E10 e E13), o maior sonho seria justamente conquistá-lo: "Ainda não consegui alcançar o equilíbrio de vida pessoal e vida profissional [...] essa é a maior dificuldade [...] Eu acho que o sonho tem a ver com a dificuldade, de que eu consiga ter um equilíbrio" (E5); "O meu maior sonho é conseguir conciliar o trabalho [...], como também a minha casa [...] A gente almeja mesmo é conseguir conciliar e ter esse sucesso também na nossa casa, e poder dar para os nossos filhos [...] uma vida confortável" (E6); e "A maior dificuldade é equilibrar, né, a vida empreendedora com a vida de mãe, com o casamento; o maior sonho é isso"; e "[a maior dificuldade é] conciliar tempo para isso, isso é um dos grandes empecilhos, tempo é o meu maior sonho hoje" (E13).

Logo, considerando que, muitas vezes, o empreendedorismo é buscado como ferramenta de alcance do equilíbrio trabalho-família; o qual é sinônimo de sucesso, sendo o sonho de muitas empreendedoras; e que, paradoxalmente, o alcançar pode se constituir numa grande dificuldade dessa carreira; alerta-se que a transição ao empreendedorismo pode acabar se constituindo em armadilha às mulheres que desejam passar mais tempo com seus filhos.

Esse resultado corrobora com pesquisas que indicam que uma das principais dificuldades encontradas por empreendedoras é justamente o equilíbrio trabalho-família. (ALPERSTEDT; FERREIRA; SERAFIM, 2014; PEDEZZI; RODRIGUES, 2020; DHALIWAL, 2022). Nesse sentido, Teixeira e Bomfim (2016) informam que a busca por esse equilíbrio provoca frustrações, desgastes e sentimento de culpa. Carrigan e Duberley (2013), Duberley e Carrigan (2013) e Khan e Rowlands (2018) constataam que as mulheres migram para o empreendedorismo buscando passar mais tempo com seus filhos, porém, contraditoriamente, percebem ser desafiador consegui-lo. Salgado e Jorge (2018) alertam para a discrepância entre as expectativas de uma mãe empreendedora idealizada (aquela que será muito mais feliz e realizada trabalhando com o que gosta, sendo a própria chefe e ganhando dinheiro enquanto acompanha a rotina dos filhos) e a mãe empreendedora real (aquela que exerce um trabalho solitário e exaustivo, que se dedica mais e recebe menos do que havia imaginado e que não dispõem do sonhado tempo de qualidade com os filhos). Kuschel (2019) reconhece ser necessário sacrifícios familiares para alcance do sucesso profissional, contrariando as expectativas de equilíbrio na carreira empreendedora. Jiang e Huang (2023) informam que *mumpreneurs*, muitas vezes, recebem ainda mais responsabilidades no cuidado dos filhos e da família, não conseguindo alcançar o almejado equilíbrio.

Por fim, compreendido que a ‘responsabilidade e envolvimento’ por ser dona traz maiores desafios à relação trabalho-família já que o negócio depende exclusivamente da empreendedora, fazendo com que seja ainda mais difícil o alcance do equilíbrio trabalho-família, a próxima subseção detalha o conflito da sobrecarga de trabalho.

6.6.1.2 Sobrecarga

Com exceção das entrevistadas E9 e E12, todas as demais sugerem em maior ou menor grau que a sobrecarga advinda do papel empreendedor prejudica a disponibilidade física ou emocional do papel materno. Para a empreendedora E11 esse é o principal motivo da relação trabalho-família ter mais incompatibilidades do que benefícios. Apenas duas empreendedoras (E4 e E11) indicam que a família também interfere negativamente no

trabalho. Assim, predomina o conflito do trabalho à família.

Eu acho que é mais difícil, é muito difícil conciliar. Eu sei que muita gente consegue, mas é muito difícil [...] A incompatibilidade é a falta de tempo mesmo de gerir tudo ao mesmo tempo. Porque requer muita energia, né, muita cabeça [...]. Geralmente, quando eu tô eficiente em um eu, não to em outro [...] ultimamente, eu to conseguindo escolher [...] fazer um bem e o outro não fazer, mas se fizer os dois não dá certo [...]. **Quando [Empresa] tá mais acelerada [...] tá todo vapor [...] eu fico ausente nesse aspecto familiar.** Assim, eu fico ausente na questão da maternidade. (E11)

As entrevistadas ponderam que por conta do excessivo tempo dedicado ao negócio, do constante teletrabalho, da flexibilidade de horários, de trabalharem bem mais na carreira empreendedora do que na formal e da falta de foco; acabam não dando a devida atenção à família. Nesse sentido, considerando a alta dedicação ao negócio, as empreendedoras ponderam que não estão satisfeitas com a distribuição de seu tempo, afinal a carga horária é de '24 horas'. O tempo dedicado ao trabalho em casa, no escritório ou na fábrica varia de 4 a 12 horas diárias, sendo a média de 7,5 horas. Entretanto, as mulheres argumentam que executam frequentemente teletrabalho. No fim, elas não sabem quantas horas dedicam ao todo ao trabalho, afinal 'é tudo misturado', referindo-se à indefinição de fronteiras entre trabalho e família. Ou seja, não há fim de semana ou fim de expediente, elas estão sempre conectadas e 'não desligam nunca'.

Não [risos] [consigo mensurar o tempo que dedico a cada esfera], porque, assim, a [Empresa], é umas 10 horas que eu passo lá. Mas, assim, eu faço muita pesquisa, eu respondo, fico respondendo à noite o *direct* das clientes. E, no sábado e domingo, todos os depósitos que as clientes fazem quem vê, quem tem que aprovar sou eu, porque eu não tenho financeiro na empresa no sábado, então, assim, eu acabo misturando, sabe. **Eu posso tá com os meus filhos assistindo um filme e eu tenho que tá respondendo as coisas da [Empresa].** Então, eu posso está fazendo a minha academia, mas eu tenho que tá com o celular o tempo todo respondendo, porque das atividades que eu faço, física ou com os meus filhos, eu tô em horário comercial, que a empresa tá funcionando. (E1)

Muito [percebo as interferências negativos trabalho-família], porque eu trago muito trabalho pra casa, e levo muito problema de casa pro trabalho. A bem da verdade é essa: a gente acaba vivendo os problemas da vida pessoal na profissional e vice-versa, não tem como [...]. **Deve ser de 10 a 12 horas do dia trabalhando [risos] [...]** **Eu passo muito pouco tempo com o meu marido e os meus filhos. Acho que umas duas horas por dia no máximo sendo mãe e sendo esposa.** (E4)

90% é para o trabalho [...] eu chego em casa eu fico com eles [filhos], porém no *whatsapp* é online o tempo todo. Ai, eu trabalho, se tiver cliente querendo comprar, eu tô ali vendendo, ou falando de preço, ou com a menina no colo e conversando com o cliente. (E6)

Do trabalho pra família, atrapalha porque eu passo o dia fora, fico mais longe dela [...] **Eu não sei te dizer [quantas horas trabalho por dia], porque eu resolvo muita coisa pelo celular.** Tipo, hoje eu cheguei tarde, acho que cheguei 10h aqui, mas assim eu já dei vários comandos e várias coisas pelo celular e isso eu faço à noite. Tipo, hoje, eu trabalho menos do que antes, porque antes era o dia inteiro

trabalhando, o dia todo, e eu atendia. Se tu fosse falasse no WhatsApp ou Instagram, eu era o comercial da empresa [...] se eu acordasse 3h da manhã e tivesse mãe, porque mãe compra muito de madrugada, tá amamentando [...] eu atendia as madrugadas todinha [...] **não tinha fim de semana, feriado, não tinha nada, férias eu não conheço.** (E8)

[**Há uma interferência negativa**] **Do trabalho para a família** [...] Eu tinha problema, trazia para dentro de casa e, muitas vezes, eu trago. Por exemplo, eu tenho consultoras no *e-commerce* que trabalham sábado à noite, que elas fazem o horário delas lá dentro da madrugada. Elas atendem qualquer hora do dia, atendem no domingo [...] **a loja tá fechada [no domingo], mas eu não solto o celular porque se elas precisam de link para pagamento, se elas têm alguma dúvida, se acontecer uma situação, eu tenho que estar ali. Então, acaba que, às vezes, eu tô ali me divertindo, mas estou atenta ao celular.** Então, realmente trago coisas do trabalho pra dentro de casa [...] acaba que no sábado eu vou fazer uma faxina, no domingo de manhã ainda tem alguma coisa para limpar e aí eu já tô cansada pra começar a semana na segunda [...] **Estou sempre [...] sem esse tempo para mim, né. E para a família.** (E10)

A despeito da flexibilidade de horários possibilitar que estejam mais presentes no cotidiano dos filhos, 03 empreendedoras (E4, E5 e E14) relatam que precisam compensar o tempo não trabalhado. Isso, geralmente, é feito de noite ou de madrugada, no horário em que os filhos dormem. Além de terem um dia cansativo, ainda não conseguem descansar à noite.

Eu tenho flexibilidade, eu posso chegar na minha empresa na “hora que eu quiser”, entre aspas né. Não na hora que eu quiser, porque eu tenho responsabilidade, mas se que eu quiser chegar uma hora mais tarde do que o meu habitual, dependendo do que for, eu consigo. Mas, **nesse momento, à noite é uma criança, porque eu tenho que fazer tudo aquilo que eu não fiz durante o dia.** (E4)

O positivo [da flexibilidade] é [...] você conseguir acompanhar as coisas necessárias, né. O negativo é que também eu não tenho horário pra trabalhar [...] Depois que ele dorme, eu, muitas vezes, vou resolver as coisas. Depois que ele dorme, [...] é a hora que eu funciono mais mentalmente, é a hora que eu consigo criar, é a hora que eu consigo pensar [...] porque, durante o dia, eu vou fazendo, né, vou fazendo [...] **Então, quase todo dia, eu to trabalhando depois que ele dorme, e isso muitas vezes não é vantagem** [...] como eu trabalho menos durante ao dia, acaba sobrando um pouco pra noite [...] Assim, são escolhas, né, eu prefiro tá com ele e depois trabalhar. (E5)

Quando eu tô fazendo uma coisa, separando pedido, passando, botando etiqueta, ela quer me ajudar, ela amassa a etiqueta, ela amassa a roupa que eu passei, ela dobra errado, ela pode sujar a roupa. Aí, eu evito de fazer essas coisas. **Prefiro colocar ela pra dormir e fazer as coisas à noite [...], mas acordo morta, porque faço tudo à noite [...]** Quando é no outro dia, eu tô acabada, mas eu prefiro do que ficar toda hora reprimindo ela [...] ou me estressando com ela, porque acaba que grito. Então, eu prefiro evitar, mas nem sempre eu consigo. Por exemplo, tenho um pedido que surgiu de manhã pra entregar à tarde [...] tem que dar o celular pra ela. (E14)

Esse achado confirma a pesquisa de Tanure (2014), em que as entrevistadas advertem que a flexibilidade não é ter mais tempo, mas sim, poder administrá-lo. Elas sabem que se não cumprirem as atividades laborais no horário estabelecido devido às obrigações familiares, terão que o fazer, provavelmente, no horário que as crianças dormem. Também se

ratifica o estudo de Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013), Takahashi et al. (2013), Strobino e Teixeira (2014) e Bandeira (2017), em que a flexibilidade pode ser sinônimo de trabalhar mais por não se delimitar bem o início e fim do expediente, o que pode justamente acarretar o aumento do conflito trabalho-família; e de Cabral et al. (2023), em que se constatou que o horário noturno é considerado a melhor opção para expandir o negócio.

A empreendedora E1 sugere que a flexibilidade conquistada no autoemprego acabou se configurando em sobrecarga porque ‘assumiu mais responsabilidades’, afinal ‘como tem flexibilidade, tem que dar conta de tudo’. Logo, apesar de ter ‘zero arrependimento’ com a transição de carreira, revela que se sente ainda mais sobrecarregada e cansada depois que virou empreendedora.

Acaba que eu assumi mais responsabilidade [sendo empreendedora]. Hoje, [...] quer fazer vôlei, quer fazer inglês, faz dança, tipo assim, só vai [...] Como eu tenho flexibilidade [palavra coloca gestualmente entre parênteses] tenho que me encaixar e tenho que dar conta de tudo [...] Quando eu passo a ter horário um pouco mais flexível, é, fica subentendido, [...] que eu tenho que ter horário para tudo, né. Aquela história, né, as atividades de casa sempre recaem [...] em cima de mim, sou bem sobrecarregada [...] [quando eu trabalhava no emprego formal] Eu acabava que eu não assumia [...] como eu tava lá, tinha que bater ponto lá, então era uma coisa, assim, que nem liga, nem pergunta [...] Hoje, eu digo, Fulano [marido], eu vim trabalhar, eu recebo a lista de compra do que é para pedir. Aí, depois, é avisando que não chegou ainda a carne do almoço, aí eu tenho que parar o que eu tô fazendo para ver se a carne do almoço tá chegando. Aí, ligam da escola, ah, ‘é porque o menino teve uma dor de barriga’, aí eu tenho que sair do trabalho [...] Eu quero tá trabalhando, mas é o dia inteiro recebendo demandas da casa e da família, né. Não tenho condições de passar uma tarde inteira só dedicada ao trabalho. (E1)

Esse achado está em consonância a pesquisas nacionais (BANDEIRA et al., 2020; QUENTAL; WETZEL, 2002; JONATHAN, 2005; LINDO et al., 2007; OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013; STROBINO; TEIXEIRA, 2014; TANURE, 2014; TAKAHASHI et al., 2013) e estrangeiras (DINH et al., 2020, GREEN; COHEN, 1995), que indicam que, às vezes, os benefícios advindos da flexibilidade podem ser atenuados pela sobrecarga que a acompanha. Afinal, a flexibilidade é, muitas vezes, confundida com a disponibilidade de tempo, fazendo com que as mulheres realizem mais trabalho doméstico na carreira empreendedora do que no emprego formal devido à indefinição das fronteiras, ficando ainda mais vinculadas aos cuidados dos filhos do que antes. Nesse sentido, seus companheiros, por saberem dessa flexibilidade, atribuem-lhes inúmeras responsabilidades domésticas, inclusive as que deveriam ser de sua responsabilidade, legitimando cada vez mais seu distanciamento da esfera familiar. Dessa forma, a flexibilidade acaba se configurando como uma sobrecarga de trabalho, fazendo com que a dupla jornada seja ainda mais exaustiva às empreendedoras, aumentando o conflito trabalho-família e contribuindo para as desigualdades de gênero tanto no trabalho remunerado quanto no não remunerado. Assim, a

despeito do empreendedorismo acomodar o duplo papel da mulher de mãe e profissional, pouco interfere nas perspectivas ideológicas e na posição estrutural das mulheres no mercado de trabalho e na sociedade. Na realidade, a transição para o empreendedorismo parece diminuir ainda mais essa posição feminina, pois, ao permitir o melhor gerenciamento das demandas concorrentes do trabalho e da família, garante que as mulheres continuem aceitando a responsabilidade por ambos. Perpetua-se a manutenção dos papéis associados ao gênero.

Nesse sentido, Lewis, Rumens e Simpson (2022) e García e Villares-Varela (2023) consideram que *mumpreneurs* não estão perturbando o discurso dominante do empreendedorismo masculino ou as relações de poder com base gênero, afinal se mostram como “boas mães” e “boas empresárias” ao, simultaneamente, exercerem os valores do marianismo que as reduzem aos papéis tradicionais de gênero.

Ainda no que tange às nuances da flexibilidade, 05 entrevistadas (E4, E6, E9, E10 e E12) indicam que, apesar de ela facilitar certos malabarismos, acham necessário estabelecer horários de trabalho relativamente fixos e preferencialmente fora de casa para terem maior produtividade e resultado. Elas ressaltam que, sem uma rotina de trabalho, ‘a conta vem depois’. Logo, por terem muitas responsabilidades e demandas, acabam ficando muito tempo dentro do negócio e não desfrutam tanto dessa flexibilidade inerente ao autoemprego.

Lógico que hoje, como dona da minha empresa, eu consigo me organizar dependendo do que tiver de demanda na minha família pra tá presente [...] mas, assim, **eu procuro seguir uma rotina dentro da minha empresa pra tentar ficar em alguns momentos.** (E4)

A gente sabe que pode sair e não vai ter ninguém enchendo seu saco, lhe dizendo que não pode, isso é muito bom, tem mais coisas positivas [...] **eu não desfruto muito [dessa flexibilidade], mas é porque realmente sempre tem alguma coisa para fazer aqui, aí eu evito sair [...]** Eu não saio do trabalho nunca, só para levar criança no médico mesmo. (E6)

Existe uma flexibilidade, mas se você não criar uma rotina de trabalho, você vai estagnar ali na sua profissão, no seu negócio [...] se eu não me organizar, a conta vem depois, porque eu vou atrasar coleção, eu vou atrasar isso, atrasar aquilo. Então, assim, eu sei, eu sinto na pele o desespero do que é você atrasar uma coleção, você chegar no mês e não conseguir lançar dentro do prazo, é dinheiro no lixo. (E9)

Eu não consegui ainda me adaptar a essa questão [da flexibilidade], mas, assim, é bom no sentido de que, para as mães que sabem fazer isso, eu ainda não aprendi isso, exatamente porque minha cabeça ela não para, né, ela fica toda hora ligada no trabalho [...] **não me adaptei a nada disso [...]** Não usufruo não [...] Ainda tem um detalhe: eu não dirijo. Então, acaba que o carro fica com ele [marido]. Aí, ele tem essa flexibilidade de ele que resolve essas questões, né, pega, deixa [...] Essa parte do **empreender com essa flexibilidade é só se, tipo assim, ‘eu não quero nem saber o que está acontecendo, eu vou é ter meu tempo’** ou se você já tiver uma equipe muito [estruturada]. No empreendedorismo, quando você tá pequeno, enfim, eu acho que não é muita vantagem não. (E10)

Portanto, esta pesquisa corrobora com os achados de Lewis et al. (2015), que identificaram ser necessária a imposição de limites ao empreendedorismo, com a reconfiguração de carreiras sem fronteiras para carreiras com fronteiras parciais. Essa imposição de limites, apesar de ser condição *sine qua non* para o sucesso do negócio, está em contradição com as motivações iniciais de se tornar uma mãe empreendedora.

Diante da sobrecarga geral, 09 das 14 entrevistadas informam que trabalham bem mais após empreender, ressaltando o quanto a carga de trabalho é maior se comparada a que tinham ou teriam como empregadas no mercado tradicional. Mesmo quando não estão efetivamente trabalhando, a cabeça está ligada nos negócios: “Eu trabalho mais, sem dúvida. Porque a nossa cabeça não para, eu posso não tá trabalhando, mas eu tô pensando, eu tô tendo ideias, eu tô fazendo outras coisas” (E5).

Trabalho muito mais horas do que se trabalhasse no mercado tradicional. Então, às vezes, a gente tá tomando café da manhã, e eu estou respondendo cliente. Às vezes, a gente tá jantando e eu estou respondendo cliente. Às vezes, o meu marido vai dormir e eu tou planejando o dia seguinte. Então, às vezes, prejudica. Eu sinto que dedico muito mais tempo do que se eu tivesse no mercado tradicional. (E3)

Eu sempre soube que eu ia trabalhar muito, mas a gente imagina, quando a gente não tem um negócio, quando a gente é empregado, é funcionário, a gente imagina que vai encontrar mais tempo, porque vou ser dona do meu tempo, eu que vou decidir que hora que eu vou trabalhar. **A gente tem essa ilusão, mas eu tinha muito mais tempo quando era funcionária do que hoje.** (E4)

[Tem] flexibilidade sem dúvidas, só não sabia que ia trabalhar muito mais, muito mais [risos], entendeu, essa semana teve dois dias que eu dormi quase 5h da manhã [...] Empreender é muito difícil, é muito difícil, você trabalha muito, você trabalha muito mais, é arriscado, envolve investimento [...] eu tenho certeza que ela [colega de profissão] chora de cansada [risos], porque ela trabalha igual uma condenada, todo mês é um sufoco. (E8)

Esses resultados corroboram as pesquisas de Machado (2002), Quental e Wetsel (2002), Silva (2006), Lindo *et al.* (2007), Ekinsmyth (2013), Tanure (2014), Jooná (2018), Bandeira et al. (2020) e Mattos (2020), que constataram que mulheres empreendedoras ‘não desligam nunca’, trabalhando o mesmo tanto ou mais que as assalariadas, ou seja, o empreendedorismo é buscado não como forma de se trabalhar menos ou enriquecer, mas como tentativa de conciliação trabalho-família.

Além disso, 05 entrevistadas (E1, E6, E8, E9 e E12) sugerem ainda que a sobrecarga faz com que tenham pouco foco nas atividades familiares e, sobretudo, nas profissionais. Afinal por serem multitarefas ou centralizadoras, acabam sendo constantemente consultadas para diversos assuntos e, quando tentam resolver um deles, são interrompidas por outro, perdendo o raciocínio do que estavam fazendo. Para a sujeita E1, isso ocorre “pelo

ponto da sociedade ser mais machista, a gente acaba acumulando tudo”.

Uma coisa que eu quero e que eu preciso melhorar, porque eu não consigo ter foco em nada. Porque, enquanto eu tô resolvendo problema na [Empresa], chega a lista de compras que eu tenho que fazer urgente para o almoço. Então, assim, tá uma desorganização que eu fui entrando e que eu fui fazendo e que eu fui dando conta, só que, aí, meio que chegou no caos completo [...] Enquanto eu estou em aula online com o meu filho [...] eu tenho que tá respondendo mensagem no celular e eu não consigo prestar atenção na professora, nele, no celular [...] Isso é um pouco, que e fui ver na minha terapia, né, nós mulheres [...] vou absorvendo, absorvendo, até chegar no ponto que eu não aguento mais [...] assim, é muito da questão [...] da delegação e divisão de tarefas, porque até você pedir e cobrar dá trabalho. Então, por muitas vezes, a gente vai e diz, deixa que eu faço, que é mais rápido, [...] **é muito da questão de sermos mulheres mesmo, pelo ponto da sociedade ser mais machista, a gente acaba acumulando tudo.** (E1)

Minha concentração é muito pouco, porque eu tenho sempre dez assuntos para resolver. Eu tô aqui conversando contigo e vendo aqui na tela do meu celular um monte de gente conversando, outra perguntando, outra ligando. Então, não consigo me concentrar muito bem, só quando eu estou em casa, à noite [...] [Não tenho foco] Por conta que eu sou muito sobrecarregada. (E6)

Tem mulheres que conseguem trabalhar do lado do filho, tem mulheres que tem rendimentos maiores, com poucas horas fazem muita coisa. Meu déficit de atenção, ele também envolve postergação, eu tomo remédio e tudo, mas [...] **eu não sou tão produtiva, então eu preciso trabalhar dois turnos [...]** e às vezes eu nem dou conta [...] A minha concentração é péssima. (E8)

Eu digo que é negativamente [risos] [que a maternidade influenciou na gestão], porque como eu divido as preocupações, eu acabo que, às vezes, eu venho pra casa, ‘quando chegar em casa eu vou fazer isso, isso’, aí quando chego não faço. Às vezes, *to indo trabalhar e lembro de alguma coisa deles, aí me desconcentro [...]* **Como eu tenho esse negócio de querer ter o controle de muita coisa, então sempre todos os profissionais estão falando comigo, sempre pedindo opinião:** ‘Fulana, isso tá bom? Fulana, isso dá pra ser desse jeito?’ [...] Então, **sempre que eu tô fazendo alguma coisa, aparece uma outra pra poder interromper.** (E9)

Assim, conforme detalhado na subseção [‘6.6.3. Desenvolvimento’](#), apesar de quase metade das entrevistadas destacar que uma das principais vantagens da mulher em relação ao homem empreendedor é a capacidade para fazer várias coisas simultaneamente, denominado de ‘habilidade de multitarefas’, alerta-se que esse aparente ‘talento’ poder sobrecarregar ainda mais as mulheres, favorecendo o aumento dos conflitos trabalho-família já que é esperado o constante exercício de diversos de papéis (GEM,2013).

Nesse contexto, Salgado e Jorge (2018) criticam o resultado trazido pela busca dos termos “*mompreneur*”, “mãe empreendedora” e “empreendedorismo materno” no *Google Imagens*, que resulta em mulheres sorridentes trabalhando enquanto carregam tranquilamente uma criança no colo, sendo recorrente é a figura da mulher multitarefa, que assim como a deusa hindu Durga, tem várias mãos para dar conta de suas múltiplas tarefas.

Considerando essas nuances, Machado (2002) indica como consequência dessa capacidade de multitarefas sentimentos antagônicos, como culpa, soberania, insatisfação e

desafio. Jonathan (2005) também revela resultado ambivalente, ora associado ao sentimento de vitória e realização, ora ao de frustração ou angústia.

Diante do exposto, esta pesquisa confirma diversos estudos que indicam que a maior parte dos conflitos tem origem na dimensão tempo, sendo a interferência do trabalho na família (ITF) mais fortemente percebida do que a interferência da família no trabalho (IFT), portando a esfera laboral é a principal causadora desses conflitos (BIANCHIM, 2019; BANDEIRA, 2017; BANDEIRA; CABRAL; FERREIRA; 2019; KOYUNCU; BURKE; WOLPIN, 2012; SANTOS; GONÇALVES, 2014; TAMEIRÃO; NUNES, 2017).

Nesse sentido, Silva e Rossetto (2010), Maia (2012) e Accardo (2013) argumentam que os conflitos com origem no tempo são os mais preponderantes e os que trazem maiores impactos negativos à família. Takahashi et al. (2014) e Bianchim (2019) encontraram resultado semelhante, além de que os homens percebem os efeitos dos conflitos em menor grau que as mulheres, as quais sofrem mais com o triplo impacto (trabalho, família e estudos). Na pesquisa de Strobino e Teixeira (2014) e Bandeira (2017) com empreendedoras, o fator tempo é o mais frequentemente citado como gerador de conflitos trabalho-família. Bandeira (2017) acrescenta ainda que esses conflitos surgem porque as empreendedoras dedicam boa parte do seu dia ao negócio, querem estar fisicamente presentes, apresentam dificuldade de delegação e percebem que a flexibilidade é confundida com a disponibilidade de tempo. Tudo isso implica em excessiva dedicação ao trabalho, sobrecarga e autocobrança.

Compreendido que a sobrecarga de trabalho se materializa por conta do excessivo tempo dedicado ao negócio, do constante teletrabalho, da flexibilidade de horários, de trabalharem bem mais na carreira empreendedora do que na formal e da falta de foco; a próxima subseção detalha como essa sobrecarga reflete no pouco tempo dedicado à família.

6.6.1.3 Pouco tempo à família

Com exceção de 04 empreendedoras (E1, E3, E6, E11), todas as demais revelam que a responsabilidade e envolvimento com o negócio e a consequente sobrecarga de trabalho fazem com que estejam sempre sem tempo, disponibilidade emocional e energia, para estar com a família e, principalmente, com os filhos. Assim, o trabalho prejudica o desempenho do papel materno, ocasionando conflito do trabalho à família.

Nesse sentido, a empreendedora E4, E12 e E14 indicam que ‘se iludiram’ com a carreira empreendedora no que se refere a ter mais tempo com as filhas. Afinal, por serem

donas e terem muitas responsabilidades, trabalham ‘de domingo a domingo’ e, mesmo quando estão fisicamente presentes, estão com a cabeça longe ou emocionalmente ‘atormentadas’.

A empreendedora E14 acrescenta que trabalhar em casa com a filha sempre por perto por conta da pandemia lhe tornou uma mãe pior, além disso sente ainda mais culpa e frustração do que antes, porque o objetivo de empreender era ser uma mãe mais presente, porém hoje não consegue nem se dedicar ao trabalho nem à filha: “Quando eu decidi sair do meu emprego, eu tinha a doce ilusão que eu iria ter mais tempo para ela [...] *tô* o tempo todo com ela, mas eu não *tô* com a cabeça o tempo todo com ela [...] nem consigo fazer o que eu tenho que fazer direito e nem consigo dar atenção direito para ela” (E14).

Eu resolvi trabalhar por conta própria [...] porque eu tinha pouco tempo pra minha filha e eu tinha a ideia, coitada, se eu tivesse o meu próprio negócio, eu ia ter mais tempo pra minha filha [risos], coitada, né, iludida! [...] **Hoje, eu tenho três filhos, sendo que uma tem 8 anos, e eu pude me dedicar muito mais pra ela, porque eu era funcionária [...]** do que, por exemplo, os bebês, que estão fazendo um ano agora, **eu saio de manhã, eu acabei de chegar em casa, eles estavam jantando, eu comecei a falar contigo, eles já estão dormindo e eu nem vi mais eles.** Você tá entendendo? Eu não tenho muito tempo para os meus bebês, né, e, assim, **eu fui uma mãe muito melhor pra a minha filha do que eu sou pra eles, eu tenho a plena consciência, no sentido da presença física [...]** Até me envergonho [risos], eu sou uma mãe péssima pra eles, porque tudo pra minha filha eu fiz à mão, todos os mimos eu fiz à mão, desses personagens. Coitado dos meninos, eu não tenho tempo nem de ver, quanto mais fazer alguma coisa por eles. (E4)

Pura ilusão [risos] [ter mais tempo com a filha] [...] **é um trabalho que, pra mim, aumentou e, aí, no lugar de eu passar mais tempo com a minha filha, eu passo menos ainda.** Algumas vezes, dá pra encaixar ela, né, mas, às vezes, não. Então, assim, entrega pra clientes, muitas vezes, ela vai comigo entregar. (E12)

Quando eu decidi sair do meu emprego, eu tinha a doce ilusão que eu iria ter mais tempo para ela [...] [a flexibilidade] é uma enganação porque, assim, é uma doce ilusão [...] Antes, eu tinha um horário para entrar e pra sair do no meu trabalho, então naturalmente eu me organizava pra deixar ela e buscar em algum lugar, mas durante o dia inteiro eu estaria ausente, então eu me dedicaria completamente ao quê? Ao meu trabalho. Já hoje, na minha vida atual, ainda mais agora com a pandemia que ela não tá indo para escola direto [...] **eu *tô* o tempo todo com ela, mas eu não *tô* com a cabeça o tempo todo com ela** e isso é uma coisa que gera culpa também, gera frustração, né. Porque, **querendo ou não, o objetivo era ser uma mãe mais presente, mas hoje eu me sinto esgotada, porque eu nem consigo fazer o que eu tenho que fazer direito e nem consigo dar atenção direito para ela [...]** o que eu desejo para o ano que vem, né, **que ela passe o dia inteiro na escola e eu consiga produzir durante o meu dia. À noite, eu vou ter mais tempo pra estar com ela.** Hoje, acaba que eu passo o dia com ela aqui fisicamente, mas eu não consigo fazer tudo que ela se mete, ela quer ajudar, ela quer fazer uma coisa e outra [...] Então, é muito cansativo [...] *tô* bem esgotada [...] **Toda mulher que tem filho quer botar um negócio [...]** quando você entra no universo, a maioria tem filhos, foi depois de ser mãe [...] a gente sempre acha que vai ser mais leve estando em casa, empreendendo em casa, mas é uma coisa que realmente é uma doce ilusão [...] acaba que a gente tem mais a presença, mas o tempo não. Hoje não paro nem um momento [...] Eu busco ela às vezes [na escola] atormentada, mas eu vou buscar ela, não é saudável. (E14)

Já a empreendedora E7, apesar de não ter se iludido com a carreira empreendedora e ter ‘uma vida mais folgada pra acompanhamento’, continua ficando muito pouco com os filhos porque está sempre no celular. Outras duas empreendedoras (E9 e E10) pontuam que, por priorizarem o negócio, inevitavelmente ‘deixam a desejar’ como mãe. Conforme detalhado na subseção [6.5.2. Papéis e culpa](#), a excessiva autocobrança e o sentimento de culpa por não serem tão presentes quanto gostariam fazem com que haja o aumento dos conflitos.

Hoje em dia, eu tenho mais tempo pros meus filhos, porque eu trabalho em casa, eu tô ali perto deles, eu tenho uma vida mais folgada pra acompanhando [...] [Fico] Muito pouco [com os meus filhos] [...] Eu me acomodo muito porque eu tenho babá [...] Às vezes, eu tô ocupada com as coisas de trabalho, assim, aí, tô tratando foto, tô fazendo isso, e **eles ficam: ‘mamãe, você só fica no celular’, é o que eu digo: ‘eu tô trabalhando’**. (E7)

O que eu mais prezo pra que eu pague, é o que eu menos consigo acompanhar, que é os estudos deles. Eu queria poder, assim, *tá* mais presente, mas eu encontro uma dificuldade muito grande [...] **Nos últimos 2 anos, eu venho deixando a desejar um pouco como mãe, porque eu tô precisando [...] me dedicar mais ao meu trabalho pra tentar mantê-lo em pé, por conta da pandemia** [...] Ou eu escolho manter o meu negócio em pé ou eu vou precisar com certeza abrir mão um pouco da minha maternidade, durante um tempo, ou encerra logo e dou exclusiva atenção à maternidade. Então, eu e o meu marido, a gente decidiu que eu preciso manter o meu profissional [ela fala com as crianças]. (E9)

Para minha família, talvez [dedico] umas duas horas por dia [...] Me aterroriza em pensar que talvez eu esteja deixando passar alguns momentos que não vão voltar atrás, e eu não estar com ele [filho] e pensando em trabalho [...] meu Deus do céu, meu filho já vai fazer três anos e eu tô trabalhando tanto e quando chega final de ano a gente trabalha aos domingos. E, aí, fica naquele negócio a pressão mesmo, né, de mãe [...] a gente pensa do que vale a vida se a gente não viver com as pessoas que estão ao nosso lado? [...] Como lá no Centro Fashion abre muito aos sábados e domingos [...] Creche não tem no sábado e domingo. Aí, meu esposo fica com ele para eu ir para loja física [...] eu peguei e falei: ‘Fulano [marido], não tem como ele não ter mais carinho por ti, é impossível, porque quando ele não está na escola o dia inteiro, ele tem mais contato contigo, então tem uma afinidade maior, entendeu?’. Então, assim, a criança tá crescendo, desde bebe tá assim. (E10)

Diante do exposto, 08 empreendedoras (E2, E4, E5, E7, E8, E10, E13 e E14) relatam ainda que toda essa dedicação ao trabalho implica em muito cansaço e falta de energia para estar com o marido e, principalmente, com filhos, o que é ratificado na seguinte fala: “Eu costumo dizer que a minha filha só pega o pior de mim, porque eu fiz esse esforço mental tão grande. Quando eu chego à noite [...] ela vai pro desenho, porque eu tô cansada, precisando de um tempo pra mim, ela fica no desenho do meu lado” (E8).

A maior dificuldade que eu enfrento hoje é o cansaço, é exaustivo fisicamente. Eu acordo 5 horas da manhã [...] eu já saio daqui às 6 e 20 pra Fortaleza pra ir deixar o Artur no colégio [...] vou pra um cliente e vou pro outro pra 11 e 30 tá lá no colégio, volto aqui pro Eusébio e deixo o Artur e, às vezes, eu volto e vou pra um

outro cliente [...] 8 horas da noite eu tô exausta, exausta com tanta coisa que eu fiz durante o dia. Tem dias que eu rodo 100 quilômetros porque eu tenho um cliente lá no Montese. Aí, tenho que ir na lavanderia que é lá na Parangaba. Aí, depois, volto pra Aldeota e tem dias que é assim, que eu não sei como é que eu consigo. (E2)

[Minha energia] Está baixíssima. Eu tenho até me queixado muito sobre isso, meu corpo tá sentindo muito, porque a minha mente não para, mas a minha energia não acompanha a minha mente [...] Eu queria fazer muito mais do que eu faço, mas eu realmente não estou conseguindo [...] semana passada, uns 3 dias eu fui dormir 4h da manhã com a cabeça a mil no celular, pensando, pesquisando, enfim, e 5h30 eles acordam, então como é que dorme? [...] Não dorme. (E4)

Acho que eu não consigo ver não [interferência negativa entre trabalho e família]. Acho que talvez **só meu cansaço no trabalho que pode interferir na minha família, muitas vezes no meu marido,** né, é o que sofre mais com o cansaço ou com a cabeça muito cheia. (E5)

O celular cansa muito também. Não é só celular, é o meu trabalho que cansa às vezes. Tem dias que eu passo de manhã até 6 horas da noite fazendo fotos. **No outro dia, eu estou acabada, quero dormir. E eu podia tá com os meus filhos, mas eu tô muito cansada.** (E7)

Eu costumo dizer que a minha filha só pega o pior de mim, porque eu fiz esse esforço mental tão grande. Quando eu chego à noite, eu já to assim, minha mãe busca ela, quando chego, dou graças a Deus, vou poder olhar pro teto, não fazer nada. Eu sinto que eu to sempre fazendo algumas coisas, ou eu to trabalhando ou to cuidando dela, ou eu to dormindo, sem parar. Olhar pro teto, lê um livro, ficar vendo filme, dá uma volta acolá, só se eu tirar do horário do trabalho pra fazer, eu dizer 'hoje eu vou na praia' e raramente eu faço. Então, é isso, eu acho que **a Fulana [filha] já me pega cansada, no pior de mim, eu tento, mas, assim, muitas vezes, ela vai pro desenho, porque eu to cansada, precisando de um tempo pra mim, ela fica no desenho do meu lado.** (E8)

Quando ele [filho] chega [da escola], muitas vezes, eu ainda tô trabalhando e, quando paro de trabalhar, **eu tô muito cansada, eu tô exausta. E, aí, 'poxa, eu poderia ter ficado mais com meu filho'. Eu tô tão cansada e eu tenho que trabalhar amanhã** [...] Quando eu tô em casa, eu não consigo me concentrar, é como se o corpo tivesse ali, mas a mente não. (E10)

Óbvio [percebo uma interferência negativa do trabalho na família], principalmente relacionado ao cansaço, sabe. Você já chega muito cansada, exausta, com pouca energia pra estar ali com uma criança de 2 anos. Às vezes, por mais que eu diga que eu tenha tido mais paciência depois que eu a tive, quando eu tô no trabalho, o mesmo jeito que eu tento exercer essa paciência lá dentro, eu perco muito dela [...] Você já chega com todos os problemas que você tem do mundo ali no seu trabalho em casa, pesa com certeza. (E13)

Logo, os relatos indicam que seja por falta de tempo, disponibilidade emocional, energia, ou por tudo isso junto, as mães estão ausentes dos filhos mesmo quando estão fisicamente presentes. Na tentativa de suprir essa ausência e manter o negócio rodando, as sujeitas E12 e E14 tentam pontualmente inserir as filhas em algumas atividades laborais, porém isso acaba as tornando mais ineficientes. Nesse sentido, E14 pontua que colocará a filha no horário integral no colégio para, assim, conseguir trabalhar durante o dia e ter tempo para ela à noite. Na realidade, ela busca retomar a rotina que tinha quando era funcionária.

Nesse sentido, os resultados desta pesquisa confirmam o estudo de Silva (2006), em que a dedicação ao trabalho acarreta desequilíbrios em outras áreas da vida, menor dedicação à família e ao lazer; de Tanure (2014), em que, muitas vezes, as horas dedicadas às atividades do trabalho são, no mínimo, o dobro de horas destinadas às atividades domésticas e aos cuidados com a família e consigo mesma; de Bandeira (2017), em que o excessivo tempo dedicado ao trabalho faz com que as empreendedoras reservem pouco tempo às demandas familiares, fazendo com que se sintam bastante culpadas; e de Barbosa et al. (2021), que constata que o tempo e o exercício das atividades laborais dentro do lar acentuam ainda mais os conflitos enfrentados.

Compreendido que a carreira empreendedora traz desafios adicionais que podem acabar implicando em menos tempo ainda à família, a próxima subseção mostra um raciocínio semelhante no que se refere ao tempo destinado a si mesma.

6.6.1.4 Pouco tempo para si

Das 14 entrevistadas, 09 (E3, E4, E5, E6, E8, E9, E11, E13 e E14) revelam que a responsabilidade e envolvimento com o negócio e a consequente sobrecarga de trabalho fazem com que estejam sempre sem tempo, disponibilidade emocional ou energia para si mesmas. Assim, as demandas do papel empreendedor prejudicam o desempenho do papel pessoal, ocasionando conflito do trabalho à família.

Nesse sentido, 03 empreendedoras (E5, E11 e E13) ressaltam o quanto mãe se anula em prol do filho, não lhe sobrando quase nenhum tempo, conforme ratificado nas seguintes falas: “As horas que eu passo com a minha família são bem vivenciadas, acho que por isso que sobra menos pra mim, porque eu sempre quero estar com a minha família [...] [Me dedico mais] A ele, ao trabalho, a família e eu fico por último” (E5); “Aos poucos, eu estou trabalhando mais o eu de novo, porque durante muito tempo era como se eu não existisse, tudo pra minha vida era pra Fulana [filha]” (E11); “Depois que a gente é mãe, a gente se anula, a gente se esquece. Parece que morre a pessoa que você era e surge uma nova pessoa [...] não existe mais [tempo pra mim]” (E13).

Eu acho que tá bem dividido, família e trabalho, sabe. Assim, **as horas que eu passo com a minha família são bem vivenciadas, acho que por isso que sobra menos pra mim, porque eu sempre quero estar com a minha família**, né. Eu gosto de colocar o Fulano [filho] para dormir, eu gosto de estar com ele quando acordo. Então, às vezes, no lugar de ir para academia de manhã, eu gosto de estar com ele, gosto de tomar café com ele. Assim, **do trabalho e da família tá bem dividido [...] só que pra mim sobra pouco [...] A Beltrana [empreendedora] é esquecida total. A Beltrana é a última [...] Eu quero sempre tá com o meu filho, sabe. Eu sou uma mãe muito presente, gosto e, por muitas vezes, eu coloco ele na minha frente, acredito que muitas mães [...] [Me dedico mais] A ele, ao trabalho, a**

família e eu fico por último [...] Sou muita intensa, [...] gosto de viver tudo, por isso que eu não tive babá [no primeiro filho]. Todo mundo perguntava: ‘por que você não tem babá? [...] Tu tem condições financeiras de ter um enfermeiro [...]’. E eu: ‘não quero, eu quero viver meu filho’. Mas foi uma escolha minha, de viver meu filho e talvez, por isso que eu sou a última. (E5)

Aos poucos, eu estou trabalhando mais o eu de novo, porque durante muito tempo era como se eu não existisse, tudo pra minha vida era pra Fulana [filha], mas, aos poucos [...] vou começar a academia esse mês [...] Por exemplo, parece uma besteira, né, mas essa semana eu prometi para mim mesma que eu ia caminhar todos os dias da semana, só que aí veio o São João da Fulana, [...] aí lá se vai eu atrás de vestido pra menina usar e nem encontrei, fui fazer o vestido. Eu sei que as minhas caminhadas, ó, foram para os ares [...] **ela acorda mais ou menos uns 7:30, 8 horas. Então, vai ser o meu tempo de academia, me exercitar, só vai ser de manhã, né antes dela acordar.** E é isso, quando eu preciso sair à noite ou ver amigos e tudo, a minha mãe fica com a Fulana. (E11)

Depois que a gente é mãe, a gente se anula, a gente se esquece. Parece que morre a pessoa que você era e surge uma nova pessoa [...] não existe mais [tempo pra mim]. Eu sempre fui uma pessoa super ativa. Eu sempre acordei muito cedo, sabe. Antes de ter filho, antes até de saber que *tava* grávida, eu acordava 4 horas da manhã, ia para academia e aí começava a minha vida de trabalhos, né? Tal hora, de tarde, ainda tinha o meu momento de ir para o pilates, beleza, e ainda tinha dias que eu ia para praia de manhã por causa da minha psoríase. Hoje, não existe isso. **Desde então, eu não sei mais nem o que a atividade física, pilates, praia no final de semana com ela, que é naquela programação que eu te falei no final de semana, tem que ser dela. E [tempo] pra mim, esquece, já era, não dá, não tem tempo, eu tenho que escolher, sabe. Ou eu resolvo alguma coisa da Fulana [filha] ou fico com a Fulana ou eu vou trabalhar, não existe esse momento para mim [...] relação ao namorado, enfim é o último [...] dá nem vontade [de namorar], mulher. Cansada, morta, chega destruída, só quer dormir.** (E13)

Outras 05 empreendedoras (E3, E4, E6, E8 e E9) relatam que, por terem muitas demandas do trabalho e dos filhos, dedicam pouco tempo a si, abdicando de lazer, férias, atividade física, bem-estar e cuidados com a saúde e a beleza. O pouco encontrado destinado a si ocorre mediante encaixe ou porque acordam muito cedo para ter tempo de realizar alguma atividade física enquanto os filhos ainda dormem.

Só você olhar pra minhas unhas e você vai saber como é a situação [risos] [...] esse esmalte eu sei nem quando pintei, tá bem com um mês. Já tô entrando em desespero porque vou comemorar o aniversário dos meninos no sábado e **eu quero ver a hora que eu vou fazer as unhas e não encontrei ainda esse momento.** (E4)

Eu preciso trabalhar menos e ter mais tempo para mim, que eu não tenho pra mim, ir ao salão, é correndo. É ela tirando o negócio e eu correndo porque chegou cliente ou porque tenho que viajar [...] sempre tem uma coisa, não tenho tempo, e eu fico muito estressada porque eu quero ter tempo para mim, para estudar, para ler a bíblia e eu fico sem tempo. (E6)

Como hoje como o Fulano [ex-marido] tá começando a revezar nos finais de semana [entre aspas], então eu consigo ser mulher também, porque de 15 em 15 dias eu tenho um final de semana pra mim. Minha mãe já se vacinou e voltou a ajudar mais também, mesmo no meu final de semana, se eu precisar de algumas horas, ela pode ficar, dormir lá. Meu namorado também tem muito esse lado paterno, se precisar ele vem e fica lá em casa, brinca com a Beltrana [filha] [...] como é muito recente essa história dos finais de semana alternados, pra mim mesma

eu teria esses dois fins de semana por mês, mas, como eu estou com a babá, a minha mãe vem me ajudar, to com esses fins de semanas alternados. Por exemplo, **meu namorado vem ou eu vou, a agente fica 4 dias seguidos sem fazer nada, só os dois, esse é o momento pra mim, mas é mais isso, porque no dia a dia, assim, de manhã eu geralmente tiro um diazinho [...] eu faço capoeira 2 dias na semana. Então, é o momento pra mim também, e esses momentos com o namorado, que é 1 vez no mês.** (E8)

Depois que eu empreendi, eu relaxei muito com a minha saúde, muito mesmo, de fazer exercício, de acompanhamento médico, eu fiquei muito relapsa em relação à minha saúde [...] Eu deixei de cuidar de mim, né. Nessa correria toda e em nome de Cristo, eu quero voltar a fazer uma atividade física. Assim, comecei a pedalar com o meu marido, mas eu não tenho pique [...] engordei muito, engordei 10 kg. (E9)

Duas empreendedoras (E7 e E10) ressaltam ainda que o tempo dedicado a si é, na realidade, uma exigência do trabalho. A empreendedora E7, por tirar fotos para a loja, está sempre fazendo tratamentos estéticos, vai à academia, faz drenagem, etc. Enfim, ‘ela se cuida e se prioriza’, sendo isso um grande benefício do seu trabalho. A sujeita E10 pondera que também precisa estar ‘bem apresentada’ porque se tornou uma referência, sendo a sua imagem a própria marca da empresa. Para ela, entretanto, isso é feito por obrigação, afinal ‘detesta ir pra salão e acha uma perda de tempo’. Apesar dos cuidados consigo mesma terem surgindo por uma cobrança profissional, as duas ponderam que, hoje, gostam de se cuidar e têm uma autoestima mais elevada.

Eu também tiro fotos pra marca e isso me toma tempo [...], mas assim eu não acho ruim, porque me trouxe benefícios. De eu me cuidar mais, reconhecer que antes eu nem me achava muito bonita e hoje eu me acho, porque eu aprendi a me valorizar fisicamente. Assim, reconhecer o que fica bonito em mim, saber tirar uma foto, aprendi a me arrumar [...] **Eu tenho que fazer tratamentos estéticos pra eu estar bem pra foto [...]** Antes, eu tinha uma autoestima muito baixa, eu não me achava bonita de jeito nenhum. Hoje em dia, eu já me acho, eu consegui ter mais dissentimento de me ajeitar [...] Eu me priorizo muito, eu me priorizo muito. Se eu tô cansada, eu digo assim: ‘vou me deitar’ [...] Se eu marcar uma drenagem, eu vou [...] eu me cuido [...] **Já cheguei a me anular numa época e foi a pior época da minha vida [...]** Foi quando eu tava grávida do segundo filho e quando eu tive ele. **Eu só vivia pro trabalho [...]** resumindo, a relação não fica boa com os seus filhos, não fica boa com o marido. (E7)

Tempo pra mim, na verdade, tudo o que eu faço é por cobrança profissional [...] a gente é o que a gente é visto, né. Então, assim, a gente tem que estar bem apresentado [...] Então, se hoje eu compro roupas, é porque eu preciso estar bem apresentada. Se hoje eu tenho que me maquiar todos os dias [...], arrumo meus cabelos [...], vou fazer uma unha tal, é porque eu tenho que tá bem apresentada porque as pessoas reparam na unha, se tá bem feita. **Faço stories, que as pessoas me veem, então eu sou a referência, eu sou a marca, consequentemente, eu tenho a minha marca [...]** Se eu disser ‘tô fazendo isso porque eu amo’, eu detesto ir pra salão porque pra mim é perda de tempo, poderia tá fazendo outra coisa, assistir um filme, sei lá, eu poderia tá fazendo outra coisa. Enfim, **pra mim mesmo, eu acho que não dedico [tempo]. Assim, eu dedico, se for calcular tudo isso, eu dedico para o trabalho [...]** eu acredito que de tanto eu fazer isso, eu tô começando a gostar de me cuidar mais, porque eu começo a receber elogios [...] e me motivar a me cuidar mais. E, aí, vai tipo: ‘ah, como tu tá linda, ah, gostei disso’. Não sei, acho que vai surgindo, né, um amor por você. (E10)

Esses resultados corroboram os achados de Machado (2002), Silva (2006), Lindo *et al.* (2007), Ekinsmyth (2013), Tanure (2014), Teixeira e Bomfim (2016) e Bandeira (2017), em que se informa que, ao priorizarem os filhos e o trabalho, a empreendedora é a parte mais sacrificada, pois abrem mão de suas férias, lazer e convívio social em prol do empreendimento. Copatti *et al.* (2023) também relatam, principalmente no contexto da pandemia do COVID-19, o sentimento de que não haver espaço para a empreendedora “ser mulher”, sendo isso relacionado a questões estéticas e de vaidade. Assim, o fato de possuírem a inteira responsabilidade pela empresa e trabalharem muito implica em pouco tempo para si.

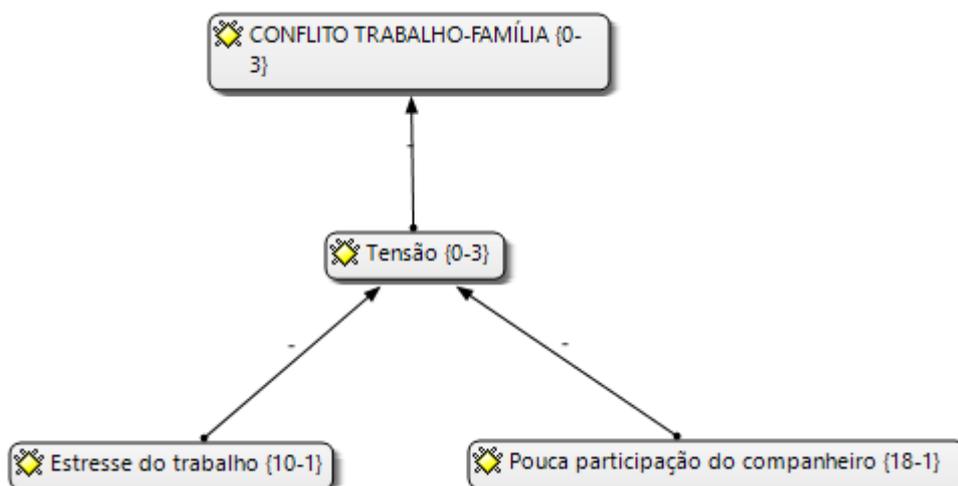
Compreendido que a carreira empreendedora pode acabar implicando em menos tempo ainda para si mesma, a próxima subseção evidencia como os conflitos da dimensão tensão repercutem tanto no trabalho como na família.

6.6.2 *Tensão*

O conflito na dimensão tensão emerge quando estressores ocupacionais podem produzir sintomas de tensão como ansiedade, estresse, fadiga, depressão, apatia, irritabilidade, etc. Logo, é provável que a tensão produzida em uma esfera dificulte o desempenho do papel relacionado a outra esfera, sendo qualquer situação da família ou do trabalho que gere estresse capaz de fomentar o desenvolvimento do conflito. Destaca-se que o excessivo tempo exigido por um domínio pode manifestar situações de tensão, indicando proximidade entre os conflitos da dimensão tempo e tensão (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Aqui, contemplam-se, entre outros aspectos, a rotina, os fatores estressantes comuns do trabalho e o suporte do cônjuge (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Na Figura 17 identifica-se que a unidade contextual ‘Conflito trabalho-família devido à tensão’ congrega 03 unidades de codificação: estresse do trabalho (10) e pouca participação do companheiro (18).

Figura 17 – Conflito trabalho-família devido à tensão



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A unidade de codificação ‘estresse do trabalho’ indica que o excessivo tempo dedicado ao trabalho e as situações estressantes lá vivenciadas provocam sintomas de tensão que são extravasados à família. A unidade ‘pouca participação do companheiro’ indica que a divisão desigual das atividades domésticas provoca tensão e indisponibilidade ao trabalho.

6.6.2.1 *Estresse do trabalho*

Com exceção de 03 empreendedoras (E5, E6 e E7), todas as demais relatam que o estresse vivenciado no trabalho gera sintomas de tensão (irritabilidade, desânimo, apatia, depressão) que são extravasados à família, prejudicando o desempenho do papel materno. Ou seja, há conflito do trabalho à família.

Repercuti, sem nenhuma dúvida [o estresse do trabalho] [...] comecei a ter crise de pânico ano passado, e foi até por isso que eu fui procurar a terapia, e que eu entendi que as crises apareciam em momentos em que eu tava tão lotada, com tanta coisa para fazer, para cumprir de horários, de tudo, que o meu corpo meio que parava, a crise vinha para que eu pudesse vir para casa. E, aí, naquele momento, com mil coisas para fazer, com o horário todo encaixado, mas eu tenho uma crise de pânico, eu não consigo fazer mais nada, eu vou para casa [...] não tem como isso não impactar na vida familiar [...] **Eu chego em casa um pouco mais estressada, aí qualquer coisinha que os pobrezinhos fazem, eu já dou um grito [risos].** (E1)

Elas podem até repercutir no primeiro instante. De repente, eu estou estressada e desconto em alguém, mas logo eu percebo ou meu marido me alerta. Tipo, ‘o que está acontecendo? Tu está com raiva e eu acho que não está rolando nada aqui’. Aí, eu explico, acho que a gente consegue ter essas conversas mais objetivas e não se prolongar [...], mas pode sim, estresse que eu trago para a família. (E3)

Eu chego em casa mal, fico mais irritada com a Fulana [filha], mais estressada, menos paciente, sem dúvidas. Quando eu tenho um dia bom no trabalho, eu chego mais animada, mais disposta, mas sei o que. **Quando eu to preocupada, não consigo nem olhar pra ela direito,** eu fico ‘meu Deus do céu, como eu vou pagar

as contas? Como eu vou não sei o que?’, querendo que ela vá logo dormir, querendo ligar desenho. (E8)

Muitas vezes, eu tô em casa quando acontece algum problema, por exemplo, meu marido absorve muito as coisas. Então, assim, eu evito de falar de algum problema e, quando acontece algum problema, eu sou muito transparente no que eu sou. Se eu tô feliz, eu demonstro; se eu *to* triste, eu demonstro; se eu tiver com raiva, eu demonstro; se eu recebo uma ligação, ‘Fulana, aconteceu não sei o que com umas fotos que deram problemas’, aí eu já falo do problema do lado dele [...] **como eu tenho a parte do trabalho *home office*, eles acabam vivenciando um pouco do meu desespero dos problemas que acontecem.** (E9)

Quando eu tô resolvendo coisas no celular com cliente, respondendo clientes, ela fica me perturbando, eu me estresso, eu fico impaciente com ela, eu grito com ela. ‘Sai Fulana, vai brincar, vai pra televisão, né, a mamãe tá trabalhando’, ela não sai. Então, assim, eu acho que tô misturando mais, como empreendedora é mais difícil. (E14)

Assim, considerando a indefinição de fronteiras e a consequente execução do trabalho dentro de casa, com a família sempre por perto, acaba que todo o estresse do trabalho é extravasado à família. As entrevistadas sugerem ainda que o excessivo tempo dedicado ao negócio potencializa esse estresse, fazendo com que ‘descontem’ na família sintomas de tensão, como irritabilidade, desânimo, apatia, depressão, etc.

Em consonância ao exposto, 03 sujeitas (E1, E8 e E10) precisaram de ajuda profissional para superar todo o estresse vivenciado. A empreendedora E1 comenta que procurou uma terapeuta para tratar a crise de pânico que desenvolveu por conta do acúmulo de tarefas; E8 ressalta que toda a família entrou na terapia para lidar com os conflitos resultantes do seu divórcio litigioso, que envolvia a partilha da empresa; e E10 precisou de uma mentoria de produtividade para que ela e o esposo aprendessem a trabalhar juntos.

Esses achados confirma a pesquisa de Greenhaus e Beutell (1985), que indicam que o excessivo tempo exigido por um domínio pode produzir sintomas de tensão, o que sugere uma aproximação entre os conflitos baseados no tempo e na tensão. Também se corrobora com Gramacho (2012) e Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013), ao informarem que o conflito trabalho-família pode implicar no aumento do *turnover*, absentismo, estresse, desânimo, ansiedade, depressão, esgotamento, *burnout*; atitudes desapropriadas; problemas com a saúde física e mental; insatisfação com o casamento, o desempenho profissional e a prática de exercícios físicos; aumento do consumo de tabaco, café e álcool.

Confirmam-se ainda a pesquisa de Tanure (2014), em que a dupla jornada exaustiva, a grande responsabilidade pela empresa e o pouco tempo para o descanso foram apresentados como causadores de estresse nas mulheres empreendedoras; e não se ratifica a

de Bandeira (2017), em que o estresse gerado pelo trabalho não dificultou satisfazer as exigências da família.

Compreendido que os estressores laborais causam diversos sintomas de tensão que prejudicam o desempenho do papel materno, a próxima subseção evidencia como a pouca participação do companheiro implica em conflitos.

6.6.2.2 Pouca participação do companheiro

Uma pequena parte das entrevistadas têm pouco suporte de seus companheiros, tendo a relação conjugal piorado após a inserção no empreendedorismo e sendo desigual a divisão das demandas domésticas entre os dois. Tudo isso provoca tensão e indisponibilidade, prejudicando o desempenho do papel empreendedor. Há conflito da família ao trabalho.

Nesse sentido, 06 entrevistadas (E1, E2, E6, E8, E10 e E14) indicam que a inserção na atividade empreendedora piorou consideravelmente sua relação conjugal. Destas, 03 (E6, E8 e E10) empreenderam junto com seus companheiros, estabelecendo negócios que, pelo menos a princípio, eram administrados pelos dois. Por terem muitos conflitos nesse convívio profissional, E6 e E8 se divorciaram. E2 e E14 também se divorciaram, mas por outros motivos.

A introdução do marido da empreendedora E6 no negócio se deu não pela vontade dos dois, e sim por uma fatalidade. Após sofrer um acidente e ficar paraplégico, ele decidiu investir e trabalhar com sua mulher, gerando uma fonte de renda aos dois. Porém, ‘ele mexia com engenharia elétrica, nada a ver com moda [...] Se metia muito em coisas que não da *ossada* dele’. Além disso, por ter ajudado financeiramente, fazia muita pressão psicológica e cobrança. Todos esses conflitos culminaram no divórcio do casal.

O problema mais era porque ele não sabia de nada do negócio [...] Ele mexia com engenharia elétrica, nada a ver com moda. Então, [...] ele se metia muito em [...] coisas que não era da “*ossada*” dele [...] Então, tive um pouco de problemas em relação a isso, a convivência, porque passava o dia juntos, e ele não conseguia lidar com ideia de que eu estava trabalhando e ele não ia fazer nada. Então, tinha um pouco de conflito, eu chegava em casa, era um pouquinho de guerra. (E6)

Já a empreendedora E8 relata que a ideia de empreender foi inicialmente de seu ex-companheiro, porém, após sair do emprego formal por problemas com a chefia, acabou entrando no negócio para ajudar, sempre contando com o suporte financeiro de seu pai. Coincidentemente, o estabelecimento do negócio se deu junto ao nascimento da filha deles. No âmbito profissional, ela argumenta que além de muito centralizador, seu ex-marido era desorganizado em relação às finanças, produção e comunicação da empresa. No âmbito

familiar, alega que ‘não fazia absolutamente nada e que seu trabalho era sempre o mais importante’. Essa situação conflituosa nas duas esferas levou a um divórcio litigioso, em que a empresa acabou ficando com ela porque ele não tinha dinheiro para pagar as dívidas com o sogro: “O que desgastou o casamento mesmo foi trabalhar juntos” (E8).

Quando a gente foi separar, ficou um impasse muito grande. No princípio, era uma separação amigável, [...] porém na hora de se separar a empresa tinha uma dívida alta com o meu pai [...] Tinha dois cenários: pra ele ficar com a empresa ele tinha que comprar a dívida, comprar a minha parte, e ele ficava com a empresa pra administrar [...] A minha vontade era desapegar e sair correndo assim, mas ele não tinha como pagar a dívida [...] Enfim, foi uma briga muito feia, e acabou que eu deixei de fazer o meu curso, não fiz, fui tocando isso daqui e no final me separei, e nem pude deixar com ele o sonho dele, e ainda me odeia [risos] [...] Sem ele, eu sinto que tá andando bem melhor [...] porque ele era muito centralizador [...] O grande rombo da [Empresa] da vida inteira [...] Ou a gente tava bombando de vender ou zerando o estoque ou estava desenvolvendo uma coleção com muito afinco e não vendendo [...] **O que desgastou o casamento mesmo foi trabalhar juntos, a gente nunca poderia trabalhar juntos [...] Eu não consigo dizer que a maternidade atrapalhou a empresa ou o meu casamento, agravou, né, cansaço, não sei o quê, mas não foi a Fulana [filha] que acabou o nosso casamento, foi a empresa [...]** Meu namorado é publicitário, eu não deixo ele fazer um banner pra cá [...] Lindo casal que trabalha juntos [...], mas eu não acredito que seja viável, um casamento em si já tem problemas demais pra envolver outras coisas, fora que a minha separação sim provavelmente teria sido amigável se não fosse essa parte financeira. (E8)

Apesar de não ter se divorciado, a empreendedora E10 menciona que vivenciou ‘muita confusão, brigas, choros’, pensando ‘várias vezes em desistir’, pois ‘traz o problema pra casa e o relacionamento vai desgastando’. O casal está numa fase melhor hoje após participarem de uma mentoria de produtividade da igreja.

Distanciou total. Acredito que, quando o casal trabalha junto, é muito difícil. Hoje, a gente tá na melhor fase de entendimento de função de cada um, porque ele não tem uma renda extra, eu não tenho uma renda extra, então tudo se paga, tudo se conquista de um meio só e os dois juntos. E, aí, são duas cabeças e traz o problema pra casa e o relacionamento vai desgastando. E, aí, foi muita confusão mesmo, até que [...] começamos com uma mentoria [...] da igreja [...] Muitas brigas, muitos choros, muitas discussões, eu já pensei em várias vezes em desistir. De pagar ele para ficar em casa ou ele me paga para ficar em casa. Tipo assim, só um tomar a frente [...] Enfim, hoje a gente já entende [a função de cada um]. (E10)

Entretanto, esse desgaste não aconteceu com a empreendedora E7, que também montou um negócio junto com o esposo e relata que ‘nunca brigou por causa de trabalho’, pelo contrário, ‘no trabalho é onde eles mais se dão’. Essa parceria parece ter funcionado porque um não se mete na área do outro.

Eu me tornei empresária, mas tudo com ele [...] Ele já era empresário, ele me ensinou, ele ficou no ângulo na empresa que ele entendia, e eu fiquei no ângulo na empresa que eu entendia [...] **Por isso, ninguém briga, a gente se ajuda, a gente nunca brigou por causa de trabalho [...] Eu acho que a gente se dá mais no trabalho do que em outra coisa**, porque, assim, a gente consegue entender, realmente. Não é só entender, é reconhecer que o outro faz bem o que faz e dá resultado, tanto é que a empresa é muito bem administrada. (E7)

Considerando que 03 das 04 mulheres que empreenderam junto com seus parceiros relatam conflitos na relação conjugal, ocasionando, inclusive, o divórcio de duas delas; bem como que as mulheres que atuam em atividades profissionais diferentes das de seus maridos demonstram melhoria ou estabilidade na relação conjugal, conclui-se que a atuação conjunta do casal no mesmo empreendimento pode não ser saudável ao casamento. Isso ocorre porque os problemas e desentendimentos no trabalho são levados para dentro de casa, desgastando tanto a relação familiar quanto a profissional.

Nesta pesquisa, apesar da relação conjugal ser abalada pelo trabalho conjunto, não se observa o mesmo quando o casal apresenta profissões distintas. Esse achado contraria a pesquisa de Tanure (2014) e Bandeira (2017), em que se evidenciou o oposto: casais atuantes no mesmo negócio amenizaram os conflitos trabalho-família e aqueles atuantes em ramos distintos o aumentaram. Também não se confirma o estudo de Rivera, Fontes e Ruiz-Jiménez (2021), em que a cultura motiva as mulheres a empreenderem junto de seu parceiro, repercutindo em benefícios econômicos, confiança, visão de equipe dentro e fora de casa e partilha de tarefas.

Ainda no que tange ao suporte do companheiro, apesar dos maridos de E5 e E9 serem muito participativos, elas acreditam que ‘mãe é mãe’ e, por isso, inevitavelmente a maternidade acaba interferindo mais no lado profissional da mulher do que do homem, o que é ratificado na seguinte fala: “Talvez, se eu fosse homem, não teria que me ausentar tanto da parte empresária para ser mãe” (E5).

A questão do meu marido, ele se abstém um pouco das coisas do filho, eu não sei se ele se abstém porque eu abraço ou porque ele se abstém por ser homem, pelo o machismo da sociedade, apesar dele fazer muita coisa, porque a gente nunca teve funcionário à noite [...] mas eu ainda sinto que não é a mesma coisa [...] **Eu acredito que mãe é mãe [...]** Nesse primeiro ano, talvez, se eu fosse homem, não teria que me ausentar tanto da parte empresária para ser mãe. Talvez tem isso depois, depois que os filhos crescem. Eu já sinto hoje que é totalmente diferente, que eu já consigo trabalhar mais [...] **Quero dá conta de tudo, então isso tenha atrapalhado um pouco a Fulana empresária, nesse sentido dos dois primeiros anos.** (E5)

Não existe o mundo perfeito pra mãe que trabalha [...] porque mãe se doa de coração, se doa de alma, mãe é mãe [...] **Não é nem falando sobre machismo, porque, às vezes, as pessoas querem colocar pai e mãe de uma maneira igual, não dá, não dá.** Porque quando a mãe amamenta, ela cria um vínculo com o filho que um pai nunca vai ter [...] **Você tá com aquele vínculo muito grande, de repente isso se afasta porque você tem que trabalhar [...]** É uma relação que às vezes é difícil balancear. (E9)

Outras 05 entrevistadas (E1, E2, E8, E11 e E14) indicam que ‘é bem desproporcional’ o compartilhamento das demandas domésticas com o pai da criança. Para E11, na realidade, nem existe divisão, afinal é ela para tudo já que o pai da filha a deixou

quando soube da gravidez e sequer paga pensão; E2, E8 e E14 acabaram se divorciando, sendo essa divisão desigual um dos motivos; e E1, mesmo estando casada, sofre com essa desigualdade.

Essa divisão desigual faz com que elas não tenham as devidas condições estruturais e emocionais para se dedicar ao trabalho. Assim, com exceção de E2, as demais empreendedoras apontam que a principal desvantagem das mulheres em relação aos homens é porque elas ‘têm mais responsabilidades e compromissos com os filhos’, o que repercute em menor tempo dedicado ao trabalho e maior cansaço. Logo, a vantagem dos homens é a maior disponibilidade para o trabalho remunerado já que sabem que tudo ficará a cargo das mulheres, o que aumenta seus rendimentos financeiros.

Com exceção de E1, que ressalta que a mulher empreendedora ‘acaba assumindo mais as tarefas domésticas’, percebe-se que para as demais entrevistadas essa desvantagem das mulheres é apresentada de forma genérica dentro do mercado de trabalho, e não especificamente em relação à mulher empreendedora: “O lado negativo [de ser mulher] é de eu ter responsabilidades que, por exemplo, o pai da Fulana [filha] não tem” (E11).

Ele deixa as crianças no colégio todo dia de manhã e acho que é isso, viu, porque o restante é comigo. Eu que almoço com eles. Eu que boto para dormir. Às vezes, quando eu tô muito cansada, ele bota também. Eu que estudo. Eu que pego no colégio. As atividades extras que minha mãe e minha sogra não podem levar, também são comigo. Eu que levo em dentista. Eu que levo em médico. Sou eu que levo para fazer exame. Enfim, todo o resto. **É bem desproporcional [...] As desvantagens [das empreendedoras] são a disponibilidade de tempo, nós não temos como os homens.** É, a questão também do cansaço porque, **como a gente acaba assumindo mais as tarefas domésticas, cria, assim, mesmo uma estafa física e mental muito grande.** E eu acho que a gente tá adoecendo, de verdade [risos], por conta disso, pelo acúmulo de tarefas e atividades. (E1)

Você tem outras coisas bem maior e que eu considero mais importante e **você não pode se dedicar 8, 9 horas por dia ao seu trabalho. Acaba que isso, no final do mês, reflete no que você recebe [...]** Acho que sim [que homens empresários ganham mais financeiramente], assim, pelo ao menos, eles têm mais tempo pra se dedicar pra isso [...]. A minha vida ela tá toda montada com o horário que eu tenho que deixar ele no colégio, o horário que eu tenho que pegar, o horário da tarefa dele a tarde e o horário que ele tem pra dormir, então a minha vida se baseia nesses quatro horários. Só posso marcar visita quinta ou sexta porque é o pai dele quem pega na escola. (E2)

Em casa, [o ex-marido] não fazia nada, não lavava louça, não arrumava a casa, fazia absolutamente nada [...] não ajuda financeiramente [...] A maioria [de nós foi criada] por pais nessa estrutura do machismo. A mãe dando conta de tudo e o pai trabalhando e fazendo o bilu-bilu, então o bilu-bilu é o suficiente pra gente, o amor né [...] quem teve um pai carinhoso considera que tem o melhor pai do mundo mesmo que o pai não tenha acordado de madrugada [...] Eu gosto de trabalhar à noite, mas não teve revezamento [...], ele estava sempre muito mais cansado do que eu [...] **Então, o homem é muito privilegiado quando ele vai empreender. O Fulano [ex-marido]: ‘não, porque eu tenho que trabalhar’, porque a função dele era a mais importante na empresa [...]** Se acontecer qualquer coisa com a

Fulana [filha], era eu que tinha que estar, porque ele não podia [...] Ele dizia que tinha que trabalhar [...] então, nos finais de semana, era eu que *tava* com ela [filha] [...] Quando eu realmente *tava* [trabalhando], [...] meu suporte era minha mãe, não era ele. Não era ele que *tava* deixando de trabalhar. (E8)

Eu acredito que por termos mais responsabilidades, inclusive, com os filhos, a gente se limita a tomar decisões, né. Eu me limito a tomar uma decisão porque eu tenho a minha filha. Um homem não se limita [...], porque o filho tem uma mãe, ela vai cuidar [...] **Por exemplo, se eu não tivesse tanta responsabilidade e compromisso com a minha filha, *taria* realizando muito mais coisas [...]** A vantagem deles [...] eles têm menos compromissos com a maternidade, com a paternidade, com filhos, com quem seja [...] No caso, a gente que separou agora, ele continua fazendo as coisas dele e tudo. Com certeza, ele vai [...] **se destacar mais na profissão dele do que eu [...]** [Ele] Chega em casa, ‘vou dormir, descansar minha mente, vou começar um novo dia’, né. No meu caso não é assim [...] **Eu acho que a vantagem do homem é essa. E é uma vantagem muita injusta [...]** é cultural [...] Ele preenche o dia inteiro com o trabalho dele, o que sobrar ele encaixa um pouquinho de tempo com ela, e tá tudo bem porque a mãe vai dar um jeito [...] Até quando a gente *tava* junto, eu percebia isso [...] **Teve uma hora que surgiu mais trabalho pra ele, ele assumiu mais trabalho e eu que tive que pensar como ela ia ficar.** (E14)

A literatura indica que a disponibilidade das mulheres para o trabalho remunerado depende de uma complexa combinação de situações pessoais e familiares, como a estrutura conjugal e a presença de filhos (STROBINO; TEIXEIRA; 2014; MADALOZZO; BLOFIELD, 2017). Afinal, a inserção feminina do mercado de trabalho não implicou em mudança nas expectativas pelas responsabilidades familiares, permanecendo a divisão sexual do trabalho na esfera doméstica e aumentando ainda mais a sobrecarga das mulheres (BALUTA; MOREIRA, 2019; VANALLI; BARHAM, 2012). Essa sobrecarga justifica a maior incidência do conflito trabalho-família sobre elas, que se veem reféns da dupla jornada de trabalho e das obrigações familiares atribuídas à mulher na sociedade patriarcal (ARRUZZA; BHATTACHARYA; FRASER, 2019; CORNWALL, 2018; FEDERICI, 2017; LINDO et al., 2007; MADALOZZO; BLOFIELD, 2017).

Assim, as normas socioculturais permitem que a maioria dos homens assuma menos responsabilidades familiares e disponha de mais tempo para investir na carreira, o que contribui para que os papéis relacionados ao gênero possam, muitas vezes, ser decisivos na incidência do conflito trabalho-família e nas expectativas de carreira (BARHAM; VANALLI; 2012), bem como na limitação do progresso profissional de mulheres (BUDDHAPRIYA, 2009; SANTOS C. M. M. et al., 2017).

Alerta-se ainda que os impactos do conflito trabalho-família são desproporcionais às mães, permanecendo ou não no mercado de trabalho. Afinal, independentemente de contribuírem com o trabalho remunerado, continua cabendo a elas as responsabilidades domésticas. Os pais não parecem se preocupar em alterar suas responsabilidades com as crianças, sendo o tempo lhes disponibilizado mais uma opção do que uma espécie de

obrigação parental. Essa baixa participação do cônjuge nas tarefas domésticas tem impacto direto na empregabilidade das mães (MADALOZZO; BLOFIELD, 2017).

Assim, a sociedade impõe que “ser mãe” tem significado distinto de “ser pai”, afinal espera-se muito mais da mulher no campo familiar. Homens bem-sucedidos profissionalmente são constantemente desculpados por negligenciar sua família, enquanto o contrário não ocorre com as mulheres (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010; OKIN, 2008). Logo, uma das causas das desigualdades de gênero no mercado de trabalho é justamente a desigualdade pelas responsabilidades domésticas (BARHAM; VANALLI, 2012; ILO, 2018). Nesse sentido, mulheres com filhos têm menos acesso a empregos e salários iguais aos dos homens e das mulheres sem filhos com mesmas responsabilidades (ANSKAITIENĖ, 2021).

A literatura também indica que esse cenário pode se potencializar no empreendedorismo, já que, por terem flexibilidade, as mulheres assumem ainda mais responsabilidades domésticas e legitimam o distanciamento dos seus parceiros. Fato constatado nos estudos nacionais com empreendedoras de Silva (2006), Tanure (2014) e Bandeira et al. (2020) e Mattos (2020). Strobino e Teixeira (2014) além de concluir o mesmo, informam que as elas não acreditam que o número de filhos seja um fator atenuante dos conflitos, já a falta de participação do marido nas atividades domésticas é um fator agravante.

Mattos (2020) argumenta ainda que evocar o materno no empreendedorismo tem como pano de fundo a busca pela conciliação trabalho-família, sugerindo que essa carreira seria capaz de promovê-la. Logo, se reduz ou constrange as mulheres às demandas familiares. Ou seja, o empreendedorismo materno não tem relação com seu público-alvo, mas sim com as responsabilidades domésticas e com a forma como as mulheres irão se inserir no trabalho remunerado, naturalizando a clássica divisão sexual do trabalho. Assim, apesar de se revestir como algo novo, capaz de fomentar o empoderamento e a igualdade, essa roupagem empreendedora não tem nada de novo, já que investe mais uma vez na conciliação de papéis, não avançando na narrativa de que o cuidado seria uma função coletiva. O que acaba por reforçar os papéis associados ao gênero e, assim, se revelar como um discurso perverso.

Corroborando o exposto, Dinh et al. (2020) indicam que o empreendedorismo traz repercussões diferentes para mulheres e homens, afinal enquanto estes ficam mais vinculados ao sustento familiar, aquelas ficam ainda mais dedicadas aos cuidados dos filhos. Assim, o aumento do trabalho remunerado dos pais é provavelmente suportado pelo crescimento do trabalho não remunerado das mães, o que aumenta o conflito família-trabalho destas e diminui o daqueles. De forma similar, García e Villares-Varela (2023) informam que empreendedoras

exercem seus papéis como “boas mães” e “boas empresárias” ao exercerem os valores do marianismo, reduzindo-as aos papéis associados ao gênero. Nesse sentido, o SEBRAE indica que as mulheres dedicam 17% menos horas ao próprio negócio que os homens, porque chegam a trabalhar 10,5 horas por semana a mais que os homens com afazeres domésticos e com os filhos (SEBRAE, 2021).

Tendo em vista que apenas 5 das 14 entrevistadas vivenciam essa situação de desigualdade pelas responsabilidades domésticas com seus parceiros, confirma-se parcialmente a literatura majoritária sobre a maior incidência do conflito trabalho-família entre as mulheres. Na realidade, nesta pesquisa, a maior parte das entrevistadas vive situação de igualdade nessa divisão e, por isso, o suporte do marido acaba funcionando como recurso, conforme detalhado na subseção ‘[6.7.1. Capital psicológico](#)’.

Compreendido que a divisão desigual das responsabilidades familiares com o parceiro gera conflito família-trabalho, impactando na disponibilidade física e emocional das empreendedoras ao negócio, a próxima subseção busca elucidar como a dificuldade de adequar o comportamento aos múltiplos papéis se apresenta como um conflito pouco significativo.

6.6.3 *Comportamento*

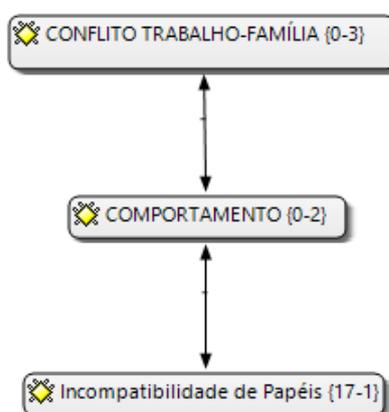
O conflito na dimensão comportamento surge quando padrões comportamentais específicos de um papel são incompatíveis com as expectativas comportamentais para o desempenho de outro papel. Nesse sentido, o indivíduo sente dificuldade de adaptar o seu comportamento aos múltiplos papéis que lhes são exigidos. Por exemplo, o estereótipo associado ao homem de negócios é de estabilidade emocional, agressividade e objetividade. Já a família espera dessa mesma pessoa um comportamento caloroso, emocional e vulnerável (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Conflitos baseados no comportamento ocorrem quando padrões específicos de comportamento no trabalho podem ser incompatíveis com os padrões de comportamento esperados na família. Enquanto no trabalho se espera a impessoalidade, o raciocínio lógico, o poder e a autoridade, a família, por sua vez, espera de seus membros calor humano, docilidade, compreensão, carisma e até mesmo vulnerabilidade na interação dentro do lar. Se uma pessoa é incapaz de adaptar seu comportamento para atender às demandas de ambos os papéis, trabalho e família, esta pessoa está fortemente sujeita a enfrentar os conflitos trabalho-família (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Na Figura 18 evidencia-se que a unidade contextual ‘Conflito trabalho-família

devido ao comportamento' apresenta uma unidade de codificação, a saber: incompatibilidade dos papéis (17).

Figura 18 – Conflito trabalho-família devido ao comportamento



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A unidade de codificação 'incompatibilidade de papéis' indica que uma pequena parte das empreendedoras apresenta dificuldade em adequar seu comportamento aos múltiplos papéis exercidos, nesse sentido o comportamento maternal flexível e afetuoso prejudica o desempenho do papel empreendedor, havendo conflito da família ao trabalho. Apesar de existir, o conflito da dimensão comportamento tem pouca incidência e quase nenhuma repercussão.

6.6.3.1 Incompatibilidade dos papéis

Das 14 entrevistadas, 08 informam que adequam seu comportamento aos múltiplos papéis exercidos, já as outras 06 (E8, E9, E11, E12, E13 e E14) alegam dificuldade nessa adequação. Entretanto, para apenas 03 destas (E9, E11 e E14), essa dificuldade chega a gerar conflito já que seu comportamento maternal prejudica o desempenho do papel empreendedor. Ou seja, há conflito da família ao trabalho.

Percebe-se que a maior parte das entrevistadas consegue adequar seu comportamento ao papel de mãe, empreendedora, esposa, etc. Assim, conforme descrito na subseção [6.5.1. Papéis e estilo gerencial](#), apesar do o papel profissional da mulher empreendedora ser impactado pelo seu papel materno, fazendo com que assumam um estilo gerencial participativo, próximo, amigável e fluido; elas apresentam dentro do negócio comportamentos mais diretivos do que aqueles apresentados na família.

Nesse sentido, essas mulheres indicam ser dóceis e tranquilas com seus funcionários, mas também práticas, objetivas, firmes, rígidas e exigentes, o que pode ser

resumido nas seguintes falas: “O meu perfil é mais prático e objetivo, porém com docilidade” (E1) e “Apesar de tranquila e amigável, me considero uma gestora muito firme, sou muito objetiva e direta [...] Eu considero que faço isso com firmeza e delicadeza (E3).

Eu sou bem prática e objetiva no que eu preciso ser [...] eu tento resolver as coisas o mais rápido possível, eu tento, assim, na minha cabeça, eu acho que eu consigo bem diferenciar o que é prioridade do que é importante do que é urgente [...]
Eu sou uma pessoa tranquila, eu não brigo, não grito, eu sou de conversar, eu tenho uma forma de falar mais doce, digamos assim. Então, eu consigo chamar atenção, sem tá, sem fazer uma grande confusão, eu me dou muito bem com a minha irmã [...] A gente nunca brigou em dez anos de empresa [...] **O meu perfil é mais prático e objetivo, porém com docilidade. (E1)**

Eu tenho um perfil pra cada um dos meus papéis, alguns se repetem, né, essa questão da exigência, de tudo muito certinho [...] Eu sou bem exigente com quem trabalha comigo [...], mas com cliente eu sou, né, bem mais paciente. Com meu filho, na hora de ensinar a tarefa, eu já não tenho paciência nenhuma e bem algumas características realmente são minhas mesmas em qualquer papel que eu exerça, mas eu vou adequando pra cada situação de acordo com o cliente ou com o filho ou com o marido ou com o meu pai. (E2)

Apesar de tranquila e amigável, me considero uma gestora muito firme, sou muito objetiva e direta no que quero [...] Eu considero que faço isso com firmeza e delicadeza, assim, tenho uma boa relação com todos que trabalham com a gente, mas eu sou uma pessoa muito firme e eu tenho consciência disso, que eu deixo muito claro o que eu espero e tento dar a maior parte das ferramentas para que essas coisas aconteçam. (E3)

Eu adequo. Em relação ao tom, eu mudo um pouquinho, para ser mais rígida quando tem que ser e brinco menos. Assim, qualquer pessoa que me conhece sabe que eu não estou gostando de algo, porém eu não sou grossa e mal educada, mas quando não estou gostando é na cara que não gostei. (E6)

Trabalho muito em conjunto, o que precisa eu estou sempre ali pra ajudar no sentido de dar suporte, não no sentido de ser mãe, de ser babá, mas de dar um suporte de saber o que que a empresa está falhando, que que a gente pode fazer pra vir a melhorar. (E10)

Na realidade, apenas 03 entrevistadas não conseguem adequar seu comportamento os múltiplos papéis e, por isso, vivenciam conflitos. Nesse sentido, a entrevistada E9 apontam que se envolve demais com os funcionários e que gostaria de ter um comportamento mais ativo, sendo mais ‘pulso firme e objetiva’; E11 considera que seu comportamento de ‘boazinha’ possa lhe prejudicar enquanto empreendedora; já E14 pondera que, por não sair do universo da maternidade, acaba não conseguindo adequar seu comportamento. Infere-se que as empreendedoras E9 e E11 apresentam dentro do negócio um comportamento maternal, sendo flexíveis e afetuosas além do que consideram adequado. Logo, acham imprescindível desenvolver um comportamento mais diretivo para que sejam empreendedoras melhores. Ou seja, elas buscam ter diferentes comportamento na esfera familiar e profissional.

Eu gostaria muito [...] de conseguir ser diferente, sabe. É isso até que eu disse que eu

preciso amadurecer mais, como chefe, como gestora do meu negócio, porque eu me envolvo muito. Então, às vezes, eu *to* com problema em casa [...], eu conto um pouco do meu dia a dia [...]. Às vezes, eu chego lá e eu não consigo ser a gestora que eu deveria ser, ser objetiva, ser mais pontual no que eu *to* pedindo, do que eu *to* precisando [...]. **Eu gostaria de ser mais [...]** não é ser grosseira, mas é você ser mais pulso firme, ser mais objetiva, é você saber cobrar de uma maneira, onde ele entende, que ali é uma cobrança [...] eu percebo que preciso ser um pouco diferente. (E9)

Eu acho que não [consigo adequar meu comportamento aos múltiplos papéis exercidos], **eu acho que até atrapalha né para o lado do empreendedorismo**. Assim, porque você tem um lado mãe, que é uma coisa mais flexível, né, mais carinhosa e tudo. Aí, eu não sei, às vezes, **eu não desligo, aquela coisa de ser boazinha, né, com as pessoas. Aí, o mundo é duro**. (E11)

Antes, eu até conseguia [adequar meu comportamento aos múltiplos papéis exercidos]. Antes, quando eu trabalhava fora, porque eu saia totalmente do universo da maternidade e estava no meu ambiente de trabalho. Hoje, me consome mais, então hoje quando eu tô resolvendo coisas no celular com cliente, respondendo clientes, ela fica me perturbando, eu me estresso, eu fico impaciente com ela, eu grito com ela. Sai Fulana, vai brincar, vai pra televisão, né, a mamãe tá trabalhando, ela não sai. Então, assim, eu acho que tô misturando mais, como empreendedora é mais difícil. (E14)

Diante do exposto, esta pesquisa confirma os estudos de Strobino (2009) e Bandeira (2017), em que a maior parte das empreendedoras adapta seu comportamento aos diversos papéis exigidos no trabalho e na família, sendo mais ríspidas, explosivas e diretivas na empresa, e mais calmas e carinhosas na família. Compreendido que o conflito do comportamento tem pouca incidência e repercussão, a próxima seção apresenta os resultados positivos da relação trabalho-família.

6.7 Interface positiva trabalho-família

Nesta subseção, busca-se responder ao quarto objetivo específico, que é apreender a interface positiva entre o trabalho e a família de mães empreendedoras. O pressuposto é as transferências de valores, felicidade e novas habilidades da família ao trabalho se destacam

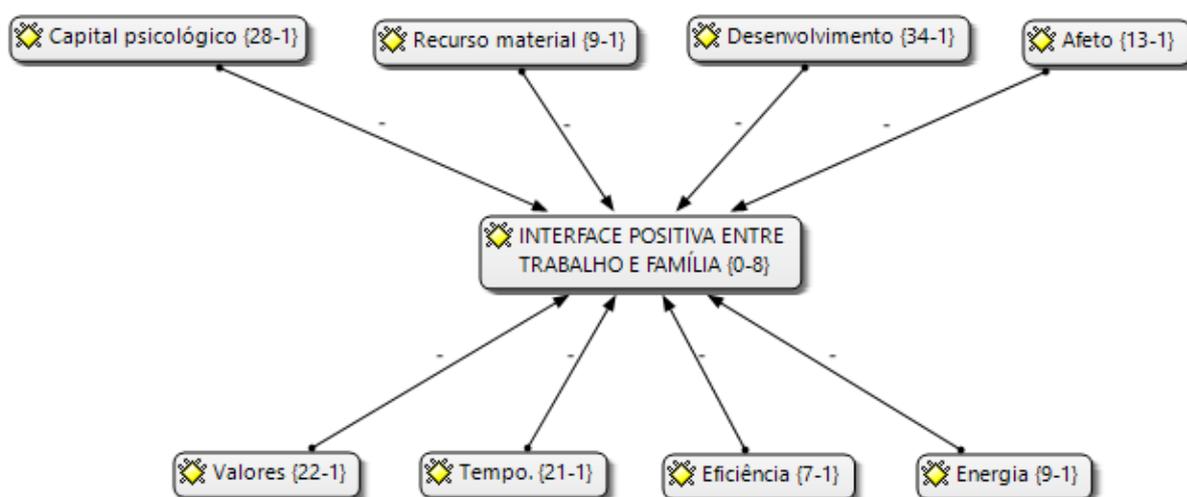
A interface positiva entre trabalho e família preconiza que o acúmulo de papéis pode trazer benefícios ao indivíduo, desde que algumas condições sejam satisfeitas. Nesse contexto, trabalho e família oferecem ao indivíduo recursos que extravasam de uma esfera a outra e auxiliam no cumprimento de papéis de diferentes domínios, fazendo com que o indivíduo experimente aumento do bom humor, autoestima, felicidade, segurança, realização, reconhecimento; melhor gestão do tempo; desenvolvimento de diferentes habilidades, comportamentos, conhecimentos e de perspectivas ampliadas; aplicação de valores pessoais; maior disposição, garra, foco e sendo de urgência (BARNETT; HYDE, 2001; FISHER;

BULGER; SMITH, 2009; GREENHAUS; POWELL, 2006; HANSON; HAMMER; COLTON, 2006; STEENBERGEN; ELLEMERS; MOOIJART. 2007). Aguiar (2016) e Bianchim (2019) compartilha o entendimento de que essa interface positiva é fonte dos seguintes recursos: i) afeto; ii) capital psicológico; iii) energia; iv) tempo; v) desenvolvimento; vi) comportamento; vii) valores; e viii) eficiência.

Nesta pesquisa, entretanto, não foi identificado o recurso relacionado ao comportamento, o que explica o motivo de não ter sido abordado. Além disso, o recurso material, já mencionado nos estudos iniciais sobre enriquecimento de Greenhaus e Powell (2006), foi bastante mencionado, o que justifica sua inclusão.

Na Figura 19, observa-se que a categoria analítica ‘Interface Positiva Trabalho-Família’ agrupa 7 unidades de codificação, a saber: capital psicológico (28), recurso material (9), desenvolvimento (34), afeto (13), valores (22), tempo (21), eficiência (7) e energia (9).

Figura 19 – Interface Positiva Trabalho-Família



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

As entrevistadas indicam ainda que o acúmulo de papéis traz, simultaneamente, diversos recursos, os quais estão interligados, sendo causa e consequência um do outro. A fim de detalhar cada um deles, nesta pesquisa, muitas vezes, a citação foi desmembrada para se fazer a análise individual de cada recurso mencionado. Por esse motivo, a mesma sujeita é mencionada em diversas subseções.

Percebe-se que, predominantemente, a família beneficia o trabalho a partir do transbordamento de capital psicológico, desenvolvimento, valores, eficiência e energia. Já o trabalho beneficia a família através do transbordamento do recurso material, afeto e tempo. Ao final da entrevista, quando questionadas especificamente sobre se a relação trabalho-

família traz mais benefícios ou incompatibilidades, 11 entrevistadas ponderam haver mais benefícios. Para o primeiro maior grupo, 05 sujeitas (E2, E4, E6, E7 e E13), esses benefícios estão relacionados ao recurso material advindo do papel empreendedor, o qual melhora o desempenho materno, propiciando o aumento da qualidade de vida familiar. Assim, há enriquecimento do trabalho à família. Para o segundo maior grupo, 03 empreendedoras (E1, E8 e E12), esses benefícios estão associados ao recurso do desenvolvimento, quando as habilidades e diferentes perspectivas desenvolvidas, sobretudo, na maternidade permitem que sejam empreendedoras melhores. Assim, há enriquecimento da família ao trabalho.

Apesar do recurso material ser citado como o principal beneficiador da relação trabalho-família, estando o recurso do desenvolvimento em segundo lugar, a pesquisadora concluiu que este recurso tem relevância superior àquele devido às importantes repercussões que traz ao empreendedorismo feminino, principalmente, ao materno. Ainda considerando essas repercussões, também se concluiu que o recurso do capital psicológico tem alta relevância, afinal a participação do parceiro nas atividades domésticas gera segurança e disponibilidade que facilitam o desempenho da empreendedora. Portanto, nesta pesquisa, o recurso do desenvolvimento e capital psicológico são os principais beneficiadores da relação trabalho-família.

Logo, isso indica que **o quinto pressuposto - as transferências de valores, felicidade e novas habilidades da família ao trabalho se destacam como recursos que beneficiam o desempenho do papel de empreendedora – é parcialmente predominante tendo em vista que apenas a transferência de novas habilidades se destacou.** Apesar dos valores e da felicidade serem abundantemente citados, não são elencados como os maiores beneficiadores da relação trabalho-família.

6.7.1 Capital psicológico

Todas as empreendedoras sugerem um dos recursos advindos da relação trabalho-família é o capital psicológico, o qual preconiza que recursos psicossociais como segurança, realização e reconhecimento adquiridos num domínio facilitam o desempenho do indivíduo no outro (FISHER; BULGER; SMITH, 2009; GREENHAUS; POWELL, 2006; HANSON; HAMMER; COLTON, 2006; STEENBERGEN; ELLEMERS; MOOIJAART. 2007).

No geral, as entrevistadas informam que se sentem realizadas e satisfeitas como empreendedoras, ficando implícito que essa realização profissional facilita o seu desempenho no papel familiar, principalmente, por conta do transbordamento dos recursos financeiros ([recurso material](#)) e da felicidade ([afeto](#)). Ou seja, há enriquecimento do trabalho à família. De

forma mais incidente, também se sentem realizadas com sua relação conjugal, dividindo de forma satisfatória as responsabilidades financeiras e, sobretudo, familiares com o parceiro, o que gera segurança e disponibilidade que facilitam o desempenho do papel empreendedor. Ou seja, predomina o enriquecimento da família ao trabalho.

Para 06 sujeitas (E1, E3, E7, E8, E12 e E14), a realização como empreendedora está relacionada aos recursos materiais, às perspectivas de crescimento, às conquistas e às superações, o que é demonstrado nas falas a seguir: "Me sinto muito realizada como empreendedora, com o formato de empresa que eu tenho hoje, com as perspectivas de crescimento, [...] com o que eu conquistei, com o que eu tenho hoje e com as perspectivas de futuro" (E3); "[me sinto realizada] [...] porque [...] eu vejo frutos do meu trabalho, eu vejo durabilidade, eu vejo crescimento" (E7); "Nesse atual momento, estou me sentindo realizada, vivendo muitas expectativas de crescimento, mas se tu me perguntasse uma semana atrás eu ia dizer que não [...] que eu *tava* desesperada [financeiramente]" (E8); e "Eu imaginei que nunca conseguiria chegar nesse nível e, agora, vendo a gente se mantendo e tudo, mesmo diante das dificuldades, a gente vê que tá no caminho certo" (E12).

Além disso, 04 entrevistadas (E1, E4, E6 e E14) destacam, por serem realizadas como empreendedoras, 'sentem-se muito felizes fazendo o que fazem'. Inclusive, E1 aponta que está sempre falando do negócio de uma forma otimista e apaixonante aos filhos, o que acaba lhes contagiando, orgulhando e alegrando; E14, além de reforçar esse pensamento, também evidencia que sua filha acompanha o trabalho e acaba se inspirando.

Ser realizada é me sentir útil e conseguir ter uma renda conforme eu almejo [...] Me sinto muito realizada [no empreendedorismo], muito, nem acredito que eu tenho essa sorte [...] Repercutiu muito bem [no campo familiar] [...] **Eu sou eu sou uma pessoa muito feliz com o que eu faço** [...] Eu tenho uma realização muito grande no campo familiar. Eu acho que isso é muito bom, porque eu geralmente tô de bem com vida [...] **Eu trago muitas coisas da [Empresa] para casa e, apesar de eu estar falando de trabalho** o tempo todo, eu tô falando da minha empresa, de algo que eu ajudei a construir [...] não tô falando de trabalho de forma chata, **tô falando de trabalho de uma forma apaixonante**, assim. Eu acho que eu trago isso de uma forma leve, que a família gosta de participar [...] A minha filha tem 10 anos, já diz o que acha das roupas, se gostou da foto, se não gostou, se está bonito [risos], acaba sendo bem positivo [...] O amor pelo trabalho, que eu amo trabalhar, realmente, eu sou assumidíssima *workaholic* e **eu acho muito legal eles verem isso. Eles hoje amam também: 'mãe, eu quero ir para a [Empresa] trabalhar contigo'. Eles vibram comigo** [...] essa questão do amor pelo o trabalho, deles terem oportunidade de crescer com isso, de ver que trabalhar é bom, trabalhar é satisfatório, que é construir uma coisa é positiva, que move a gente, eu acho que isso vai ser determinante no futuro deles. Eu acho que tem muitas vantagens. (E1)

Sou muito feliz fazendo o que eu faço [...] é porque aquele paralelo mesmo que a gente faz com o filho, né. É muito engraçado você ver o desenvolver, o seu sonho virando realidade [...] Quando você não tem um negócio, a gente se questiona: '**será que eu dou conta, será que eu consigo?**'. E você vê que consegue, a realização vem muito disso [...] aonde é que eu cheguei, aonde é que a minha empresa

conseguiu, eu bati a meta que botei. (E4)

Minha realização seria isso: **manter a [Empresa], crescer com a [Empresa], e que ela me renda condições de cuidar bem da minha filha [...]** Eu me sinto muito realizada com a [Empresa] [...] **o que a gente vem construindo me deixa muito feliz [...]** Eu acho que sim [o trabalho beneficia a família], porque com a Fulana [filha] isso já é um aspecto positivo. Ela já me vê, ela quer ajudar, ela tem orgulho, ela fala que ela vai ser dentista e trabalhar na [Empresa] [...] Eu sinto que ela, pertence àquilo ali, ao meu dia a dia, então ela, talvez até inspire ela um dia. (E14)

Esse achado confirma o estudo de Jonathan (2005), em que a satisfação com o trabalho, os filhos e o autorrespeito são igualmente responsáveis pelo bem-estar psicológico das empreendedoras; e de Jonathan (2011), que indica que a experiência de ser empreendedora acarreta sentimentos de prazer, bem-estar subjetivo, satisfação e autorrealização. O exercício de criatividade, liberdade de ação, identificação com o negócio, conquistas cotidianas, entre outros aspectos positivos, estimulam tais sentimentos, o que contribui para a construção de uma autoestima e autoimagem de vencedora. Também se corrobora com Cooklin et al. (2015), em que a satisfação no trabalho gera otimismo, motivação e autoestima positiva que, conseqüentemente, contribuem para o aumento da confiança e competência no exercício do papel familiar; e com Bianchim (2019), em que o trabalho é fonte de capital psicológico, afinal o reconhecimento e a percepção de importância social geram autoestima que afeta positivamente o papel familiar.

Além da realização no campo profissional, as empreendedoras também parecem realizadas com sua relação conjugal. Nesse sentido, metade das entrevistadas (E3, E4, E5, E7, E9, E12 e E13) indica que a relação conjugal melhorou ou se manteve estável após a inserção no empreendedorismo ou após o crescimento do negócio. Para E9 melhorou porque ‘pude estar mais presente com ele’, já para as demais se manteve estável.

O nosso relacionamento ficou melhor assim, porque eu pude estar mais presente com ele [...] **A minha relação com ele não mudou pra ruim, pra algo ruim, muito pelo contrário [...]** **Eu fico muito feliz de sentir que ele tem orgulho [...]** Ele me vê pra baixo e chega pra mim, ele me bota pra cima e demonstra um orgulho assim por eu ter chegado onde cheguei com as ferramentas que eu tive. Assim, eu não sou filha de pai rico, mãe rica, né, pra chegar e já botar um negócio com capital de giro imenso [...] **Eu sinto ele feliz com a minha realização. (E9)**

Outras 09 entrevistadas (E3, E4, E5, E6, E7, E9, E10, E12 e E13) apontam que seus maridos são grandes parceiros, dividindo das atividades domésticas às despesas da casa: ‘a gente divide tudo’. Reforçam ainda que seus eles compreendem a necessidade de dedicação ao negócio, principalmente, no atual momento pandêmico, e que, por isso, ‘seguram as pontas para elas trabalharem mais’, sendo ‘pai e mãe dos filhos’ e ‘sua retaguarda familiar’. Logo, elas não costumam ser cobradas por maior presença na esfera familiar e, quando isso

acontece, vem de maneira pontual e não chega a impactar negativamente a relação conjugal. Na realidade, na maior parte dos casos, o casal ‘vai se virando’, um cobrindo a ausência do outro de acordo com as demandas vivenciadas em seus respectivos trabalhos. Algumas delas indicam ainda que seus companheiros são até mais presentes aos filhos do que elas mesmas. Essa divisão das responsabilidades financeiras e, sobretudo, familiares impacta diretamente na disponibilidade e no desempenho dessas empreendedoras no trabalho.

Eu sempre vou trazer isso, do meu recorte privilegiado. A gente se divide em tudo mesmo. Eu cuido da parte de comida, eu cozinho, meu marido lava as louças, e minha mãe arruma a casa [...] Nesse contexto pandêmico, eu vim morar com a minha mãe, vindo pra cá, teve mais uma pessoa para dividir as tarefas. Então, acabou ficando mais leve pra todo mundo [...] A gente [ela e o companheiro] se divide em tudo como dá [...] e eu não preciso ficar cobrando [...] isso pra mim era a pior parte [...] hoje a gente já conseguiu chegar num ponto que eu considero ideal [...] Ele teve uma demanda menor no trabalho dele, que tá acontecendo nessa época de pandemia, e **ele vai segurar as pontas para eu trabalhar mais, porque é a oportunidade que eu tenho [...]** Vou aproveitar ela para fazer o meu negócio acontecer, e eu preciso que ele segure as pontas [...] ele está segurando [...] **A gente tem desentendimento muitas vezes em relação ao tempo que eu passo trabalhando [...]** ele sente falta de tá perto ou sente que tá ficando muito tempo com a Fulana [filha] [...], **a gente vai se virando,** [...] mas, em momentos pontuais, ele já me cobrou que eu tivesse mais com ele ou mais com a Fulana. (E3)

Aqui a gente divide tudo. Realmente, meu marido é bem presente [...] Nas tarefas domésticas, ele me acompanha em tudo, a gente se ajuda, eu acho que ele faz mais do que eu nas atividades domésticas hoje em dia, né. Ele é muito companheiro mesmo, mas eu também tenho uma rede de apoio em casa, do braçal mesmo [...] **Ele sabe que eu preciso estar muito na empresa. Ele é minha retaguarda muito forte, familiar.** Porque [...] tô aqui em casa, mas eu tô trabalhando [...] e ele tá aí nas tarefas do lar [...] **A gente se ajuda mesmo, nesse sentido, ele faz a total diferença, ele me incentiva mesmo.** (E4)

[A divisão igualitária] repercute porque eu consigo fazer mais [...] A gente sempre foi tão parceiro [...] Ele sempre esteve muito do meu lado. Ele sabe que eu trabalho muito. Quando ele está mais livre, ele faz o supermercado, ele fica com o Pedro, ele realmente consegue me ajudar bastante. (E5)

Ele [marido] me ajuda. Os meus filhos também me ajudam em relação cuidar da neném, a cuidar da casa. E em relação ao financeiro [...] ele assumiu todas as responsabilidades da casa, e eu ajudo no condomínio, eu faço umas compras também de mercado, compro coisas para nossa filha [...] **É uma coisa baseado em divisões [...]** Ele é bem resolvido e eu também [...] Nós não discutimos nada não em relação ao financeiro [...] Somos independentes. (E6)

Na verdade, a gente não tem divisão financeira porque o nosso dinheiro é junto e misturado, é um só o dinheiro [...] Ele que paga tudo o que tem que ser pago [da casa] [...] **Eu administro muito as coisas de casa. É pela lógica, a mulher entende melhor as coisas de casa [...]** Ele gosta de acompanhar o Fulano [filho] nos estudos porque ele é mais desenrolado nesse setor. Ele dá mais [atenção], porque como eu tenho dois homens, ele tem assuntos e brincadeiras que interessam mais a ele do que a mim, entendeu. Ele consegue, às vezes, até ter mais tempo pra certas coisas, porque, assim, às vezes, eu sempre tô fazendo muitas fotos [...] **Se eu não posso fazer algo que é pra eu fazer como mãe, ele faz, entendeu. Ele pega os meninos, a gente se ajuda, a gente se entende. Não tem problemas não, assim, um ajuda o outro no que for necessário, dá suporte.** (E7)

Meu marido foi fundamental, foi homem de verdade, macho [...] Durante a

pandemia, [...] **ele foi pai e mãe das crianças. Assim, por uns 3 meses, eu saía de manhã, voltava à noite, domingo a domingo trabalhando** [...] E ele cuidando dos meninos sem reclamar de nada né, sem me fazer uma cobrança de dinheiro: ‘tem que colaborar’ [...] Eu tive o apoio dele e **eu tenho certeza que isso contou muito pra chegar onde eu cheguei hoje, porque pressão atrapalha muito** [...] Eu pago o colégio dos meninos e pago o condomínio, a água [...] e o meu marido fica com todo o resto, mas ele passou um ano ficando com todas as despesas da gente [...] **A parte doméstica mesmo, eu só oriento a minha funcionária, e com os meninos a parte de ensinar as crianças ele é o responsável** [...] porque tem dias que eu vou *tá* aqui em casa à tarde, tem dias que eu não vou *tá* [...] **[Essa divisão repercute no meu trabalho] Positivamente né, porque eu me sinto menos sobrecarregada.** (E9)

Essa questão da paternidade, né, da maternidade que a gente vai se ajustando [...] **Meu esposo ajuda muito** [...] **Como eu tenho muito mais responsabilidades [na empresa] [...] acaba ele estando mais presente na maternidade do que eu, acaba que o nosso filho, ele é muito mais ligado a ele do que eu** [...] Tudo do nosso filho: ‘é o papai, papai Fulano’ [...] Minha mãe disse: ‘esse menino é muito apaixonado por esse pai dele’ [...] Eu sou muito feliz no sentido de que, glória a Deus, que ele tem um pai tão companheiro [...] mas me aterroriza em pensar que talvez eu esteja deixando passar alguns momentos que não vão voltar atrás, e **eu não estar com ele e pensando em trabalho** [...] Como lá no Centro Fashion abre muito aos sábados e domingos, [...], creche não tem no sábado e domingo, aí **meu esposo fica com ele para eu ir para loja física** [...] A gente não reveza porquê? Porque eu tenho mais tato com o cliente [...], consigo trazer mais venda [...] Eu fico meio que presa, nesse sentido, que eu preciso [fazer a venda]. (E10)

A gente divide tudo. Em relação às despesas, tudo é bem dividido, quem ganha mais paga mais, quem ganha menos paga menos. **[As responsabilidades familiares] também é dividido**. Eu gosto muito dessa parte de cuidar da casa, e ele gosta de cozinhar. Por exemplo, então a cozinha é dele e o resto é meu. (E12)

A gente tem [...] uma lei: tudo não é nada mais do que a obrigação de todo mundo. Então, assim, da mesma forma que eu faço, o Fulano [parceiro] também faz [...] **Então, isso não pesa** [...] Esses dias [...] uma tinha minha falou assim: [...] ‘E a Maria Rita ficou com quem?’. ‘Aí, eu falei: [...] com o pai’. ‘Com o pai? Como assim com pai?’. E eu: ‘tia, como assim não com o pai? Não *tô* entendendo, é o pai, eu não fiz com o dedo’ [...] É algo que ainda muita gente se espanta porque não é da geração dos nossos pais isso acontecer. (E13)

Logo, apesar de 05 entrevistadas vivenciarem conflitos família-trabalho por conta da divisão desigual das atividades domésticas com seus parceiros, conforme detalhado na subseção [6.6.2.2. Pouco suporte do parceiro](#), nesta pesquisa, o resultado predominante é de que as responsabilidades são divididas de forma satisfatória entre os cônjuges. Portanto, o suporte do parceiro contribui para desenvolvimento pessoal e profissional das empreendedoras, funcionando mais como recurso do que como conflito ao trabalho.

Esse resultado está em contradição com a literatura majoritária, a qual indica que a maior incidência de conflitos sobre as mulheres é por conta dessa divisão desigual (ANSKAITIENĖ, 2021; ARRUZZA; BHATTACHARYA; FRASER, 2019; BALUTA; MOREIRA, 2019; BARHAM; VANALLI; 2012; BUDDHAPRIYA, 2009; CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010; CORNWALL, 2018; DINH et al., 2020; FEDERICI,

2017; OKIN, 2008; MADALOZZO; BLOFIELD, 2017; SANTOS C. M. M. ET AL., 2017; STROBINO; TEIXEIRA, 2014; TANURE, 2014; VANALLI; BARHAM, 2012).

Paralelamente, se confirma a pesquisa de Hill et al. (2007), em que as relações familiares favoráveis e os benefícios psicológicos da família foram frequentemente identificados como elementos fundamentais da facilitação da família-trabalho; de Lindo et al. (2007) e Bandeira et al. (2020), em que o suporte do cônjuge e de familiares auxilia na redução dos conflitos trabalho-família; e de Lobo et al. (2023), em que aponta que os homens são um dos fatores favoráveis à criação de um ambiente propício às mulheres empreendedoras, sendo seu envolvimento nas responsabilidades domésticas essencial ao sucesso das empresas lideradas por mulheres e à promoção do empreendedorismo feminino e da igualdade de gênero.

Destaca-se ainda que, apesar do recurso material ser citado como o principal beneficiador da relação trabalho-família, a pesquisadora concluiu que o recurso do capital psicológico tem relevância superior àquele, sendo capaz, inclusive, de contradizer a literatura majoritária, ao se verificar significativa participação do parceiro nas atividades domésticas.

Por fim, compreende-se que a realização profissional facilita o desempenho do papel familiar, principalmente, por conta do transbordamento do recurso material e da felicidade lá conquistados. Paralelamente, também se percebe que a realização conjugal favorece uma boa divisão das responsabilidades com o parceiro, gerando segurança e disponibilidade que facilitam o desempenho no papel empreendedor. Após esse esclarecimento, a próxima subseção aprofunda o recurso material.

6.7.2 Recurso material

Das 14 entrevistadas, 07 (E2, E3, E4, E5, E6, E7 e E13) mencionam que um dos recursos advindos da relação trabalho-família é o recurso material, o qual preconiza que os bens ou o dinheiro obtido em um papel podem ajudar no desempenho de atividades no outro, aumentando, assim, a qualidade de vida (GREENHAUS; POWELL, 2006).

Para o maior grupo de entrevistadas, 05 sujeitas (E2, E4, E6, E7 e E13), a relação trabalho-família tem mais benefícios do que incompatibilidades porque os recursos materiais advindos do papel empreendedor melhoram o desempenho materno, propiciando o aumento da qualidade de vida familiar, o que é ratificado na seguinte fala: “O meu trabalho proporciona uma qualidade de vida melhor pra minha família. Eu consigo dar um conforto melhor pra minha família” (E4). Paralelamente, apesar de não citarem diretamente, as empreendedoras sugerem que os recursos materiais também são importantes à harmonia da

relação conjugal, fazendo com que as mulheres se sintam mais úteis e empoderadas no seu papel pessoal e familiar. Em ambos os casos, há enriquecimento do trabalho à família.

Sim [há mais benefícios do que incompatibilidades na relação trabalho-família] [...] Eu não seria feliz sendo só mãe e dona de casa. **Eu preciso contribuir, né, e eu preciso me sentir útil, tenho que trabalhar e isso pra mim é fundamental, me senti produtiva** [...] Eu não me vejo sem trabalhar. Assim, eu vejo a forma que meu pai, minha mãe, né, meu pai sempre foi o provedor, e minha mãe sempre foi a mãe e a dona de casa [...] não é o que me faz feliz não. Pelo ao contrário [...] passar o dia dentro de casa e cuidando de menino, cuidando de casa e meu Deus do Céu! (E2)

Minha forma de empreender se tornou muito mais efetiva e com objetivo porque eu sei que eu dependo de mim, mas **tem outra pessoa que depende de mim, e que vai começar a demandar financeiramente muito mais daqui a um, dois, três, quatro anos, e eu quero dar um conforto para minha filha**. Então, é isso me faz querer empreender de uma forma muito mais efetiva mesmo. É como se eu sendo mãe eu tivesse um gás extra pra fazer acontecer o negócio. (E3)

Eu acho que quando você quer dar uma coisa para o seu filho, você quer sempre dar o melhor, né. Eu acho que pessoa tem mais garra, eu tô deixando algo pra alguma coisa maior [...] Tem uma [funcionária] que não é mãe. A gente vê as diferenças, sabe. Assim, nos valores. Ela quer ganhar dinheiro pra quê? Pra comprar um celular bom ou um tênis melhor, uma roupa boa, sabe. O que não é muito os nossos valores, não são muito os meus valores. (E5)

Tem mais benefícios [...] Porque a gente consegue conciliar mesmo. Como eu sempre falo, tem as dificuldades para você conseguir conciliar com uma viagem com os seus filhos, com um passeio num dia que poderia tá trabalhando, mas você consegue sair mais cedo, você consegue viajar, **você consegue dar uma vida boa e mais confortável pra a família quando você consegue o que deseja**. (E6)

Mais benefícios. Porque, assim, o trabalho é muito importante, sem o trabalho eu não vou conseguir viver bem [...] não conseguisse pagar as contas e ter uma qualidade de vida, eu teria problemas muitos maiores [...] **[O dinheiro] dá qualidade vida, você consegue pagar uma boa escola, você consegue ter uma boa alimentação, você consegue ter pessoas para lhe ajudar, você consegue morar em um local bacana, consegue viajar com os seus filhos**, consegue comprar coisas necessárias e até o que não é necessário. (E7)

Acho que mais [...] coisas positivas. Essas trocas são muito importantes dentro de casa, de dentro do trabalho. É algo muito prazeroso. Claro, **obviamente, a parte financeira também, isso conta bastante**, mas óbvio que o que a gente mais queria ter era tempo, né, tempo para estar mais com os nossos filhos, tempo para a gente se cuidar. (E13)

Logo, conforme detalhado na subseção [6.4.2. Equilíbrio trabalho-família](#), considerando que a maternidade e a carreira são tudo na vida dessas empreendedoras, que uma complementa a outra e que, juntas, contribuem igualmente para seu sucesso, realização, satisfação e felicidade; é de se esperar que os recursos financeiros obtidos no empreendedorismo sejam buscados e usufruídos em prol da família. Assim, as entrevistadas indicam que o dinheiro conquistado no trabalho transborda para dentro de casa, permitindo que ofereçam a melhor qualidade de vida possível aos filhos. Logo, além da independência

financeira ser importante à autoestima, satisfação e senso de utilidade das próprias empreendedoras, também é imprescindível ao bem-estar de sua família.

Essa independência financeira também parece muito importante à harmonia da relação conjugal, afinal, quando o negócio vai bem, as empreendedoras contribuem mais e são mais reconhecidas e valorizadas por seus maridos. Percebe-se que a vivência profissional do marido e da mulher nos seus respectivos ramos de atuação são complementares e trazem repercussões positivas ao casal e à família em geral. Afinal, o dinheiro, apoio, orgulho e incentivo que um recebe do outro fortalece a relação familiar e profissional.

A maior parte [da renda da família] vem do trabalho dele, porém a gente tá num momento em que a minha empresa está em crescimento. Ele tá em dificuldade na empresa dele [...] Então, **hoje, a gente também dá muita atenção ao meu trabalho e a gente tenta que eu, realmente, vá me dedicando, que eu possa dar os passos para crescer porque, hoje, daqui de casa, é a empresa que a gente tá [...] tendo um futuro**, assim, a logo prazo, maior. (E1)

Nesse sentido, conforme detalhado na subseção [6.4.1. Retorno Financeiro e crescimento](#), ressalta-se que os negócios das empreendedoras vêm progredindo financeiramente, permitindo-lhes ‘dividir tudo’, tanto que metade das entrevistadas apresenta renda pessoal igual ou superior a de seu parceiro. Logo, infere-se que seus rendimentos são tão significativos quanto os de seu parceiro ao orçamento familiar. Esse achado confirma as informações do relatório GEM (2020), em que se informa que a proporção de empreendedoras como chefes de domicílio aumentou de 38% para 49% entre 2015 e 2020, enquanto que na condição de cônjuge (quando a principal renda familiar provém do marido) caiu consideravelmente no mesmo período, o que sugere que a atividade empreendedora passou a conferir às mulheres posição de protagonismo quanto à renda da casa (GEM, 2020).

Esse achado vai ao encontro da pesquisa inicial de Barnett e Hyde (2001) sobre os benefícios da acumulação de papéis, destacando-se a ‘similaridade de experiências’ e ‘renda adicional’ em casais duplo rendimento. No primeiro caso, as experiências diárias trabalho-família tornam-se mais similares, facilitando a comunicação e a qualidade conjugal; já no segundo caso, o efeito mediador da renda agregada proveniente de casais de duplo rendimento beneficia a eles e a seus filhos, reduzindo o sofrimento e a ansiedade experimentada quando apenas um responsável mantém a família, bem como aumentando o bem-estar, a saúde mental e a qualidade conjugal.

Diante do exposto, esta pesquisa confirma diversos estudos sugerem que, apesar de estarem mais propensas aos conflitos entre trabalho e família, as mulheres, especialmente

as mães trabalhadoras, também estão mais inclinadas a desenvolver uma percepção mais positiva da relação entre essas duas esferas. Assim, Sieber (1974) já apontava em seus estudos iniciais sobre os benefícios da acumulação de papéis que mulheres buscam estender seus papéis como forma de obterem mais recursos e percepção de valor pessoal. Ou seja, a despeito da maior dificuldade de conciliar trabalho e família, a ocupação profissional é uma forma da mulher se sentir útil e adquirir competências e habilidades para lidar com os desafios da dupla jornada. Steenbergen, Ellemers e Mooijaart (2007), Bhargava e Baral (2009) e Carlotto e Câmara (2017) corroboram esses achados e complementam que mulheres reportaram maiores níveis da interface positiva do que os homens.

Corrobora-se ainda com pesquisas que indicam a importância do trabalho remunerado à mulher e, sobretudo, à melhoria da qualidade de vida de sua família. Assim, Possatti e Dias (2002) ressaltam a importância do trabalho pago à saúde e ao bem-estar psicológico da mulher, visto que proporciona independência, reconhecimento, satisfação, sentimento de controle, utilidade e autoestima positiva. Para os autores, a multiplicidade de papéis não é necessariamente sinônimo de distresse. Venturi, Recamán e Oliveira (2004) acrescentam que, na percepção das mulheres, ser mulher no século XXI significa se inserir no mercado de trabalho e ter liberdade e independência para tomar suas decisões. Elas dão muita importância ao trabalho, ao direito de trabalhar e à inserção no mercado de trabalho. Afinal, foi essa experiência que lhes permitiu mudanças de vida e de padrões familiares que culminaram em autonomia, independência e liberdade. Vanalli e Barham (2008) concluem que a renda proveniente do papel profissional é benéfica e importante à maior parte das mulheres.

Especificamente em relação ao empreendedorismo, Jonathan (2011) aponta que, tendo em vista que ainda recai sobre a mulher a responsabilidade pelos cuidados do lar, dos filhos e da casa, o empreendedorismo feminino não só contribui para a melhoria socioeconômica da mulher, como também se estende a de sua família. Kevane e Wydick (2001) consideram que apoiar o empreendedorismo feminino é relevante tanto para o empoderamento de mulheres quanto para a redução da pobreza. Golin (2018) informa que as mulheres se sentem empoderadas por meio da liberdade de trabalho, flexibilidade de horários, renda extra e autoestima, tornando-se sujeitos de sua própria história e sentindo-se mais úteis e independentes e menos submissas. Para Soares (2019), nas práticas feministas de autogestão de empreendedoras, a busca pela justiça de gênero está inserida na discussão sobre a geração de renda, pois a emancipação da mulher está diretamente relacionada à sua independência,

principalmente, em contextos periféricos. Moletta (2020) destaca que o crescimento do lucro de empreendedoras apresenta correlações que interferem na qualidade de vida.

Destaca-se ainda que, apesar do recurso material ser citado como o principal beneficiador da relação trabalho-família, a pesquisadora concluiu que esse recurso é relativamente genérico. Ou seja, qualquer trabalho remunerado é capaz de proporcionar dinheiro e, conseqüentemente, melhoria da qualidade de vida familiar. Por esse motivo, a pesquisadora também concluiu que o recurso do capital psicológico e do desenvolvimento chegam a ter relevância superior àquele devido às importantes repercussões que trazem ao trabalho. Assim, no capital psicológico, a realização conjugal favorece uma boa divisão das responsabilidades com o parceiro, gerando segurança e disponibilidade que facilitam o desempenho no papel empreendedor. Já no desenvolvimento, as habilidades e diferentes perspectivas apreendidas na maternidade permitem a melhoria do papel empreendedor. Considerando que o empreendedorismo é marcado por uma indefinição de fronteiras entre trabalho e família, conta muita a favor que o contexto familiar – a participação do cônjuge nas atividades domésticas e as habilidades maternas – seja um recurso transferível ao trabalho.

Compreendido que o recurso material é muito importante à melhoria da qualidade de vida familiar e à harmonia da relação conjugal, porém, na conclusão da pesquisadora, não chega a ser o principal recurso beneficiador da relação trabalho-família no contexto do empreendedorismo feminino, principalmente, do materno; a próxima subseção esmiuça o recurso do desenvolvimento.

6.7.3 *Desenvolvimento*

Com exceção de E2, todas as demais entrevistadas sugerem um dos recursos advindos da relação trabalho-família é o desenvolvimento, o qual preconiza que o envolvimento em um papel leva à aquisição de habilidades, conhecimentos, comportamentos ou diferentes perspectivas, os quais ajudam o indivíduo a ser melhor em outro papel (FISHER; BULGER; SMITH, 2009; GREENHAUS; POWELL, 2006; HANSON; HAMMER; COLTON, 2006; STEENBERGEN; ELLEMERS; MOOIJAART, 2007).

Apesar de 6 sujeitas (E1, E3, E5, E6, E7 e E13) reconhecerem que as habilidades e diferentes perspectivas desenvolvidas no empreendedorismo melhoraram seu desempenho materno, para a maior parte das entrevistadas, 10 mulheres (E1, E3, E4, E5, E8, E9, E10, E11, E12 e E14), as habilidades e diferentes perspectivas desenvolvidas no papel familiar, especialmente na maternidade, permitiram que fossem empreendedoras melhores. Inclusive, para o segundo maior grupo de entrevistadas da pesquisa, 03 sujeitas (E1, E8 e E12), a relação

trabalho-família tem mais benefícios do que incompatibilidades por conta disso. Ou seja, predomina o enriquecimento da família ao trabalho.

Entre as habilidades e perspectivas desenvolvidas, sobretudo, no papel materno e transferidas ao papel empreendedor, destacam-se: capacidade de multitarefas, dinamismo, agilidade, adaptabilidade, flexibilidade, visão de mundo, expansão de referências, comunicação amigável, inovação, criatividade, identificação de talentos e de necessidades.

Nesse sentido, 06 empreendedoras (E1, E3, E4, E5, E10 e E12) destacam que uma das principais vantagens da mulher em relação ao homem empreendedor é a capacidade para fazer e pensar várias coisas simultaneamente, denominado de ‘habilidade de multitarefas’, a qual parece ser bastante aprimorada na maternidade e transferida ao negócio. Apesar desse aparente ‘talento’ poder sobrecarregar ainda mais as mulheres, nesta pesquisa, aparece mais associado à interface positiva trabalho-família do que ao conflito.

Assim, as entrevistadas sugerem que, pelo fato de as mulheres acumularem diversos papéis, desenvolvem desde cedo a capacidade de multitarefas, permitindo-lhes ‘dar conta de mais coisas ao mesmo tempo’ e, assim, serem mais rápidas, eficientes, adaptáveis, criativas, práticas, dinâmicas e sistêmicas no seu negócio. Ou seja, conforme mencionado em outra ocasião pela entrevistada E13, as empreendedoras conseguem fazer ‘de um limão uma limonada’, já que aprenderam a tirar proveito da sobrecarga resultante da multiplicidade de papéis: “Feliz e infelizmente, a gente aprende a lidar com várias coisas ao mesmo tempo por causa dessa sobrecarga [...] essa questão de fazer muitas coisas ao mesmo tempo, que é uma coisa negativa, traz consequências positivas nesse ponto de ser multitarefas” (E3).

[A confecção] é um ramo que exige uma eficiência muito grande [...] você recebeu o problema, em cinco minutos, você tem que ter a resolução. Eu acho, **pela minha experiência profissional, que nós mulheres somos muito [intensificado] mais eficiente do que os homens. A gente consegue dar conta de muito mais coisas**, de resolver problemas mais complexos, de encontrar soluções mais criativas, de resolver vários problemas de uma vez só, de dar conta de mais coisas ao mesmo tempo. (E1)

Se eu pudesse incentivar qualquer empresário a contratar qualquer profissional, seria uma mãe, porque, **feliz e infelizmente, a gente aprende a lidar com várias coisas ao mesmo tempo por causa dessa sobrecarga que a gente tem**. Tanto a sociedade já espera da gente que essa sobrecarga aconteça, como a gente pessoalmente tem que lutar muito para que ela não aconteça, mas, de fato, ela acontece [...] Vantagens [da mulher empreendedora]: acho também que **essa questão de fazer muitas coisas ao mesmo tempo, que é uma coisa negativa, traz consequências positivas nesse ponto de ser multitarefas**. (E3)

A gente [mulheres] tá muito viciado nessa reinvenção, [...] a gente se adapta mais fácil, porque a mulher tem que ser várias coisas ao mesmo tempo: [...] é dona de casa, é mãe, é amante, é tudo na vida [...] Então, no processo do empreendedorismo, como a gente tem que ser várias [...] muita gente diz: ‘não sei como você dá conta’, mas é por isso, porque nós somos várias em uma só, né, **nós assumirmos na nossa vida vários papéis e isso, fatalmente, a gente acaba**

levando pro lado profissional [...] A gente consegue levar pro empreendedorismo essa capacidade da gente se adaptar a diversos cenários [...] a gente faz muito mais coisas, né, justamente por sermos multifacetadas. Eu não sei se o homem faz da mesma forma, não sei, mas eu acho que isso é muito mais feminino. (E4)

Nós, mulheres, somos diferenciadas, eu tenho certeza, porque eu sempre tive o poder de cuidar de tudo [...] Meu marido diz que eu sou um radar, que eu dou conta de tudo [...] Sempre dou conta até do que o meu filho come. **Então, se eu sou assim, no meu trabalho eu sou do mesmo jeito.** Eu quero saber quanto vendeu, como vendeu, o que cada um está fazendo [...] Talvez, se eu fosse homem, eu não seria desse jeito. (E5)

Vantagem da mulher para o homem de empreender. Acho que a mulher ela tem [...] essa questão de fazer muitas coisas. A gente pensa muito rápido em uma forma de ganhar dinheiro [...] Comprei uns cinto pra mim. E eu: ‘valha, gente, esse cinto dá para ganhar dinheiro, tá com preço bom, eu vou vender para as minhas amigas’ [...] **O homem ele faz uma coisa, ele tem um negócio [...] a mulher não.** Ela tem isso dentro dela. Tipo assim, ela quer empreender mais, ela já vê outra oportunidade. (E10)

Eu acho que sempre que tem uma mãe e uma ideia legal é sucesso [...] acho que pode facilitar a vida de muitas pessoas [...] **Como a habilidade materna é de você fazer várias coisas ao mesmo tempo, de você querer praticidade [...] agilidade [...] surgem ideias dentro desse propósito.** E, aí, eu acho que empresas que surgem dentro de uma mãe, elas têm tendência de ser mais dinâmica nesse ponto. (E12)

Esse achado confirma o estudo de Gouvêa, Machado e Silveira (2013), que ponderam que, por conta da multiplicidade de papéis, as mulheres são mais versáteis e criativas, obtendo perspectivas diferenciadas para os mesmos problemas; de Bandeira (2017), em que a habilidade de ser multitarefas no âmbito familiar é transferida ao âmbito profissional, fazendo com que as mulheres empreendedoras consigam executar mais tarefas que os homens e lidem melhor com o dia a dia atribulado; e de Salgado e Jorge (2017), que apontam que essa habilidade poderia ser justificada desde aspectos fisiológicos (como capacidade cognitiva) até culturais: por terem sempre desempenharem tarefas domésticas simultâneas, as mulheres teriam aprendido, na prática, a ser multitarefa..

Ainda considerando as habilidades e perspectivas aprimoradas com a maternidade e transferidas ao negócio, E1 pondera que a maternidade lhe ensinou que as pessoas têm diferentes talentos e, enquanto empreendedora, busca identificá-los e desenvolvê-los em seus funcionários. Para E3, a maternidade lhe trouxe outra visão de mundo, expandindo suas perspectivas sobre o feminino, o masculino; melhorou sua compreensão sobre as necessidades de sua clientela e propiciou uma comunicação mais amigável no trabalho. Já a entrevista E11 menciona que desenvolveu a habilidade de comunicação no núcleo familiar e que isso lhe permitiu se comunicar melhor com sua clientela.

Em relação à maternidade [...] antes, quando era mais imatura, eu pensava assim, ‘[...] porque eu aprendo e essa pessoa não aprende?’ [...] **Depois que [...] tive filho e**

vi o quão é diferente cada pessoa, [...] a gente vê as dificuldades e os talentos de cada um, isso me fez acordar um pouco na questão [...] da gestão [...] Eu entender que não adianta dar murro em ponta de faca, que aquela pessoa não é o talento dela [...] e que ela tem outras coisas, e eu vou desenvolver as outras coisas. (E1)

Tudo o que acontece com a minha vida vai acabar influenciando na minha forma de empreender. E a maternidade é algo gigantesco e transformador, que me trouxe uma outra visão do mundo, do feminino, do masculino, de entender necessidades novas dos corpos de mulheres que eu atendo, que eu não entendia antes de ser mãe. Então, são roupas que facilitam nesse primeiro momento de vida uma amamentação [...] consegui enxergar e desenvolver produtos que não fossem específicos só para mães, porque eu achava muito [...] essa coisa da ‘mãezinha’ [...] **Acaba que a maternidade influencia a forma com que eu empreendo também no produto, na forma de comunicar e trazer essas expectativas de realidade e liberdade mesmo do feminino pra mulheres que já não são mais tão jovens [...]** **Eu entendo que a maternidade trouxe uma nova percepção para a Fulana empreendedora, e que a Fulana empreendedora ganha muito podendo estar perto da Fulana Mãe.** Então, assim, eu tô com a minha filha o tempo quase todo, e isso traz vantagens e desvantagens, mas, no quadro geral, e sou mito feliz fazendo o que faço e **acho que me tornei uma empreendedora melhor e uma mãe melhor**” [...] Vantagens [da mulher empreendedora]: [...] ter uma **comunicação mais amigável**, que também é um reflexo de algo negativo da sociedade, traz algo positivo pra a gente conseguir dialogar melhor e sair solução de forma mais pacífica. (E3)

A gente aprende a lidar com as pessoas [da família] de saber ouvir, de saber responder [...] Comunicação [eu aprendi na família] [Levo isso pra empresa] principalmente quando a gente trabalhava em feira física, né, que a gente atendia cliente pessoalmente [...] Era direto, fazendo venda, conversando com cliente. Com certeza, isso vem [...] da história familiar. (E11)

Ainda em consonância ao exposto, 05 sujeitas (E5, E8, E9, E12 e E14) especificam que, por serem mães e empreenderam no segmento infantil, ‘sentem na pele’ as necessidades do ramo e, por isso, estão constantemente aperfeiçoando e inovando seus produtos a partir de suas habilidades e seus aprendizados maternos, conforme detalhado na subseção [‘6.3.2.2. Identificação Materna’](#).

Logo, a empreendedora E5 desenvolve roupas sempre pensando na mãe, utilizando estratégias para que durem mais tempo. E8 destaca que passou a entender muito melhor as peculiaridades do seu negócio, que é o empreendedorismo materno, após ser mãe. Inclusive, mudou a malha do macacão da loja assim que sua filha nasceu, pois tinha dificuldade de vesti-lo nela. As entrevistadas E9, E12 e E14 consideram que sua vivência como mãe colabora com sua atuação no segmento infantil e vice-versa.

Até na hora de fazer roupa, a gente pensa na mãe. A gente vê algumas estratégias que a roupa não se perca tão rápido, alças ajustáveis, uma modelagem maior que ajuste, algumas coisas que a roupa dure, porque [...] a criança cresce e [...] quanto mais tempo ela usar aquela roupa, melhor. (E5)

Eu acho que mais benefícios [ser mãe], principalmente pro meu negócio, que é o empreendedorismo materno. Eu comecei a empreender sem ser mãe, eu acho que não é a mesma coisa não [...] Entender como se comunicar com o público, as necessidades de um bebê, de uma criança, o que as mães buscam, que gap dos mercados elas encontram, totalmente diferente. Inclusive, mudei a malha do

macacão da gente assim que eu tive a Fulana [filha] [...] ela não tinha elasticidade. Ela se irritava pra passar a cabeça, pra passar os braços, eu mudei na mesma hora, na coleção seguinte veio outra malha muito mais confortável. (E8)

Ajuda, me ajudou como mãe, porque no meu ramo, especificamente como eu trabalho com o infantil, eu acabo me conectando com esse mundo. Então, **é uma coisa que colabora com o meu trabalho. O meu trabalho colabora com a minha vida materna e a minha vida materna colabora com o meu trabalho.** (E9)

Muito mais benefício [...] [Os principais benefícios da acumulação de papéis são] de aprendizagem, de desenvolvimento como pessoa, como profissional [...] Em relação à família beneficiar o meu trabalho, é que, por exemplo, a experiência de ter uma filha e [...] saber a necessidade real de uma criança, poder experimentar as roupas, fazer os testes nela, ver o que eu posso mudar, o que eu posso melhorar em relação às peças da [Empresa]. Eu faço isso desde que a [Empresa] abriu, a gente testa as roupas na Fulana [Alice]. E, em relação à influência da [Empresa] na família, eu acho que, por exemplo, pra minha filha, ela ter esse universo infantil, conviver, ela acha muito bacana, ela é muito fã da [Empresa]. [...] Rola muito essa conexão. (E12)

Acaba que o que eu levo é da minha vida para a [Empresa] é a minha rotina de mãe. Peças mais leves, que eu gosto de vestir na minha filha [...] **Levo muito dessa minha vivência da maternidade, de ter uma criança dentro de casa, para a [Empresa].** (E14)

Esse achado confirma o estudo de Markowska (2016), em que a tarefa de criar e educar um filho exige habilidades, responsabilidades e traz problemas e desafios aos pais semelhantes aos trazidos pelo empreendedorismo. Assim a maternidade é fonte de habilidades e experiências que enriquecem os indivíduos. Corrobora a pesquisa de Jooná (2018), em que mulheres empreendedoras com filhos tiveram desempenho superior àquelas sem filhos. Uma das possíveis justificativas para isso é que se tornar mãe pode refletir em maior eficiência laboral e a exploração de oportunidades associadas aos filhos faz com que os negócios maternos apresentem projetos mais consistentes e, portanto, tenham melhores resultados. Corrobora com Breen e Leung (2020), que reforçam que a maternidade pode servir como recurso transferível ao empreendedorismo a partir da aquisição novas habilidades e competências, as quais podem expandir o reconhecimento de oportunidades e potencializar o aprimoramento profissional. Ratifica a de Bandeira et al. (2020), em que a maturidade, gestão compartilhada, delegação e gestão do tempo foram habilidades desenvolvidas com a maternidade, as quais propiciaram importantes avanços aos empreendimentos geridos por mulheres, como a redução dos conflitos, a profissionalização da equipe gerencial e o crescimento dos negócios.

Paralelamente, para 6 sujeitas (E1, E3, E5, E6, E7 e E13), as habilidades e as diferentes perspectivas desenvolvidas no empreendedorismo possibilitaram que fossem indivíduos e, principalmente, mães melhores. Assim, a empreendedora E1 destaca que

aprendeu a dar a devida importância aos problemas e, além de passar aos filhos o exemplo de amor e dedicação ao trabalho, também lhes passa o maior senso de realidade adquirido ao conviver com pessoas de diferentes classes sociais no trabalho. E3 aponta que, ‘empreendendo, conseguiu traduzir em palavras, em uma ficha técnica o que imagina’, havendo o aprimoramento de sua habilidade de comunicação, o que lhe ajudou em todos os aspectos da vida pessoal. E5 considera que aprendeu a lidar com diferentes tipos de pessoas e que levou essa habilidade à maternidade e ao casamento. Já para as empreendedoras E6 e E7, o trabalho lhes deixou mais experiente e ‘coro grosso’, sabendo desvendar melhor as situações que vivenciam em casa e no negócio.

Mais benefício, muito mais [...] às vezes, eu vejo a gente reclamando da vida, de alguns problemas [...] penso assim: ‘só tô reclamando disso porque eu não tenho um problema maior para reclamar’. E, aí, eu acho que você conciliar a família e o trabalho, você meio que fica sempre nisso, sabe. Às vezes, acontece uma coisa no trabalho e a gente quer reagir como se aquilo fosse quebrar a empresa, só que quando você tem [...] problemas maiores [...] acaba que não dá tanta importância [...] E dentro de casa, do mesmo jeito. Eu fico imaginando se eu fosse só mãe, só dona de casa, que não é só, porque, Deus me livre, é muita coisa. Assim, essas coisas pequenas que acontecem, que eu ia passar o dia dando ênfase [...] como tenho outras coisas importantes para pensar [...], eu ‘menino, se resolvem aí entre vocês dois e vão sei lá’. **E a gente acaba dando importância que cabe a cada coisa [...]** Óbvio que se eu não tivesse família, eu conseguiria me dedicar mais ao meu trabalho, então eu tivesse mais à frente do que eu tô. E, se eu não tivesse trabalho, talvez eu conseguisse fazer algumas coisas a mais pela minha família, que eu tenho vontade, que hoje eu não consigo. **Porém, eu vejo muito mais lado positivo. Assim, na balança, pesa muito mais positivo do que negativo em ambos os casos. Principalmente para minha família [...]** [Pelo] exemplo [...] o exemplo arrasta, [...] Então, assim, para o futuro dos meus filhos, é essencial que eu trabalhe e que estude, que eles me vejam lendo, fazendo curso, trabalhando, essencial. **Eu não vejo de outra forma [...]** A questão também do aprendizado que eu trago do meu trabalho diariamente, que **eu tenho oportunidade de trabalhar e de conviver com pessoas de níveis sociais muito diferentes do meu e de dificuldades muito maiores que as minhas e que isso me traz o senso de realidade muito grande e que eu trago para minha família esse senso de realidade.** (E1)

Empreendendo, eu aprendi a elaborar um pouco melhor, consegui expressar um pouco melhor as minhas ideias para que as pessoas que trabalham comigo entendessem a subjetividade do que eu quero criar e **consegui traduzir o que eu imagino ou que eu desejo para uma peça, traduzir em palavras, em uma ficha técnica, em um desenho. Enfim, colocar para fora da minha cabeça aquela ideia me ajuda a me comunicar melhor em todos os outros aspectos da minha vida.** Eu consigo elaborar melhor os meus sentimentos, consigo me expressar melhor com o meu marido [...] **Acho que isso foi muito aperfeiçoado pela minha profissão.** (E3)

Lidar com gente, sabe, com os diversos tipos de pessoas. Isso no trabalho, né. Nós, como líderes, a gente tem que saber que cada pessoa tem as suas personalidades [...] isso já vinha no meu profissional, veio no meu casamento [...] **Quando a gente é mãe [...]** não adianta eu querer que ele [filho] seja um de um jeito, como no profissional, não adianta eu querer que um funcionário meu seja de um jeito [...] eu tenho que respeitar, eu tenho que saber lidar. (E5)

São exemplos que a gente tem fora do trabalho ou do trabalho que você acaba levando para dentro da sua casa [...] Lidar mais com pessoas, que é uma coisa que a gente acaba tendo que aprender na marra. É **conhecer os clientes, é conhecer pessoas, a gente acaba tendo uma leitura muito grande de pessoas que são maus pagadeiras**, que querem fazer um negócio contigo, mas só de conversar você já sabe que ali tem treta. Nós conseguimos identificar e levar pra vida dentro de casa. **O marido vai fazer um negócio, e você diz 'não faz porque eu já passei por isso' ou você quer ensinar para os seus filhos também a não fazerem.** (E6)

Lidar com situações no trabalho nos deixa mais [...] cora grosso, assim, no sentido de saber lidar com certas situações muito difíceis [...] [Isso repercute no meu campo familiar] porque eu ganho experiências. Não significa que vai ser negativo não, eu vou conhecendo mais o mundo, eu vou conhecendo mais as situações [...] e vou tendo mais discernimento [...] Muitas vezes, **eu consigo desvendar situações com pessoas ou aqui em casa, porque eu já tenho uma carga de visão.** (E7)

[Os benefícios vêm] de ambas as partes [...] É muito em conjunto isso. E, de fato, são duas coisas que eu vivencio na minha vida: o meu trabalho e a minha família, assim, *tá* muito interligado. Por isso, eu **consigo tirar muito proveito, sabe, do que eu vivo no meu trabalho para levar para minha vida, para a minha família, para prosperar.** (E13)

Esse resultado positivo do trabalho na família confirma o estudo de Mauno, Kinnunen e Rantanen (2011) evidenciam que as habilidades adquiridas na esfera profissional, como senso de responsabilidade, comprometimento com tarefas, habilidades sociais e gestão do tempo, podem ser transferidos ao papel de mãe ou pai, facilitando o desempenho dessas funções. Carlotto e Câmara (2017) também encontram que ter filhos tem impacto positivo do trabalho na família, destacando-se a possibilidade do enriquecimento cognitivo, quando experiências positivas no trabalho transbordam à família, o que facilita o desempenho como cônjuge ou pai/mãe.

Destaca-se ainda que duas entrevistadas (E9 e E12) reconhecem que aproveitaram as habilidades profissionais do emprego formal na carreira empreendedora. Logo, a sujeita E9 se considera uma empreendedora melhor porque trouxe da indústria farmacêutica as habilidades de treinamento, motivação, reconhecimento, comunicação e vendas. Já a sujeita E12 pondera que há uma troca: "Rola muito essa troca, né, de aprendizagem. Então, o que eu aprendi lá, às vezes, no meu trabalho, eu coloco em prática na [Empresa], e o que aprendo na [Empresa] eu coloco em prática em vários outros aspectos" (E12). Esse achado confirma a pesquisa de Lewis et al. (2015), em que as habilidades, competências e experiências da carreira organizacional foram recalibradas e transferidas ao empreendedorismo, não havendo abandono dos conhecimentos já adquiridos.

Eu tive a necessidade de sobreviver na indústria, então eu acho que isso também impactou na parte de eu não me contentar só na [Empresa] [...] **[de querer] outras maneiras de empreender [...]** Essa capacidade de treinamento que eu aprendi,

que consegui observar na indústria, também valorização de funcionários. Então, assim, final de ano, eu dou kit de beleza para as meninas, eu dou vale de salão de beleza, dou chester, porque a gente ganhava isso, né, na indústria, era motivacional. Tenho muita vontade de fazer uma *convençãozinha* da equipe, tipo de todo mundo poder ir pra casa de praia [...] **isso eu trago de lá, esses desejos de crescer como empresa também, e poder oferecer também esses benefícios em relação à família [...]** A minha vendedora trabalhou anos em marcas grandes, [...] ela: ‘Carol, eu queria saber falar assim [como você]’ [...] Porque é acostumada a vender roupa assim de qualquer maneira, sem saber vender a marca [...] **Se eu não soubesse vender essa peça como eu aprendi a vender na indústria farmacêutica, conseguir fazer com que o médico prescrevesse um produto meu que era 80 reais mais caro, porque ele era melhor realmente, né. Eu fiz isso, ajudou muito a fortalecer a minha marca, a conseguir vender o que eu vendi.** (E9)

Em suma, as entrevistadas indicam que o trabalho e a maternidade caminham juntos, um reforçando o outro, conforme destacado a seguir: “A maternidade trouxe uma nova percepção para a Fulana empreendedora, e que a Fulana empreendedora ganha muito podendo estar perto da Fulana Mãe” (E3); “Meu trabalho colabora com a minha vida materna e a minha vida materna colabora com o meu trabalho” (E9); e “Levo muito dessa minha vivência da maternidade, de ter uma criança dentro de casa, para a [Empresa]” (E14).

Esses achados contribuem para o modelo “5Ms” de consciência de gênero proposto por Brush, Bruin e Welter (2009) e testado por Abuhussein e Koburtay (2021), Hatoum, Haddoud e Mordi (2023), Lobo et al. (2023) e Rivera, Fontes e Ruiz-Jiménez (2021), confirmando que a maternidade tem forte impacto sobre as mulheres e, por isso, deve ser analisada como elemento central nos estudos sobre empreendedorismo feminino.

Também se confirma a relação entre a maternidade e o empreendedorismo, retratada na literatura internacional como o fenômeno ‘*mumpreneur*’ (NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010; RICHOMME-HUET; FRASCO; D'ANDRIA, 2013; RODRIGUES; DANIEL; FRANCO; 2022; HATOUM; HADDOUD; MORDI, 2023) bem como pesquisas internacionais que indicam que as ‘*mumpreneurs*’ abraçam, em vez de contestar, o papel de mãe. Assim, reforçam e fortalecem mutuamente seu papel de mãe e de empreendedora, favorecendo a identificação e exploração de oportunidades associadas ao universo materno (BREEN; LEUNG, 2020; EKINSMYTH, 2011; LEUNG, 2011; LEWIS et al., 2015, 2016; RICHOMME-HUET; FRASCO; D'ANDRIA, 2013; RIVERA; FONTES; RUIZ-JIMÉNEZ; 2021; RODRIGUES; DANIEL; FRANCO, 2022); a construção da própria história da mulher (LEWIS, 2010); o fortalecimento da identidade recíproca pessoa-empresa (LEWIS et al., 2015) e da identidade feminina e a resistência ao empreendedorismo dominante masculino (EKINSMYTH, 2014); a criação de ambientes melhores para a família e comunidade em geral (NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010) e de ambientes confortáveis e inovadores para o exercício da atividade profissional juntamente com a criação

dos filhos (RODRIGUES; DANIEL; FRANCO, 2022); a conciliação da boa maternidade com uma carreira promissora, além de auxiliar no desenvolvimento familiar, pessoal e profissional (ABDELSALAM; AL-HADDAD; ZEIQIRI, 2020; EKINSMYTH, 2011).

Confirmam-se as pesquisas de Leung (2011) e Lewis et al. (2016), em que a identificação com os papéis familiares, especialmente o de mãe, leva ao empreendedorismo; pode refletir na identidade, nos produtos e nos serviços ofertados, geralmente, voltados ao universo materno; e pode servir como uma vantagem competitiva com definição de estrutura e práticas organizacionais mais adequadas aos compromissos maternos.

Ainda se corroboram com diversos estudos que evidenciam benefícios na multiplicidade de papéis. Nesse sentido, Barnett e Hyde (2001) já destacavam em seus estudos iniciais que, quanto mais parceiros de papéis, mais informações, as quais oferecem um quadro de referências mais ampliado, com diferentes perspectivas. Greenhaus e Powell (2006) já preconizavam na teoria do enriquecimento que as experiências e habilidades desenvolvidas num domínio poderiam ajudar no desempenho de atividades no outro, aumentando, assim, a qualidade de vida. Grzywacz e Marks (2000) indicam que existem inúmeros benefícios decorrentes dessa multiplicidade, como o desenvolvimento de habilidades e acesso a uma variedade maior de recursos materiais e não materiais. Medeiros (2018) evidencia que os múltiplos papéis trazem benefícios como o desenvolvimento de competência social, a inserção e reconhecimento social ampliados, a maior satisfação com a vida e a maior autonomia.

Considerando o exposto até aqui, apesar do recurso material ser elencado pelas empreendedoras como o principal beneficiador da relação trabalho-família, estando o recurso do desenvolvimento em segundo lugar, a pesquisadora concluiu que este recurso tem relevância superior àquele devido às importantes repercussões que traz ao trabalho.

Logo, nesta pesquisa, o recurso do desenvolvimento é, na verdade, o principal beneficiador da relação trabalho-família, afinal as habilidades e diferentes perspectivas apreendidas na maternidade permitem a melhoria do papel empreendedor. Portanto, a família se apresenta como a maior fonte de recursos positivos ao trabalho. Esse achado confirma a pesquisa de Aguiar e Bastos (2017) e Bianchim (2019), em que os benefícios resultantes da relação trabalho-família se sobressaem às incompatibilidades, sendo os recursos positivos advindos da família ao trabalho os mais significativos.

Compreendido a que o recurso do desenvolvimento pode ser um diferencial competitivo no contexto do empreendedorismo feminino, principalmente, do materno, já que

as mães conseguem transferir ao negócio as habilidades e diferentes perspectivas apreendidas na maternidade, a próxima subseção detalha o recurso do afeto.

6.7.4 Afeto

Todas as entrevistadas indicam que um dos recursos advindos da relação trabalho-família é afeto, o qual preconiza que o transbordamento do estado emocional positivo gera autoavaliação positiva, autoestima, otimismo, esperança, bom humor e felicidade, os quais auxiliam o indivíduo a ser um membro melhor em outro papel (FISHER; BULGER; SMITH, 2009; GREENHAUS; POWELL, 2006; HANSON; HAMMER; COLTON, 2006; STEENBERGEN; ELLEMERS; MOOIJAART. 2007).

A despeito de 02 entrevistadas (E2 e E5) sugerirem que afeto oriundo da família beneficia o trabalho, para a maior parte das empreendedoras (E1, E3, E4, E6, E7, E8, E10, E11 e E14), o afeto advindo do trabalho beneficia mais a família do que o contrário. Elas ressaltam que as alegrias do âmbito profissional extravasam à família, auxiliando-as a serem melhores em seu papel familiar. Ou seja, predomina o enriquecimento do trabalho à família.

Assim, conquistas e metas profissionais são compartilhadas e comemoradas com os familiares, o que é ratificado nas falas: “A gente sempre comemora juntos as conquistas da [Empresa]. Eu fico muito feliz e acabo trazendo essa felicidade para todo mundo [...] bateu a meta, [...] uma oportunidade diferente que aparece [...], tudo isso a gente comemora” (E3); e “Se eu vendi bem esse mês, eu comemoro com os meus filhos [...] ‘vamos comemorar aqui, vamos jantar, vamos todo mundo almoçar’. Compartilho o momento com os meninos” (E7); e “Quando eu tenho um dia bom no trabalho, eu chego mais animada, mais disposta” (E8).

Se eu tô bem na área profissional, eu me sinto mais feliz, eu transmito essa felicidade dentro de casa. A gente consegue ficar emocionalmente mais estável, a gente consegue ter mais tranquilidade. É vice-versa. Quando a gente tá bem em casa, a gente consegue trabalhar até mais concentrada [...] A gente vai pra outra mais tranquila, pra outra caixinha. (E4)

O dia fica mais leve, [...] **como eu fico muito ligada no trabalho, então quando o trabalho tem algo que conecte algo muito bom, eu tô naquela energia muito boa** e quando também acontece algo muito bom pessoal, uma conquista, alguma coisa, o dia tá muito bom também. Vai, mas **é mais do trabalho para casa**, porque de casa para o trabalho, eu já consigo filtrar mais. (E10)

Eu morro de trabalhar pra [Empresa], mas quando acontece uma coisa boa, eu me sinto muito realizada e muito feliz, mesmo tendo um monte de coisa ruim acontecendo, mas assim quando a gente dá um passo, lança uma coleção, é uma coisa que me enche os olhos [...] **fico mais leve, brinco mais com ela** [quando as coisas vão bem no trabalho]. (E14)

Em contrapartida, apesar de reconhecerem que a relação trabalho-família traz mútuos benefícios, 02 entrevistadas (E2 e E5) sugerem que o afeto oriundo da família beneficia mais o trabalho do que o oposto. Elas relatam que o bem-estar e a boa estrutura familiar influenciam bastante no seu empreender, fazendo com trabalhem mais leves, otimistas e guiadas por bons valores.

Quando a gente tá bem, né, em casa, você acaba exercendo o seu trabalho de uma forma, sei lá, mais feliz também e as pessoas percebem isso. E, quando você chega com um sorriso, o cliente percebe aquilo de uma forma, né, diferente e, quando você chega carrancudo e tudo, você já nota a má vontade [...] **quando você atinge a meta, [...] você entra em casa de uma forma mais alegre [...] quando o negócio vai bem, você fica bem mais otimista** e isso as pessoas percebem que você tá mais feliz. (E2)

Essa é a forma que a gente [a família como um todo] leva a nossa vida. A gente não deixa os problemas abalarem, a gente sempre escolhe ser feliz, independente do que [aconteça]. Então, pra todo mundo, a minha vida é perfeita. Ela é perfeita porque eu escolhi que ela fosse perfeita, mas depende muito do seu ponto de vista [...] **Eu vivo num ambiente familiar muito estruturado**, tanto a minha família, quanto a família do meu esposo [...] Então, **isso influencia muito, muito, nos meus valores, nas minhas prioridades, nas minhas decisões, né. Eu acho que influencia total [no empreendedorismo]**, positivamente porque graças a Deus, eu tenho uma estrutura familiar estruturada e boa. (E5)

Esse achado corrobora com os estudos iniciais sobre os benefícios de acumulação de papéis de Barnett e Hyde (2001), os quais destacam o processo de ‘aumento da autoavaliação’, ou seja, quando os indivíduos com papéis adicionais podem aumentar o número de aspectos de si mesmos e, assim, desenvolver autoavaliações mais positivas. Também se confirma a pesquisa de Bianchim (2019), em que o trabalho é fonte de afeto, quando o envolvimento com os alunos gera satisfação que transborda à família.

Ratificam-se ainda os estudos de Quental e Wetzel (2002), Silva (2006), Jonathan (2005), Jonathan e Silva (2007), Lindo et al. (2007), Strobino e Teixeira (2014), Bandeira et al. (2020), Kraiser e Mota-Santos (2021), que apontam que as mulheres empreendedoras trabalham porque gostam, amam, sentem-se desafiadas, têm paixão e prazer; veem o empreendimento como um ‘um lazer’, ‘uma segunda casa’ e ‘um filho’, evidenciando o vínculo afetivo e psicológico com o negócio. Elas acreditam que conseguem contagiar seus funcionários e familiares com esse sentimento de felicidade. Além disso, consideram que ser empreendedora lhes proporciona satisfação, confiança, identificação, orgulho, autoestima realização pessoal e profissional, levando a um estado emocional positivo. Moletta (2020) acrescenta que empreendedoras têm uma qualidade de vida satisfatória justamente pelo fato de sentirem elevada paixão, domínio psicológico, energia e capacidade para desenvolverem as atividades empreendedoras, o que lhes proporciona sentimentos positivos.

Compreendido que o recurso do afeto advindo, principalmente, do papel empreendedor gera um estado emocional positivo que auxilia no desempenho do papel materno, a próxima subseção demonstra que os valores apreendidos numa esfera são benéficos a outra.

6.7.5 *Valores*

Com exceção das entrevistadas E6 e E11, todas as demais sugerem um dos recursos advindos da relação trabalho-família são os valores, o qual preconiza que os princípios adquiridos numa esfera podem melhorar o desempenho do indivíduo na outra esfera (FISHER; BULGER; SMITH, 2009; GREENHAUS; POWELL, 2006; HANSON; HAMMER; COLTON, 2006; STEENBERGEN; ELLEMERS; MOOIJAART. 2007).

A despeito de 04 empreendedoras (E4, E9, E10 e E14) reconhecerem que os valores adquiridos no empreendedorismo melhoraram seu desempenho pessoal, a maior parte das sujeitas mencionam que os valores adquiridos, principalmente, após a maternidade melhoraram seu desempenho como empreendedoras. Ou seja, no recurso dos valores, predomina o enriquecimento da família ao trabalho.

Elas consideram que a maternidade lhes fez seres humanos melhores, destacando-se a aquisição de valores nobres e altruístas, como: empatia, bondade, paciência, resiliência, humanidade, coragem, humildade e valorização da família. Esses valores transbordaram ao papel empreendedor, fazendo com que a empreendedora E3 e E4 entendessem que ‘não adianta se estressar’ e conduzissem seus negócios com mais resiliência; E14 adquirisse coragem de arriscar em um negócio próprio; e E1, E2, E5, E7, E8, E12 e E13 fossem mais empáticas, compreensivas, humanas e pacientes com suas funcionárias, sobretudo, com outras mães, conforme detalhado na subseção [6.5.1. Papéis e estilo gerencial](#).

Nesse sentido, destacam-se os seguintes recortes de falas: “A gente é muito compreensivo, a gente diz é muito que a pessoa que não dá certo na [Empresa], é difícil dá certo em outro canto, porque somos quase mães” (E1); “Eu me vejo mais sensível [...] com as pessoas com que eu trabalho, eu sou bem mais paciente [do que antes] [...] Eu tô me vendo mudando [...] meu perfil e eu acho que foi por causa da maternidade” (E2); “Sempre me achei [...] uma pessoa boa, mas depois da maternidade, a gente se torna melhor [...] E acredito que não só na nossa vida, acaba mudando pra nossa empresa” (E5) e “Eu acho que o amor ao próximo eu aprendi muito como mãe, entendeu, de ter a paciência, da humildade, o filho ensina muito [...] Você se torna uma pessoa melhor, conseqüentemente você é uma empresária melhor” (E7). “Essa preocupação com as funcionárias que são mães também,

entender como é trabalhar com filhos, e precisa de um suporte forte, da flexibilidade, acho que principalmente nisso, uma visão mais humana [após a maternidade]” (E8); “Esse meu lado, depois que eu fui mãe, realmente se tornou mais compreensivo nesse ponto [...] A gente entende todo esse processo, né, tem essa empatia” (E12); “Sem sombras de dúvidas [a maternidade influenciou no estilo gerencial], principalmente, no quesito paciência” (E13).

Eu, que lido com muitas mulheres [...] Hoje, eu já vou ‘mulher, vamos aqui, o que foi que aconteceu? Vamos aqui ver se dá certo’ [...] Eu vejo mais o lado da pessoa, assim, sabe, e da dificuldade que ela deve ter tido naquele dia ou tá de mau humor por alguma coisa, ou tá com o filho doente, ou tá com o pai doente. Então, **eu me vejo mais sensível [...] com as pessoas com que eu trabalho, eu sou bem mais paciente** e, antes, [...] eu dizia assim: ‘Não tem nem perigo’ [...] hoje, eu já vejo de outra forma: ‘Mas, Fulana, pelo amor de Deus, esse negócio tá lá em Maranguape, será que a gente não consegue juntas resolver?’. **Eu tô me vendo mudando, assim, esse meu perfil e eu acho que foi por causa da maternidade.** (E2)

Eu entendi que eu não controlo nada [...] a maternidade mostra isso de uma forma muito [intensificação do tom de voz] intensa [fica brincando e levantando a filha do chão]. Eu tô aqui, né, fazendo a criança sorrir enquanto a gente está conversando [pausa, coloca desenho para filha]. Eu acho que antes de ser mãe, eu jamais teria uma conversa dessa aqui sentada no chão. Enfim, eu planejei que ela dormisse na hora que eu ia conversar [...] **Antes de ser mãe, eu teria adiado a conversa ou desmarcado, mas agora eu sei que está tudo bem, que as pessoas são mais humanas [...] Não adianta se estressar ou perder o controle [...]** o controle então não foi perdido porque ele nunca foi meu [...] Assim, que a criança ela é uma criança em um dia e, no outro, ela é outra criança [...] se você não se adapta, tchau, adeus, você perde a sanidade total. (E3)

Acima de funcionária, nós somos pessoas, né. **E isso a maternidade ensina porque todo mundo tem vida pessoal, não tem como [...] Eu aprendi que a gente tem tudo no seu tempo [...] não adianta se desesperar [...]** É eu saber que todo perrengue que eu tiver passando aqui com os meus filhos, eu sei que é uma fase, que vai passar. (E4)

Como mulher, a gente tem uma perspectiva diferente das coisas. A gente é mais humana, eu acredito que a gente saiba das dificuldades das mulheres [...] **Sempre me achei [...] uma pessoa boa, mas depois da maternidade, a gente se torna melhor.** A gente passa a pensar e a ver a vida de outra forma. Assim, é isso que eu quero para o meu filho? [...] **Os valores mudam [...] você fica uma pessoa mais correta, se torna uma pessoa bondosa [...]** E acredito que não só na nossa vida, **acaba mudando pra nossa empresa, pra nossa profissão.** (E5)

Tudo me completa. A carreira profissional [...] [fez com que eu] melhorasse como pessoa [...] E como mãe, não tem como você não ser uma pessoa melhor [...] **Hoje em dia, eu aprendi a lidar com as pessoas com amor, com carinho, com empatia, entender que as pessoas têm problemas [...]** Eu aprendi a ter essa visão e entender mais o sofrimento [...] [ter] essa empatia [...] a questão mesmo do amadurecimento, do amor, eu acho que o amor ao próximo eu aprendi muito como mãe, entendeu, de ter a paciência, da humildade, o filho ensina muito [...] **Você se torna uma pessoa melhor, consequentemente você é uma empresária melhor, você vê e trata o mundo melhor.** (E7)

Eu acho que essa preocupação com as funcionárias que são mães também, **entender como é trabalhar com filhos, e precisa de um suporte forte, da flexibilidade, acho que principalmente nisso, uma visão mais humana** [após a maternidade] [...] Eu acho que pra mim foi muito importante [a maternidade], foi [...] **um senso de realidade, deixar de ser egoísta, deixar de pensar só na gente**

[...] você perde coisas simples como fazer xixi e cocô em paz, como em escolher a hora que você dorme, como dormir e é assim por muito tempo mesmo [...] **essa doação pro outro, me entender como mulher, a ser mais feminista, pensar em outra pessoa que você tá criando, no outro ser humano.** Você pode tá criando um monstro na sociedade ou você pode tá criando um sei lá [risos] [...] Essa responsabilidade de trazer alguém pro mundo, decente, que consiga ter autonomia, que percorra caminhos seguros, que não desvie. (E8)

O tempo de paciência que o meu marido mesmo teve [...] pra aguardar eu conseguir realmente colaborar financeiramente [...] acho que isso impacta pra mim lá, ter um pouco mais de paciência com os colaboradores que entram [...] Tem gente que é assim, corta logo o mal pela raiz, começou errando já tiro logo, porque eu preciso de produção. Não, eu não sou assim, sou uma pessoa que dá tempo ao tempo, eu dou um prazo, eu levo isso em consideração a adaptação, o nervosismo [...] Eu acho que isso passou de família, de ter um pouco mais de paciência. (E9)

Hoje, eu consigo entender quando alguém da minha equipe leva o filho pro trabalho [...] **Esse meu lado, depois que eu fui mãe, realmente se tornou mais compreensivo nesse ponto [...]** A gente entende todo esse processo, né, tem essa empatia. (E12)

Com certeza, sem sombras de dúvidas [a maternidade influenciou no estilo gerencial], principalmente, no quesito paciência [...] A babá da minha filha trabalha na minha casa há 21 anos, ela cuidou de mim [...] E, hoje, ela tem uma filhinha de 5 anos que é um pouquinho especial [...] A cada 15 dias, na terça-feira, ela não vai [trabalhar] porque ela vai para o projeto que ela faz parte para o desenvolvimento da filha [...] Teve um mês que minha babá faltou, 1 mês, 1 mês inteiro [...] As pessoas que estão ao meu redor perguntando: ‘ai, mulher, que coisa chata, como é que tu continua com ela? Como é que pode?’. **‘Gente, porque eu sou mãe também, porque eu sei o que ela tá vivendo’.** (E13)

A Fulana [filha] me deu uma coragem maior. Eu acho assim de arriscar. Nunca que eu pegaria o meu dinheiro e colocaria todo num projeto que eu não sei nem se vai dar certo, nunca! [...] se não fosse ela, não teria coragem de ter começado. Porque ela foi o empurrão, né, para eu ter essa iniciativa [...] **Depois que você é mãe [...]** a gente passa a entender também o valor da família [...] **acaba valorizando mais [...]** minha família nunca vai me desamparar, nem deixar na mão. (E14)

Além disso, 04 entrevistadas (E4, E9, E10 e E14) destacam ainda que os valores adquiridos no empreendedorismo melhoraram seu desempenho pessoal. Assim, elas demonstram que gerenciar um negócio lhes fez desenvolver os seguintes valores: coragem, solidariedade, igualdade, respeito às diferenças e consumo consciente. Esses valores transbordaram para sua vida pessoal e familiar, fazendo com que a empreendedora E4 enfrentasse seus medos; E9 praticasse a caridade; E10 ensinasse o filho a ser independente e a respeitar as diferenças; e E14 exercesse o consumo consciente, valorizando os recursos locais, deixando de ser consumista e compreendendo o valor das roupas.

Eu sempre fui muito medrosa [...] uma das coisas que o empreendedorismo me deu foi coragem [...] Hoje eu posso dizer que eu não tenho medo do novo e, assim, até mesmo pelo que eu vivi na minha vida pessoal recente, que **realmente enfrentei o medo em toda a esfera da minha vida pessoal e profissional [...]** não vindo doença, meu irmão, tô traçando. (E4)

Quando você está na sua realidade [...] classe média [...] cada um dos meus familiares tem seu empreguinho garantido [...] você não vê o que se tá passando. Assim, quando vi, porque foi ter o auxílio [emergencial], eu acho que já tinha se passado um mês [do início da pandemia] [...] esse pessoal *tava* passando fome [...] **Eu tinha 1.000 reais na minha conta, quando o meu dinheiro *tava* todo acabado, eu peguei esses 1.000 reais e dividi pra as 3 costureiras que eu tinha, porque eu sabia que eu não ia passar fome.** (E9)

Eu falo diretamente com as mães, né, não é a criança que me compra, é uma mãe, eu levo e trago experiências Por exemplo, [...] no trabalho [...], se um pai ou uma mãe tem um comportamento com filho. Tipo, **eu vejo e eu não quero fazer aquilo com o meu filho** [...] eu vi e trouxe aquilo pra dentro de casa [...] entrou [na loja] uma menina linda com síndrome de *down* [...] e a mãe *tava* com uma cara muito feia [...] o sentimento dela era exatamente esse de que ‘estão tratando a minha filha como uma coitada’. Então, a superproteção dela com a filha, [...] Então, **eu trago muito isso para o Fulano [filho], tipo, se cair, levanta sozinho, mamãe tá aqui pra te ajudar** [...] A gente tem alguns valores dentro da empresa, que é igualdade independente do sexo, cor. Enfim, aí, a gente puxa essa bandeira e a gente faz *shooting* e mostra as crianças com síndrome de *down*, com paralisia cerebral [...] Eu sinto que as mães falam com clareza agora quando vão na loja, né. Elas se sentem acolhidas e isso fez com que, tipo, quando eu vejo o Fulano [filho] dentro de casa tipo: ‘filho, olha tem um amiguinho [especial]’ [...] **Eu me sensibilizei, mas eu aprendi a ter um olhar também diferente de cuidado, de respeito maior** [...] **Então, esses princípios também, eu trago, eu trouxe, né, para dentro de casa para que o Fulano [filho] cresça entendendo a diferença. Até a nossa campanha era #serdiferenteémitolegal**, que era exatamente entender a diferença desde criança. (E10)

Da [Empresa] [o que trago] é essa questão do [...] consumo consciente, valorizar o que é local, essa visão que eu não tinha, né. Para mim, o negócio era chegou roupa, comprei roupa, chegou roupa, comprei roupa [...] **Antes, eu era muito consumista** [...] Hoje em dia, eu valorizo cada roupa, porque não é de qualquer jeito que é feito [...] A [Empresa] me trouxe além de tudo, de coragem [...] entender que roupa não é descartável. (E14)

Esse achado confirma a fala de uma entrevistada na pesquisa de Ruderman et al. (2002, p. 373): "Eu acho que ser mãe e ter paciência e ver outra pessoa crescer me tornou uma gerente melhor. Sou mais capaz de ter paciência com outras pessoas e deixá-las crescer e se desenvolver de uma maneira que seja boa para elas". Também se corrobora com Maia (2012), em que a oportunidade de agregar conhecimentos e os valores familiares se sobressaíram como recursos enriquecedores do trabalho e da família, respectivamente. De forma similar, na pesquisa de Bianchim (2019), as variáveis referentes ao sentimento de felicidade pela participação na vida familiar e os valores aprendidos nesse meio foram os que apresentaram os maiores escores da pesquisa, sendo extravasadas ao domínio laboral e favorecendo o desempenho dos docentes. Aguiar e Bastos (2017) confirmam que trabalhadores com dependentes vivenciam uma maior interface positiva trabalho-família pela chance de utilizar na educação dos filhos condutas e valores apreendidos no trabalho, como disciplina e responsabilidade. Além dos valores familiares melhorarem o desempenho no trabalho,

também alicerçam o estilo gerencial da mulher empreendedora, que é comparável com a forma que conduz seu lar, com cooperação, compreensão, partilha e fluidez (MACHADO; ST-CYR; MIONE; ALVES, 2003; GOUVÊA; MACHADO; SILVEIRA, 2013).

Compreendido que, predominantemente, os valores apreendidos na maternidade melhoram o desempenho empresarial, a próxima subseção aborda o recurso do tempo.

6.7.6 *Tempo*

Das 14 entrevistadas, 05 (E1, E2, E3, E5 e E9) informam que um dos recursos advindos da relação trabalho-família é o tempo, o qual preconiza que a participação em múltiplos papéis faz com que o indivíduo faça uma melhor gestão do tempo, definindo seu uso e suas prioridades. Nesse sentido, a melhor gestão do tempo se refere a aproveitar melhor o tempo, ter mais energia durante o tempo dedicado às demandas domésticas e profissionais, conseguir se beneficiar da flexibilidade de horários (FISHER; BULGER; SMITH, 2009; GREENHAUS; POWELL, 2006; HANSON; HAMMER; COLTON, 2006; STEENBERGEN; ELLEMERS; MOOIJAART, 2007).

Essas entrevistadas informam que a participação em múltiplos papéis faz com que gerenciem melhor o tempo de trabalho, usufruindo da flexibilidade lá conquistados em prol dos filhos. Ou seja, predomina o enriquecimento do trabalho à família.

Com todos os privilégios que eu tenho [...] eu vejo mais vantagens [na relação trabalho-família] [...] Eu vejo os benefícios de conseguir estruturar meu tempo, de estar nas duas coisas ao mesmo tempo. Consigo ver vantagens de conseguir perceber necessidades diferentes em mais mulheres, **entender a realidade de uma forma mais objetiva e de usar o meu tempo de uma forma mais objetiva.** Acho que as vantagens são inúmeras, assim, tem as desvantagens também, claro, não vou só romantizar não, mas **acho que as vantagens são muito maiores.** (E3)

Quando as coisas não estão indo bem, [...] eu preciso me desdobrar em mil pra conseguir chegar no resultado que eu quero. Então, isso demanda muita energia, né. Às vezes, eu chego esgotada em casa. **Quando a coisa tá fluindo, a gente consegue organizar melhor as ideias na cabeça e consequente aproveito melhor o meu dia durante o trabalho e consigo trazer menos carga pra casa de preocupação.** Então, **acaba refletindo positivamente mesmo de conseguir ter um aproveitamento melhor do meu tempo, de ter mais energia.** (E9)

A despeito da flexibilidade de horários poder provocar sobrecarga e aumento do conflito trabalho-família, conforme descrito na subseção [6.6.1.2. Sobrecarga](#), 10 sujeitas (E1, E2, E3, E5, E7, E8, E9, E11, E12 e E13) a reconhecem como positiva, sendo indispensável à conciliação trabalho-família. Inclusive, 05 delas (E1, E2, E3, E5 e E9) a apontam como a principal vantagem do empreendedorismo, tendo em vista que lhes permite se dedicar mais a si mesma e, sobretudo, aos filhos, o que é ratificado nas seguintes falas: “Ser empresária me

permite fazer as coisas que eu faço hoje: a flexibilidade, eu conseguir levar ele para natação, eu conseguir levar ele para fono, eu acompanhar o que posso acompanhar” (E5); e “Impactou completamente assim minha vida, essa minha liberdade de poder ser mãe, de levar no médico, de poder marcar uma viagem” (E9).

Eu acho bem positiva [a relação entre a maternidade e o empreendedorismo] [...] gosto de me sentir útil, pra mim é o que me move. Mas com o empreendedorismo, eu acho mais bacana por questão da flexibilidade. **Eu acho que isso é a grande vantagem de ser empreendedora, uma mãe empreendedora** [...] Por mais que eu passe mais tempo dedicando a minha cabeça à [Empresa], eu consigo, por exemplo, fazer um esporte de manhã [...] **Antes, quando eu trabalhava na [Empresa Formal], eu tinha que ir 8 horas da noite, um horário que eu podia estar com meus filhos** [...] Então, assim, apesar de ter uma demanda maior [...] é um pouco mais estressando em relação a ter que organizar melhor, **porém eu vejo de uma forma mais positiva, porque eu consigo organizar também o meu tempo para mim, uma forma que eu me sinta melhor** [...] E, em relação às atividades [dos filhos], também seria muito frustrante porque eu gosto de dar opção para os meus filhos. Eu gosto. Ah, o Fulano[filho] já tentou natação, já tentou futebol, não se adequou, tá no tênis, que tá amando. Se eu tivesse lá [empresa formal], eu não ia ter tido a oportunidade de ‘ah, vamos testar aqui três meses o futebol. Ah, não gostou. Agora, vamos testar a natação. Agora, vamos testar o tênis’. Ele não ia poder fazer essas atividades que ele faz porque eu posso proporcionar isso a ele, de tá levando, deixando, conversando com o professor, vendo o que ele gosta, o que ele se identifica. E, enfim, **meus filhos não iam fazer as atividades extras que eles fazem e terem a oportunidade de identificar talentos, gostos, que, hoje, eu posso proporcionar e, se eu tivesse trabalhando lá, batendo ponto, eu não poderia** [...] Essa flexibilidade ela existe sim, e para mim é umas das grandes vantagens do empreendedorismo. (E1)

Eu acho que a principal [vantagem do empreendedorismo] [...] é a questão da flexibilidade [...] Quando o filho tá doente, é a mulher que tem que ficar em casa e, assim, ela tendo essa flexibilidade de horário ela consegue administrar a vida dela todinha, ela faz tudo só que na hora que ela pode. **Ela não deixa de levar o filho no médico, ela não deixa de apresentar o produto pro cliente, ela não deixa de participar de uma reunião, ela não deixa de fazer nada porque o horário dela é flexível e a gente acaba fazendo mais coisas** e por muitas vezes eu estendo aqui até mais tarde porque eu tive que passar a manhã com o meu filho, né, assistindo aula online [...] A maioria das minhas clientes são mulheres [...] Então, assim, por muitas vezes, eu fechei negócios ou tirei dúvidas com clientes 8 horas da noite [...] porque elas também tão passando por isso e todo mundo meio que se entende. **Eu acho que a flexibilidade de horário hoje é muito mais vantajosa pra mulher do que a própria renda em si e quanto de valor que você coloca no bolso.** (E2)

Foi essa flexibilidade que me levou a empreender, assim, com certeza. Eu lembro de sair da agência [...] eu vi aquele pôr do sol da Dom Luis, aquele pôr do sol de dentro do carro, e eu comecei a chorar, porque, meu Deus, não vejo a luz do sol [...] E, **hoje, na maternidade, eu enxergo também que se eu não empreendesse antes, provavelmente, eu passaria a empreender agora, sabe, porque essa flexibilidade pra mim é uma das maiores vantagens**, assim. Antes da pandemia, tá na praia na terça, mas fazer meu trabalho no domingo se fosse necessário, é ir tomar uma cerveja com as minhas amigas no final do dia, em qualquer dia da semana, e voltar pra casa e terminar de fazer algum trabalho que esteja pendente. (E3)

Eu acho que muito mais benefícios [a relação trabalho-família] [...] Por exemplo, eu vejo amigas que trabalham e que várias vezes já falaram com o chefe pra trabalhar de casa, pra conseguir chegar em casa mais cedo pra estar com os filhos [...] e o chefe não deixa [...] Então, acho que quando a gente tá bem na nossa casa, em nossa

família, né, que a gente consegue fazer o que realmente quer fazer, acho que isso traz uma leveza [...] na forma de encarar os problemas [...] **Isso de fazer o que eu quero fazer ou na hora que eu quero fazer [...] é uma grande vantagem [...] Ser empresária me permite fazer as coisas que eu faço hoje: a flexibilidade, eu conseguir levar ele para natação, eu conseguir levar ele para fono, eu acompanho o que posso acompanhar.** (E5)

Eu consigo levar meus filhos pro médico sem *tá* justificando pro gerente, sem ficar desconfiando de mim [...] Tinha que tirar foto ‘realmente *tô* no médico’ [...] Não tinha que mais que passar por esse tipo de coisa, eu não tinha mais que viajar, não tinha mais que escutar [...]: ‘mãe, você não tem tempo pra mim’, porque eu chegava em casa acabada [...] Ainda tinha que fazer relatório. Ele queria brincar comigo e eu não tinha energia mais, eu não tinha tempo pra fazer uma academia. Então, tudo aquilo virou uma bola de neve que foi me deixando mais distante da minha família, como esposa também. Então, de uma maneira geral, **impactou completamente assim minha vida, essa minha liberdade de poder ser mãe, de levar no médico, de poder marcar uma viagem.** (E9)

[A flexibilidade] Pra mim é ótimo, para mim é maravilhoso. Se tem qualquer coisa para resolver, tento encaixar de um lado, de outro para poder tentar dar certo, né. É bem melhor nesse quesito [...] A facilidade de ser empreendedora em relação a isso é, meu Deus do céu, sem comparação, né. Eu posso fazer o meu tempo apesar de ter muitas coisas pra fazer, eu posso realizar o meu tempo. (E13)

No geral, mesmo não a usando sempre, as sujeitas consideram muito positivo ter flexibilidade. Ou seja, para elas, é essencial ter a opção de adequar sua rotina de trabalho em prol dos filhos, proporcionando-lhes acompanhamento médico, realização de atividades extras e viagens, participação nas aulas online e nos eventos da escola, etc. Estar presente nesses momentos ‘não tem preço’, mesmo que depois tenham de trabalhar até mais tarde.

Nesse sentido, duas entrevistadas (E1 e E2) apontam que a remuneração fica em segundo plano, pois o mais importante é ter flexibilidade para estar presente na vida dos filhos, conforme demonstrado a seguir: “O salário que eu tenho na [Empresa própria], eu estaria ganhando se eu tivesse continuado na mesma empresa [formal], mas hoje eu tenho outras facilidades – de flexibilidade, de tudo - que eu não teria se tivesse continuado na [Empresa Formal]” (E1); “A flexibilidade de horário hoje é muito mais vantajosa pra mulher do que a própria renda em si e quanto de valor que você coloca no bolso” (E2).

Esse achado confirma de Clark (2000), Hill et al. (2001, 2007), McCarthy et al. (2010), Fiksenbaum (2014), Bandeira (2017) e Bianchim (2019), em que a flexibilidade é identificada como principal elemento da facilitação trabalho-família, tendo em vista que permite a maior participação no domínio familiar.

Corroboram-se ainda com os estudos que indicam que a busca pelo empreendedorismo é motivada principalmente pela flexibilidade, sendo essa característica do autoemprego identificada como ferramenta de alcance do equilíbrio trabalho-família (ABDELSALAM; AL-HADDAD; ZEQRIRI, 2020; BESAMUSCA et al., 2020; BREEN;

LEUNG, 2020; BRUSH; BRUIN; WELTER, 2009; CARRIGAN; DUBERLEY, 2013; DAWSON et al., 2009; DEMARTINO; BARBATO; JACQUES, 2006; EKINSMYTH, 2011; GEM, 2018; GOMES; SANTANA, 2004; HILL et al., 2007; JOONA, 2018; JONATHAN, 2001; KIRKWOOD, 2007; KIRKWOOD; TOOTELL, 2008; KORSGAARD, 2007; LEPELEY et al. 2019; LEUNG, 2011; LINDO et al., 2007; LEWIS, 2010, 2015; 2016; NEL; MARITZ; THONGPROVATI, 2010; PÉREZ-PÉREZ; AVILÉS-HERNÁNDEZ, 2016; QUENTAL; WETZEL, 2002; RICHOMME-HUET; FRASCO; D'ANDRIA, 2013; SEVÄ; ÖUN, 2015; TANURE, 2014; TEIXEIRA; BOMFIM, 2016).

Considerando que a flexibilidade de horários se apresenta como um recurso muito útil às mulheres que buscam conciliar a maternidade com o trabalho, confirma-se o estudo de Barnett e Hyde (2001), que indicam que o papel desempenhado no trabalho pode trazer benefícios mais consideráveis aos indivíduos que possuem maiores desafios na família, como mães e pais. Steenbergen, Ellemers e Mooijaart (2007) que as mulheres vivenciam níveis mais altos de facilitação do que os homens. Bianchim (2019) acredita que as mulheres, especialmente as mães vivenciam mais a interface positiva porque têm maior necessidade de utilização dos recursos que lhes beneficiam conciliar as demandas profissionais e familiares.

Compreendido que o empreendedorismo parece favorável às mães já que permite gerenciar melhor o tempo de trabalho, usufruindo da flexibilidade lá conquistada em prol dos filhos, a próxima subseção aprofunda o recurso da eficiência.

6.7.7 Eficiência

Das 14 entrevistadas, 04 (E2, E3, E5 e E11) informam que um dos recursos advindos da relação trabalho-família é a eficiência, a qual preconiza que a participação em um papel faz com que o indivíduo melhore sua concentração, foco e senso de urgência em outro papel (FISHER; BULGER; SMITH, 2009; GREENHAUS; POWELL, 2006; HANSON; HAMMER; COLTON, 2006; STEENBERGEN; ELLEMERS; MOOIJART. 2007).

Apesar da participação em múltiplos papéis provocar em 05 entrevistadas perda de foco, conforme descrito na subseção [6.6.1.2. Sobrecarga](#), outras 04 entrevistadas consideram que a participação no papel de mãe faz com que sejam mais eficientes e focadas no seu papel empreendedor. Ou seja, predomina o enriquecimento da família ao trabalho.

Eu fico, realmente, dedicada àquilo que eu tô fazendo naquele momento, embora todas essas intervenções que a gente tem. E, na hora que eu tô ensinando o meu filho, eu tenho intervenções, na hora que eu tô trabalhando ele vem e me solicita, na hora que eu tô num cliente eu recebo um telefonema da escola. Apesar de tudo isso, eu procuro me focar bem naquilo que eu tô fazendo até porque eu gosto de tudo muito bem feito. (E2)

Eu vejo que misturar tudo isso me tornou mais eficiente como mãe. Me sinto uma mãe muito melhor enquanto eu tô trabalhando, e me sinto uma empreendedora muito melhor enquanto eu tô sendo mãe, esposa e filha. Então, eu acho que todas as esferas da minha vida se misturam, mas elas melhoraram cada um desses aspectos [...] **Eu cheguei na conclusão de que ser mãe, muitas vezes, pra muitas mulheres, nos torna muito mais objetivas. Então, o tempo que eu tenho para trabalhar, eu trabalho com muito foco,** eu tenho zero medo, zero restrições de contratar mulheres mães para trabalhar comigo, porque eu sei que na maioria dos casos, vão ser profissionais mais dedicadas [...] **Eu me vejo muito mais focada, determinada e querendo o sucesso da empresa e buscando formas mais rápidas de fazer esse sucesso acontecer.** Foi como me senti voltando pra empresa, e **os reflexos nos números não podem me deixar mentir, isso tem funcionado muito bem [...]** **Eu consigo ter um poder de concentração muito grande em um curto período de tempo.** Então, eu tive um período de adaptação com a maternidade pra entender que eu não teria mais uma, duas ou três horas ininterruptas para eu fazer um trabalho. (E3)

Outra coisa que mudou bastante foi o foco. Hoje, eu não trabalho menos do que eu trabalhava antes, quer dizer, eu trabalho menos horas, mas o meu resultado não é menor, porque eu consegui me organizar, eu consigo focar mais no que eu preciso focar, eu consigo delegar o que eu preciso delegar, acaba que quando você tem mais tempo, você vai fazendo, né, eu vou fazendo. Antes, eu trabalhava direto, eu não tinha com quem compartilhar, eu tinha só que chegar em casa, estar com o marido, mas não era como é hoje, que alguém depende de mim, da minha atenção. Então, **hoje, eu consegui me organizar, eu sou muito mais focada, hoje eu sou bem mais organizada, eu consigo delegar as funções que não precisam ser eu. Então, hoje eu sou uma profissional melhor, uma empresária melhor, porque eu sou mãe [...]** O tempo que a gente está trabalhando, a gente tá focada naquilo, porque a gente tem três horas para resolver, são três horas pra resolver, acaba deixando um pouco mais produtiva, **eu sou uma pessoa mais produtiva hoje, então eu acho que a maternidade acaba tornando a gente mais produtiva.** (E5)

Apesar de não se achar tão focada e eficiente, a empreendedora E1 considera ‘bem prática’ e ter bom senso de urgência: **“Eu sou bem prática e objetiva no que eu preciso ser [...]** eu tento resolver as coisas o mais rápido possível, eu tento, assim, na minha cabeça, eu acho que eu consigo bem diferenciar o que é prioridade do que é importante do que é urgente” (E1).

Logo, por saber que não dispõem de muitas horas seguidas e ininterruptas para se dedicar ao negócio, as mulheres são mais eficientes, focadas, produtivas, resolutivas, ágeis e objetivas no reduzido tempo reservado ao trabalho, o que é confirmado nas seguintes falas: **“Eu cheguei na conclusão de que ser mãe [...]** nos torna muito mais objetivas. Então, o tempo que eu tenho para trabalhar, eu trabalho com muito foco [...] tive um período de adaptação com a maternidade pra entender que eu não teria mais uma, duas ou três horas ininterruptas” (E3); **“Eu sou muito mais focada, [...]** sou [...] uma empresária melhor porque eu sou mãe [...] O tempo que a gente está trabalhando, a gente tá focada naquilo, porque a gente tem três horas para resolver [...] a maternidade acaba tornando a gente mais produtiva” (E5).

As mesmas entrevistadas indicam ainda que, apesar de dedicarem menos tempo ao trabalho, a maior produtividade garante que os resultados da empresa continuem sendo bons: “eu me vejo [...] buscando formas mais rápidas de fazer esse sucesso acontecer [...] e os reflexos nos números não podem me deixar mentir, isso tem funcionado muito bem” (E3); “eu trabalho menos horas, mas o meu resultado não é menor” (E5).

Em suma, conforme mencionado em outra ocasião pela entrevistada E13, essas empreendedoras sugerem que conseguiram fazer ‘de um limão uma limonada’, já que aprenderam a tirar proveito da multiplicidade de papéis, sendo mais eficientes e produtivas no reduzido tempo destinado ao trabalho. Esse achado confirma o estudo de Ruderman et al. (2002), em que as situações pessoais – maternidade, habilidades sociais, capacidade de multitarefa, respeito às diferenças individuais - aumentaram a eficácia das gerentes; e o de Joon (2018), que sugere que se tornar mãe pode refletir em maior eficiência laboral.

Compreendido que a participação no papel de mãe faz com que uma pequena parte das entrevistadas seja mais objetiva, focada e produtiva no seu papel empreendedor, a próxima subseção evidencia como essa eficiência laboral pode repercutir em maior energia à família.

6.7.8 *Energia*

Das 14 entrevistadas, 05 (E3, E6, E8, E11 e E13) sugerem que um dos recursos advindos da relação trabalho-família é a energia, a qual preconiza que a disposição e energia obtidas em uma esfera podem melhorar o desempenho do indivíduo na outra esfera (FISHER; BULGER; SMITH, 2009; GREENHAUS; POWELL, 2006; HANSON; HAMMER; COLTON, 2006; STEENBERGEN; ELLEMERS; MOOIJART. 2007).

Apesar do acúmulo de papéis provocar na maior parte das entrevistadas falta de energia, conforme descrito na subseção [6.6.1.3. Pouco tempo à família](#), essas 05 entrevistadas (E3, E6, E8, E1 e E13) consideram que, por serem mães, têm maior energia e garra para trabalhar, o que melhora o seu desempenho no papel empreendedor. Ou seja, há enriquecimento da família ao trabalho.

Eu sabia que pelo menos nos primeiros anos [a maternidade] ia trazer impactos, que eu acreditava que iam ser negativos [...] Não, não foi de nenhuma maneira [como eu acreditava que seria]. Eu tive uma mudança pessoal, mas acho que toda mãe passa por uma mudança pessoal muito grande. Eu, com todos os meus privilégios de apoio, o apoio do marido, da sogra, da mãe e de todo mundo ali ao meu redor fazendo as coisas funcionar, a minha sócia me dando um tempo de respiro. **Quando eu voltei a pensar no negócio, eu votei com muito mais garra, com muita mais determinação, com mais vontade de fazer acontecer.** (E3)

Eu amadureci muito [por conta da maternidade] [...] porque fui mãe com 18 anos, eu

tive que conciliar o trabalho [...] **Eu aprendi muito a ter responsabilidade, a querer dar o melhor para os meus filhos, e a lutar por eles. Então, até hoje, eu acho que batalhei, lutei o tanto que lutei até hoje por eles.** Então, foi uma coisa positiva ter uma família jovem, ou cedo demais. É positiva porque a gente tem que amadurecer, a querer crescer, mesmo sem está no tempo certo. Porque tem que enfrentar, porque eles dependem de você [...] Isso porque eu queria fazer por eles, o que os meus pais não tinha feito por mim, por não poderem, entendeu. Porque eu sempre sonhei, quando criança, **sonhava em estudar em uma escola particular, uma bobagem, mas eu sonhava e eu não podia. E eu falei assim: ‘os meus filhos vão estudar’ porque eu vou trabalhar e pagar.** (E6)

[A maternidade] me trouxe esse senso de realidade, essa garra, a vontade de fazer a empresa crescer [...] Mudou completamente a minha vida, a minha percepção das coisas, **minha garra, a minha vontade de ter autonomia, de tudo [...]** A vantagem [da mulher empreendedora] eu acho que é essa de que **o filho traz essa garra [...]** **você fica com sangue no olho.** (E8)

“Com certeza [o estresse do trabalho repercute na esfera familiar], a gente já chega mais capenga [...], mas eu vou te dizer, não querendo romantizar a maternidade obviamente, mas **quando a gente vê aquele serumaninho, mulher, dá uma energia diferente, só Deus, viu, inexplicável**” (E13)

Assim, elas destacam que o filho dá força, garra, energia, determinação, propósito, responsabilidade, propiciando que trabalhem com mais vontade de fazer o negócio dar certo e crescer. Tudo é feito em prol dos filhos, na intenção de dar-lhes a melhor qualidade de vida possível, conforme detalhado na subseção [6.7.2. Recurso material](#): “A vantagem [da mulher empreendedora] eu acho que é essa de que o filho traz essa garra [...] você fica com sangue no olho” (E8); “Eu amadureci muito [por conta da maternidade] [...] Eu aprendi muito a ter responsabilidade, a querer dar o melhor para os meus filhos, e a lutar por eles. Então, até hoje, eu acho que batalhei, lutei o tanto que lutei até hoje por eles” (E6).

Esse achado confirma a pesquisa de Greenhaus e Powell (2006), que apontam o efeito indireto das emoções e humor positivos adquiridos em um papel melhorarem a qualidade de vida em papel diverso. Os autores citam como exemplo que o estado emocional positivo criado no domínio familiar pode aumentar a energia e disposição do indivíduo, melhorando seu desempenho no domínio profissional.

Compreendido que a participação no papel de mãe faz com que uma parte das entrevistadas tenha mais energia, disposição e garra para trabalhar, melhorando o seu desempenho enquanto empreendedora, a próxima seção apresenta as considerações finais desta pesquisa.

6.8 Confronto dos resultados com os pressupostos

Após toda a análise e discussão dos resultados, no Quadro 15, é apresentado o confronto dos principais achados com os pressupostos, demonstrando o que foi predominante, parcialmente predominante ou não predominante nesta pesquisa.

Quadro 15 – Confronto dos resultados com os pressupostos

Resultados	Pressupostos	Resultados X Pressupostos
A busca pelo empreendedorismo se deu pouco após o nascimento dos filhos por essa ocupação permitir maior flexibilidade e, portanto, maior equilíbrio trabalho-família;	A identidade do papel de gênero, em particular o de mãe, é levada em consideração ao se optar pelo empreendedorismo;	Predominante
O sucesso profissional é compreendido como o 'retorno financeiro e crescimento' seguido do 'equilíbrio trabalho-família';	O sucesso profissional é percebido como a conciliação da boa maternidade com a carreira empreendedora promissora;	Parcialmente predominante
As empreendedoras consideram seu desempenho profissional insuficiente e uma pequena parte delas relata sentimento de culpa no papel familiar;	As mães empreendedoras acreditam que desempenham bem seus papéis profissionais, apesar de se sentirem culpadas por não priorizarem seus papéis familiares;	Não predominante
As incompatibilidades estão relacionadas à responsabilidade e envolvimento e à sobrecarga, ambos conflitos da dimensão tempo que prejudicam o desempenho do papel de mãe;	Os conflitos do trabalho interferindo na família devido ao tempo se sobressaem como prejudiciais ao desempenho do papel de mãe;	Predominante
Os benefícios estão relacionados, predominantemente, ao capital psicológico e desenvolvimento, ambos recursos que facilitam o desempenho do papel de empreendedora.	As transferências de valores, felicidade e novas habilidades da família ao trabalho se destacam como recursos que beneficiam o desempenho do papel de empreendedora.	Parcialmente predominante

Esse confronto indica que o 1º pressuposto (a identidade do papel de gênero, em particular o de mãe, é levada em consideração ao se optar pelo empreendedorismo) e 4º (os conflitos do trabalho interferindo na família devido ao tempo se sobressaem como prejudiciais ao desempenho do papel de mãe) foram predominantes; já o 2º (o sucesso profissional é percebido como a conciliação da boa maternidade com a carreira empreendedora promissora) e 5º (as transferências de valores, felicidade e novas habilidades da família ao trabalho se destacam como recursos que beneficiam o desempenho do papel de empreendedora) foram parcialmente predominantes. Por fim, o 3º pressuposto (as mães empreendedoras acreditam que desempenham bem seus papéis profissionais, apesar de se sentirem culpadas por não priorizarem seus papéis familiares) não foi predominante. Após apresentar esse confronto, a próxima seção explana as considerações finais.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A relação entre trabalho e família tem atraído a atenção de vários estudiosos principalmente a partir da inserção das mulheres no mercado de trabalho formal, quando passaram a acumular papéis profissionais e familiares. A literatura indica que há dois polos resultantes dessa relação: o negativo (conflito trabalho-família) e o positivo (interface positiva entre trabalho e família). Assim, seja para reduzir conflitos ou se beneficiar dos recursos provenientes dessa acumulação, muitas mulheres, especialmente mães, inserem-se no empreendedorismo.

Assim, a pesquisadora conduziu um estudo qualitativo e descritivo, mediante entrevistas semiestruturadas com quatorze empresárias, tendo como objetivo geral compreender como se caracterizam as relações entre as interfaces trabalho-família, a maternidade e o empreendedorismo feminino na percepção de empreendedoras do estado do Ceará que gerenciam pequenos negócios de vestuário no setor de confecção. Acredita-se que esse objetivo foi atingido, uma vez que se conseguiu responder à questão da pesquisa, caracterizando que **a interface trabalho-família traz mais benefícios do que incompatibilidades no contexto do empreendedorismo e, por isso, essa carreira vem se apresentando de forma mais interessante às mães da classe média, empoderando não só elas, mas uma rede coletiva de mulheres atuantes na moda.** Nesse sentido, a [tese](#) inicialmente defendida nesta pesquisa é confirmada.

Buscando organizar e sistematizar os resultados, foram criadas cinco categorias de análise, relacionadas aos objetivos específicos deste estudo, bem como unidades contextuais e unidades de codificação correspondentes. Para facilitar a visualização dos achados, esses códigos foram consolidados em *network views*, no software *atlas.ti*, de acordo com encadeamento lógico de ideias entre eles.

O primeiro objetivo específico, aprofundar a relação entre a maternidade e o percurso empreendedor, foi esmiuçado a partir de três unidades contextuais: motivações para empreender, gênero e apoio. Estas demonstram as motivações objetivas e subjetivas para a entrada e, principalmente, manutenção das mulheres no empreendedorismo.

A unidade 'gênero' evidencia o porquê de as mulheres empreenderem e serem a maioria no ramo da confecção, apontando-se: i) habilidades consideradas femininas: as atividades relacionadas à moda são historicamente associadas às mulheres por terem 'habilidades natas', as quais são passadas de geração em geração na família; ii) identificação materna: ao se tornarem mães, as mulheres empreendem buscando explorar oportunidades associadas ao universo materno; iii) patriarcado: considerando que 'costurar é coisa de

mulher', há um afastamento social dos homens de tudo que remete à moda; iv) autoempoderamento: as mulheres atuantes no ramo da moda se fortalecem e facilitam o acesso de outras mulheres por meio de ajuda mútua e valorização de comunidades mais vulneráveis (mulheres da baixa renda, negras, homossexuais, transgêneros e redes locais); e v) precariedade laboral: as mulheres se submetem com maior frequência a trabalhos precários e, por isso, muitas são empurradas à atividade de costurar como alternativa para adquirir renda trabalhando de casa. A unidade 'apoio' mostra como o incentivo recebido da família, do parceiro e de trabalhadoras domésticas repercute na escolha e continuidade do empreendedorismo, trazendo segurança, autoconfiança e disponibilidade física e emocional ao percurso empreendedor.

A unidade contextual 'motivações para empreender' elenca as principais razões para as mulheres escolherem o empreendedorismo, apresentadas na seguinte ordem decrescente: flexibilidade, autonomia, exploração de oportunidade, necessidade financeira e insatisfação profissional. Para a maior parte das entrevistadas, a busca pelo empreendedorismo se deu pouco após o nascimento dos filhos justamente por ser essa uma ocupação que permitia uma maior flexibilidade de horários e, conseqüentemente, melhor equilíbrio trabalho-família na percepção delas. Logo, **isso indica que o primeiro pressuposto - a identidade do papel de gênero, em particular o de mãe, é levada em consideração ao se optar pelo empreendedorismo - é predominante nesta pesquisa, sendo a motivação do maior grupo de empreendedoras.** E, mesmo entre as empreendedoras que elencaram as outras motivações, a maternidade é constantemente considerada para se permanecer na atividade empreendedora.

O segundo objetivo específico, compreender a percepção de sucesso profissional após a maternidade, foi demonstrado mediante três unidades de codificação, apresentadas na seguinte ordem decrescente: retorno financeiro e crescimento, equilíbrio trabalho-família e realização. Apesar das entrevistadas indicarem que o sucesso profissional é multifatorial, estando relacionado a aspectos pessoais, familiares e empresariais; percebe-se uma ênfase maior ao 'retorno financeiro e crescimento' seguido do 'equilíbrio trabalho-família', sendo que em ambos os casos a renda oriunda do negócio é usada como instrumento de melhoria da qualidade de vida familiar. **Esse resultado sugere que o segundo pressuposto - o sucesso profissional é percebido como a conciliação da boa maternidade com a carreira empreendedora promissora - é parcialmente predominante, já que aparece qualitativamente e quantitativamente próximo de 'retorno financeiro e crescimento'.**

Independe da percepção de sucesso enfatizada, todas as empreendedoras ressaltam a importância dada ao dinheiro e à expansão do negócio, sendo sua tranquilidade e seus maiores sonhos relacionados a isso. Elas também indicam que a maternidade e a carreira são tudo na sua vida, sendo esferas complementares e indissociáveis; que contribuem igualmente para seu sucesso, realização, satisfação e felicidade. Considerando que o sucesso em apenas uma dessas esferas não lhes é suficiente, por mais desafiador que seja conciliar uma expansão empresarial com as demandas familiares, as mulheres não cogitam limitar o crescimento do negócio para estarem mais disponíveis à família.

O terceiro objetivo específico, analisar a percepção de desempenho nos papéis familiares e profissionais após a maternidade, foi revelado por intermédio de duas unidades de codificação: ‘papéis e estilo gerencial’ e ‘papéis e culpa’. As narrativas indicam que os papéis familiares e profissionais estão interconectados, logo seu desempenho ocorre de forma conjunta e têm repercussões em diversas esferas. Assim, as entrevistadas assumem um estilo gerencial participativo, próximo, amigável e fluido, sendo comum a preferência por trabalhadoras mulheres, a sororidade com outras mães e a empatia com os funcionários. Esse estilo é semelhante à forma que com que conduzem seus filhos e seu lar. Além disso, apresentam um alto nível de exigência consigo mesmas e, por isso, tendem a não avaliar bem seu desempenho geral e algumas se sentem culpadas por não terem tempo ou disponibilidade emocional para os filhos. **Isso indica que o terceiro pressuposto - as mães empreendedoras acreditam que desempenham bem seus papéis profissionais, apesar de se sentirem culpadas por não priorizarem seus papéis familiares – não é predominante nesta pesquisa, tendo em vista que elas consideram seu desempenho profissional insuficiente e apenas quatro empreendedoras relatam o sentimento de culpa no papel familiar.**

O quarto objetivo específico, investigar os conflitos trabalho-família vivenciados por mães empreendedoras, foi evidenciado por meio das três dimensões do conflito (tempo, tensão e comportamento). Assim, o trabalho prejudica a família, principalmente, por conta do tempo e da tensão. Ou seja, o papel empreendedor afeta o desempenho do papel materno por conta do alto nível de responsabilidade e envolvimento, que traz maiores desafios à relação trabalho-família, já que, na incessante vontade de fazer o negócio dar certo, as empreendedoras acabam se ausentando ainda mais da família; da sobrecarga, a qual acarreta em exaustão física e mental por conta do excessivo tempo dedicado ao negócio, do constante teletrabalho, da flexibilidade de horários, de trabalharem bem mais na carreira empreendedora do que na formal e da falta de foco; e do estresse do trabalho, que gera diversos sintomas de tensão. Tudo isso faz com que as empreendedoras estejam sempre sem tempo, disponibilidade

emocional ou energia para os filhos e para si mesmas. Apesar de ter quase nenhuma incidência e repercussão, também se percebe que a família prejudica o trabalho por conta do comportamento. Ou seja, o comportamento maternal prejudica o desempenho do papel empreendedor por serem flexíveis e afetuosas além do que consideram adequado.

Para uma pequena parte das entrevistadas, a relação trabalho-família traz mais incompatibilidades do que benefícios. Essas incompatibilidades estão relacionadas à responsabilidade e envolvimento com o negócio e à sobrecarga de trabalho, ambos conflitos da dimensão tempo que prejudicam o desempenho do papel materno. Ou seja, predominam os conflitos do trabalho à família. **Isso aponta que o quarto pressuposto - os conflitos do trabalho interferindo na família devido ao tempo se sobressaem como prejudiciais ao desempenho do papel de mãe - é predominante nesta pesquisa, sendo citado por todas as empreendedoras.**

O quinto objetivo específico, apreender a interface positiva entre o trabalho e a família de mães empreendedoras, foi demonstrado mediante oito recursos (capital psicológico, recurso material, desenvolvimento, afeto, valores, tempo eficiência e energia.). Assim, predominantemente, a família beneficia o trabalho a partir do transbordamento de capital psicológico, desenvolvimento, valores, eficiência e energia. Ou seja, a realização conjugal e a participação no papel materno melhoram o desempenho do papel empreendedor por meio do transbordamento de segurança, diferentes perspectivas e habilidades, como capacidade de multitarefas, dinamismo, agilidade, adaptabilidade, expansão de referências, comunicação amigável, inovação, criatividade, identificação de talentos e de necessidades; de valores altruístas: empatia, bondade, paciência e resiliência; de maior eficiência, foco, produtividade e objetividade; e de maior energia, garra, força, responsabilidade e propósito. Já o trabalho beneficia a família através do transbordamento de recurso material, afeto e tempo. Ou seja, o papel empreendedor melhora o desempenho do papel materno a partir do extravasamento de renda necessária ao aumento da qualidade de vida familiar; estado emocional positivo, autoestima e felicidade; e melhor gestão do tempo, beneficiando-se da flexibilidade de horários.

Para a maior parte das entrevistadas, a relação trabalho-família traz mais benefícios do que incompatibilidades. Na conclusão da pesquisadora, esses benefícios estão relacionados, predominantemente, ao recurso do capital psicológico e desenvolvimento, quando, respectivamente, a realização conjugal favorece a participação do parceiro nas atividades domésticas, gerando segurança e disponibilidade que facilitam o desempenho do papel empreendedor; e as habilidades e diferentes perspectivas desenvolvidas na maternidade

melhoram o desempenho do papel empreendedor. Ou seja, predomina o enriquecimento da família ao trabalho. Logo, **isso indica que o quinto pressuposto - as transferências de valores, felicidade e novas habilidades da família ao trabalho se destacam como recursos que beneficiam o desempenho do papel de empreendedora – é parcialmente predominante tendo em vista que apenas a transferência de novas habilidades se destacou nesta pesquisa.** Apesar dos valores e da felicidade serem abundantemente citados, não são elencados como os maiores beneficiadores da relação trabalho-família.

Cumpramos ressaltar ainda que a interface positiva e o conflito trabalho-família não são domínios excludentes, percebendo-se constantemente a ocorrência simultânea dos dois neste estudo. Assim, a empreendedora E8 vivencia conflito por conta da falta de energia decorrente da excessiva dedicação ao trabalho, prejudicando o desempenho do papel materno; e, paralelamente, experimenta enriquecimento porque a maternidade lhe dá energia e garra, beneficiando o papel empreendedor. Já E1 considera que experimenta conflito porque acumula mais responsabilidades domésticas devido à flexibilidade, em contraposição também vivencia enriquecimento já que a flexibilidade é considerada por ela a principal vantagem e a razão de escolha da carreira empreendedora. Ou seja, a energia e a flexibilidade podem estar, simultaneamente, associadas ao conflito e ao enriquecimento trabalho-família. Logo, é recorrente a contradição dos discursos, podendo a empreendedora relatar insatisfação com um aspecto e, em outro momento, demonstrar extrema satisfação em relação ao mesmo aspecto.

Essa contradição também fica evidente quando se verifica que as mulheres pesquisadas tinham expectativas de alcance do equilíbrio trabalho-família através do empreendedorismo, entretanto, paradoxalmente, perceberam que o alcançar se tornou, na realidade, uma de suas maiores dificuldades. Isso ocorre porque a responsabilidade e envolvimento com o negócio faz com trabalhem bem mais na carreira empreendedora do que no emprego formal, ausentando-se mais do que imaginavam da família; além disso, a flexibilidade de horários acaba se configurando em sobrecarga muitas vezes. Diante desse cenário, algumas entrevistadas mencionam ser necessário o estabelecimento de horários de trabalho relativamente fixos e a inserção dos filhos em colégios integrais para tentar não prejudicar o negócio. Assim, alerta-se que a transição à carreira empreendedora pode acabar significando o retorno ao regime rígido de trabalho e a ausência na criação dos filhos, agravando os conflitos trabalho-família vivenciados no emprego formal. O que se percebe é que as mulheres mudam de carreira para tentar dar conta de tudo e, novamente, se veem reféns do mesmo modelo que outrora as oprimiu. Diante dessa constatação, esta pesquisa reflete sobre a incessante busca das mulheres por um formato de trabalho que lhes seja

compatível com as demandas familiares e conclui que, enquanto não houver mudanças na base da sociedade patriarcal com a maior participação dos homens nas responsabilidades domésticas, é provável que todas as carreiras se constituam em armadilhas ou subterfúgios.

De forma geral, a partir da compreensão desses achados, percebe-se que o trabalho é o maior gerador de conflitos à família; já a família é a maior geradora de recursos positivos ao trabalho. Portanto, predomina, respectivamente, o conflito trabalho-família e a interface positiva família-trabalho, sendo que esta se sobressai àquele. Esse resultado pode estar associado ao fato de que, no empreendedorismo feminino, especialmente, no materno, há uma indefinição de fronteiras entre trabalho e família, logo conta muito a favor que o contexto familiar – a participação do cônjuge nas atividades domésticas e as habilidades maternas – seja um recurso transferível ao negócio.

Essa maior apreensão positiva da relação trabalho-família parece ter relação com perfil das empreendedoras: mulheres da classe média, brancas, jovens, casadas, escolarizadas; que dispõem de um bom apoio familiar, conjugal e de empregadas domésticas; que se envolvem em relacionamentos amorosos estáveis e colaborativos; e que atuam em um segmento predominantemente feminino. Ou seja, o contexto pessoal, familiar e empresarial lhes parece favorável ao progresso, empatia, autoconfiança, autorrealização, autonomia, possibilidade de escolha, senso de utilidade, assunção de riscos, independência financeira e emocional, emancipação e insubordinação em relação ao homem e, sobretudo, conciliação.

A despeito da classe média ter maiores ferramentas para vivenciar esses aspectos positivos, considerando que as empreendedoras dessa classe criam oportunidades e colaboram em prol de todas mulheres, inclusive daquelas mais socio vulneráveis, a pesquisadora concluiu que o empreendedorismo feminino vem proporcionando a uma rede coletiva de mulheres da moda condições de protagonismo, autonomia e autoempoderamento.

De toda forma, o contexto socioeconômico da classe média pode camuflar certas dificuldades e dilemas da carreira empreendedora. Assim, os resultados desta pesquisa se limitam a esse perfil de mulheres. Logo, não se pode generalizar os resultados às empreendedoras brasileiras que, na maior parte das vezes, são empurradas ao empreendedorismo devido à dificuldade de acesso ao emprego formal, como é o caso das costureiras aqui citadas. Para elas, que precisam estar em casa ‘cuidando de tudo’, o autoemprego se torna a única alternativa possível de trabalho, reforçando a precariedade laboral e os papéis associados ao gênero, além de comprometer o sucesso de seus negócios. Apesar dessa limitação, considera-se impreterível analisar a acumulação de papéis entre

mulheres da classe média, em que o desempenho de diversas atividades não caracteriza necessariamente essa precariedade.

Considerando ainda que as entrevistadas atuam no segmento de moda, o qual é consoante ao padrão patriarcal dominante de que vestir é função feminina, também não se pode generalizar os resultados às empreendedoras brasileiras em geral, que, ao tentar adentrar segmentos masculinizados ou quebrar padrões, muitas vezes, se deparam com discriminações, retaliações, assédios, preconceitos e estigmas que tenham como base o gênero.

Ainda em relação às limitações, conforme já apontado por Bianchim (2019), a escassa literatura internacional e, principalmente, nacional sobre a análise conjunta do polo negativo e positivo da interface trabalho-família, limitou a discussão teórica. O contexto pandêmico também trouxe desafios adicionais, prejudicando a coleta de dados pela inviabilização do contato presencial, impossibilidade de captar melhor as emoções e constante interrupção das entrevistas. Aponta-se ainda como restrição a dificuldade de se classificar, agrupar e analisar as citações numa única unidade contextual, visto que os temas da pesquisa são extremamente interligados e conectados.

Esta pesquisa supre duas lacunas apontadas na literatura nacional (pesquisas que contemplem as duas perspectivas teóricas da interface trabalho-família simultaneamente; e pesquisas que contemplem a conexão entre o empreendedorismo feminino e a maternidade), apresentando três contribuições acadêmicas. A primeira é o avanço científico da área de comportamento organizacional a partir da análise conjunta do polo teórico negativo e positivo da interface trabalho-família, validando a literatura majoritária no que concerne à maior incidência tanto do conflito quanto da interface positiva trabalho-família sobre as mulheres e à maior incidência dos recursos positivos dessa interface.

A segunda implicação acadêmica é a contribuição trazida ao modelo “5Ms” de consciência de gênero proposto por Brush, Bruin e Welter (2009), confirmando que a maternidade impacta significativamente no empreendedorismo feminino e, por isso, é interessante que seja analisada de forma central nos estudos dessa temática. A terceira e principal contribuição acadêmica é a discussão sobre o fenômeno internacional ‘*mumpreneurs*’, destacando suas perspectivas, nuances e repercussões. A partir disso, foi possível a inclusão na literatura nacional das oportunidades que a maternidade oferece ao empreendedorismo e vice-versa, além de revisar a bibliografia sobre as restrições. A partir desse balanço, identificou-se que se sobressaem as oportunidades a partir da aquisição de habilidades e perspectivas ampliadas; e compreendeu-se que não a maternidade, mas sim a falta de participação do pai da criança funciona como restrição ao progresso profissional

feminino. Dessa forma, confirma-se a literatura majoritária internacional de que o fenômeno ‘*mumpreneur*’ está mais alinhado à interface positiva trabalho-família, quando o papel de mãe reforça o de empreendedora e favorece a entrada, permanência e ascensão nessa carreira; e a literatura nacional que compreende o empreendedorismo como ferramenta de maior autonomia, emancipação, poder de decisão e autorrealização. Paralelamente, não se ratifica a literatura que aponta a maternidade como empecilho da carreira das mulheres.

Quanto à contribuição social, a pesquisadora apresentou a variável gênero como um construto social amplo e subjetivo, que afeta e é afetado pela dicotômica relação público-privado da mulher empreendedora. Assim, evidencia-se que a interconexão entre papéis familiares e profissionais reflete em diversos aspectos, como: nas contradições e nos dilemas vivenciados pelas mulheres, na busca pelo empreendedorismo, na definição do produto, na estrutura organizacional, no estilo gerencial, no padrão empresarial, na percepção de sucesso e na expectativa de crescimento e de retorno financeiro do negócio.

Ainda no que tange à contribuição social, considerando que o equilíbrio trabalho-família é indispensável à inserção e manutenção das mães no trabalho remunerado, especialmente, àquelas de baixa renda, que não dispõem de apoio ou recursos para terceirização, este estudo sugere o desenvolvimento de leis e políticas públicas que forneçam infraestrutura gratuita de apoio às famílias, como creches, asilos, espaços de recreação, hospitais infantis, hospitais de saúde da mulher, transporte e merenda escolar etc. Também se aponta para a necessidade de os órgãos de fomento ao empreendedorismo darem a devida assistência na gestão dos conflitos entre trabalho e família, assim como já tradicionalmente realizado com a educação financeira e a captação de crédito. Sugere-se ainda o aprofundamento do projeto de lei que visa ampliar a licença paternidade, bem como do outro que busca implementar a licença parental no Brasil, ambos promoveriam uma divisão mais igualitária das responsabilidades familiares, possibilitando a longo prazo a ruptura dos padrões da sociedade patriarcal vigente.

Em consonância ao exposto, como contribuição gerencial, recomenda-se o desenvolvimento de políticas organizacionais voltadas à equidade de gênero, como já acontece em países desenvolvidos e em grandes empresas, que estabelecem cota para funcionárias mulheres, cota nos conselhos de administração, alargamento da licença maternidade, flexibilidade de horários, auxílio creche, *home office*, trabalho híbrido etc.

Todas essas iniciativas favorecem a transposição de uma das principais barreiras impostas às mulheres - a conciliação trabalho-família - o que poderá repercutir na credibilidade e no desempenho de seus empreendimentos. Considerando que os negócios

femininos trazem importantes contribuições financeiras, sociais e políticas não só à empreendedora, mas também a sua família, comunidades vulneráveis, redes locais e outras mulheres e famílias, investir neles pode refletir no desenvolvimento socioeconômico do país, na diminuição das desigualdades e na equidade de gênero.

Por fim, sugere-se o desenvolvimento de pesquisa quantitativa com um número substancial de mulheres, a fim de identificar, classificar e estabelecer relações entre os recursos negativos e positivos resultantes da interface trabalho-família. Com isso, seria possível a generalização dos resultados, a replicação da pesquisa com outros perfis profissionais e a criação de um *ranking* com os principais conflitos e recursos provenientes da interface trabalho-família. Também se propõe a realização de pesquisa qualitativa com mulheres empreendedoras de camadas sociais distintas a fim de se comparar os resultados. Considerando que este estudo inicia na literatura nacional a discussão sobre os impactos positivos da maternidade ao trabalho e vice-versa, sugere-se o desenvolvimento de outros estudos com esse propósito, buscando, portanto, trazer perspectivas mais atuais da relação trabalho-família, além das já tradicionais sobre conflitos e barreiras, demonstrando também oportunidades às mulheres que desejam conciliar a maternidade com uma carreira promissora.

REFERÊNCIAS

ABDELSALAM, R.; AL-HADDAD, S.; SHARABATI, A. Relationship between Maslow's hierarchy of needs and mumpreneurial intentions. **Problems and Perspectives in Management**, v. 20, n. 3, p. 387-399, 2022.

ABDELSALAM, R.; AL-HADDAD, S.; ZEQRIRI, Jusuf. Influence of work–family conflict on the emergence of nascent mumpreneurs community in Jordan. **Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy**, 2020.

ABRAMO, L. Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária? In: HIRATA, H.; SEGNINI, L. (Eds.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: SENAC, 2007.

ABUHUSSEIN, T.; KOBURTAY, T. Opportunities and constraints of women entrepreneurs in Jordan: an update of the 5Ms framework. **International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research**, v. 27, n. 6, p. 1448-1475, 2021.

ACCARDO, E. M. **As relações entre conflito trabalho-família, bem estar subjetivo e bem estar no trabalho**. 2013. 93 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2013.

AGÊNCIA BRASILEIRA DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL (ABDI). **Indústria têxtil - avanços e desafios trazidos pela pandemia**. Disponível em: <<https://www.abdi.com.br/postagem/industria-textil-avancos-e-desafios-trazidos-pela-pandemia>>. Acesso em: 17 jul. 2021.

AGÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO DO ESTADO DO CEARÁ (ADECE). **Resumo Histórico da Indústria Têxtil e de Confecções no Ceará**. Relatório técnico. Fortaleza - CE, 2018. Disponível em: <<http://www.adece.ce.gov.br/index.php/camara-setorial-da-cadeia-produtiva-dovestuario/category/36-apresentacoes>>. Acesso em: 10 ago. 19.

AGUIAR, C. V. N. **Interfaces entre o trabalho e a família e os vínculos organizacionais: Explorando a tríade família-trabalho-organização**. 2016. 142 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2016.

AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B. Interface positiva trabalho e família: proposta de instrumento e evidências de validade. **Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment**, v. 17, n. 1, p. 48-58, 2018.

_____. Interfaces entre o trabalho e a família: questões conceituais e empíricas. **Estudos de Psicologia**, v. 23, n. 3, p. 212-223, 2018.

_____. Interfaces entre trabalho e família: caracterização do fenômeno e análise de preditores. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 17, n. 1, p. 15-21, 2017.

_____. Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito trabalho-família. **Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment**, v. 12, n. 2, p. 203-212, 2013.

AKEHURST, G.; SIMARRO, E.; MAS-TUR, A. Women entrepreneurship in small service firms: Motivations, barriers and performance. **The Service Industries Journal**, v. 32, n. 15, p. 2489-2505, 2012.

ALLEN, T. D. **The work and family interface**. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of organizational psychology*, p. 1163–1198, New York: Oxford University Press, 2012.

ALMEIDA, D. C. **Avaliação de políticas públicas: um estudo de caso do Programa Mulheres Mil em Alagoas com enfoque na eficiência, eficácia e efetividade**. 2018. 84 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2018.

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, 2014.

AMED, I. et al. The state of fashion 2020 Coronavirus Update. **Business of Fashion and McKinsey & Company: New York, NY, USA**, 2020.

AMSTAD, F. T. et al. A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. **Journal of occupational health psychology**, v. 16, n. 2, p. 151, 2011.

ANSKAITIENĖ, V. **Moterų įsidarbinamumą po motinystės atostogų lemiantys veiksniai**. 2021. 79 f. Tese (Doutorado em Economia e Negócios) - Kauno Technologijos Universitetas. Kaunas, 2021.

ARAGÃO, E. F.; LIMA FILHO, I. P.; MOREIRA, R. A. A. (Pesq.). **O fiar e o tecer: 130 anos da indústria têxtil do Ceará** – Fortaleza: Sinditêxtil: Gráfica LCR, 2014.

ARAÚJO, C.; SCALON, M. C. (Ed.). **Gênero, família e trabalho no Brasil**. FGV Editora, 2005.

ARAVANIS, E. 'Ao homem, a madeira e os metais; à mulher, a família e os tecidos': um estudo das lógicas de gênero que nortearam a organização do trabalho fabril no Rio Grande do Sul nos primeiros anos da República (1889-1920). In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 7, 2006, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: Editora Mulheres, 2006. v. 1. p. 01-05.

ARCHER, C. How influencer ‘mumpreneur’bloggers and ‘everyday’ mums frame presenting their children online. **Media International Australia**, v. 170, n. 1, p. 47-56, 2019.

ARRUZZA, C.; BHATTACHARYA, T.; FRASER, N. **Feminismo para os 99%: um manifesto**. Boitempo Editorial, 2019.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXIL E DE CONFECÇÃO (ABIT). **Para 2021, ABIT projeta produção semelhante à de 2019**. Disponível em: <<https://www.abit.org.br/noticias/para-2021-abit-projeta-producao-semelhante-a-de-2019>>. Acesso em: 17 jul. 2021.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO (ABIT).

Perfil do setor: dados gerais do setor referentes a 2019 (atualizados em dezembro de 2020). Brasil, 2020. Disponível em: < <http://www.abit.org.br/cont/perfil-do-setor>>. Acesso em: 08 mar.20.

AUDIA, P. G.; RIDER, C. I. A garage and an idea: what more does an entrepreneur need?. **California Management Review**, v. 48, n. 1, p. 6-28, 2005.

AUDRETSCH, D. B.; KEILBACH, M. **Entrepreneurship, growth and restructuring**. Papers on Entrepreneurship, Growth and Public Policy, 2006.

B2MAMY. **Acelerando a mãe empreendedora e suas conexões, 2020**. Disponível em: <<https://www.b2mamy.com.br/b2mamy-maes-empendedoras>>. Acesso em: 12 abr. 20.

BACELAR, A. S. et al. A influência das socializações no processo decisório de mulheres empreendedoras. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, v. 17, n. 3, p. 192-217, 2020.

BALUTA, M. C.; MOREIRA, D. A injunção social da maternagem e a violência. **Revista Estudos Feministas**, v. 27, n. 2, 2019.

BANDEIRA, E. L. et al. Estratégias de atenuação do conflito trabalho-família utilizadas por empreendedoras. **Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 18, p. 208-226. 2020.

BANDEIRA, E. L. **O conflito trabalho-família vivenciado por mulheres empreendedoras do setor de confecção**. 2018. 140 f. Dissertação (Mestrado em Administração e Controladoria) – Faculdade de Economia, Administração, Atuárias e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, Brasil, 2017.

BANDEIRA, E. L.; FERREIRA, V. C.; CABRAL, A. C. A. Conflito trabalho-família: a produção científica internacional e a agenda de pesquisa nacional. **REAd: Revista Eletrônica de Administração**, v. 25, n. 1, p. 49-82, 2019.

BANDEIRA, L. L. et al. As dificuldades de percurso das mulheres empreendedoras. **Revista de Gestão e Secretariado (Management and Administrative Professional Review)**, v. 12, n. 3, p. 1-18, 2021.

BARBOSA, A. F.; MENDES, R. C. As relações econômicas entre Brasil e China: uma parceria difícil. **FES Briefing Paper**, p. 1-10, 2006.

BARBOSA, H. M. A. et al. Gerenciando o conflito trabalho-família no empreendedorismo feminino: evidências de um estudo com microempreendedoras individuais. **GeSec: Revista de Gestão e Secretariado**, v. 12, n. 2, 2021.

BARBOSA, P. Z.; ROCHA-COUTINHO, M. L. Maternidade: novas possibilidades, antigas visões. **Psicologia Clínica**, v. 19, n. 1, p. 163-185, 2007.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 4. ed. Lisboa: Edições 70, 2011.

BARHAM, E. J.; 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.

- BARNETT, R. C.; GAREIS, K. C. In: PITT-CATSOUPHES, M., K. E. E.; SWEET, S. (Orgs). **The work and Family handbook: multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, p. 209-221, 2006.
- BARNETT, R. C.; HYDE, J. S. Women, men, work, and Family: An expansionist theory. **American Psychological Association**, v. 56, n. 10, p. 781-796, 2001.
- BARROS, A. A.; PEREIRA, C. M. M. A. Empreendedorismo e crescimento econômico: uma análise empírica. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 12, n. 4, p. 975-993, out./dez. 2008.
- BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.
- BAYLÃO, A. L. S.; SCHETTINO, E. M. O. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 11., 2014, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: SeGET, 2014.
- BEDFORD, K. The imperative of male inclusion: how institutional context influences World Bank gender policy. **International Feminist Journal of Politics**, v. 9, n. 3, p. 289-311, 2007.
- BERLATO, H.; FERNANDES, T.; MANTOVANI, D. M. N. Casais dual career e suas inclinações frente a relação trabalho e família: uma visão sobre o cenário brasileiro. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 17, n. 3, p. 495-508, 2019.
- BESAMUSCA, J. et al. The short or long end of the stick? Mothers' social position and self employment status from a comparative perspective. **Gender, Work and Organization**, v. 27, n. 6, p. 1285-1307, 2020.
- BHARGAVA, S.; BARAL, R. Antecedents and consequences of work-family enrichment among Indian managers. **Psychological Studies**, v. 54, n. 3, p. 213, 2009.
- BIANCHI, S. M.; MILKIE, M. A. Work and family research in the first decade of the 21st century. **Journal of Marriage and Family**, v. 72, n. 3, p. 705-725, 2010.
- BIANCHIM, B. V. **Interfaces entre trabalho e família: uma análise na perspectiva do profissional docente**. 2019. 136 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Centro de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2019.
- BIRON, L.; MACHADO, D. C. Empreendedorismo materno no Brasil sob a perspectiva da economia feminista. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS REGIONAIS E URBANOS, 20, 2022, Salvador. **Anais...** Salvador: ENABER, 2022.
- BIRON, L.; MACHADO, D. C. Maternidade, empreendedorismo e transições no mercado de trabalho no Brasil. In: Encontro Nacional de Economia Fortaleza, 50, 2022, Fortaleza. **Anais...** Fortaleza: ANPEC, 2022.
- BOMFIM, L. C. S.; TEIXEIRA, R. M.; MONTENEGRO, L. M. Empreendedorismo feminino em empresas de turismo e intenções de crescimento dos negócios. **Caderno Virtual de Turismo**, v. 19, n. 2, 2019.

- BRACHES, B.; ELLIOTT, C. Articulating the entrepreneurship career: A study of German women entrepreneurs. **International Small Business Journal**, v. 35, n. 5, p. 535-557, 2017.
- BREEN, R. H.; LEUNG, A. Choosing mothering and entrepreneurship: a relational career-life process. **International Journal of Gender and Entrepreneurship**, v. 12 n. 3, p. 253-271, 2020.
- BROWN, L. M. The relationship between motherhood and professional advancement: Perceptions versus reality. **Employee Relations**, v. 32, n. 5, p. 470-494, 2010.
- BRUNI, A.; GHERARDI, S.; POGGIO, B. Entrepreneur-mentality, gender and the study of women entrepreneurs. **Journal of Organizational Change Management**, v. 17, n. 3, p. 256-268, 2004.
- BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.
- BRUSH, C. G.; BRUIN, A.; WELTER, F. A gender-aware framework for women's entrepreneurship. **International Journal of Gender and entrepreneurship**, v. 1, n. 1, p. 8-24, 2009.
- BUDDHAPRIYA, S. Work-family challenges and their impact on career decisions: A study of Indian women professionals. **Vikalpa**, v. 34, n. 1, p. 31-46, 2009.
- BULGACOV, Y. L. M. et al. Atividade empreendedora da mulher brasileira: Trabalho precário ou trabalho decente? **Psicologia Argumento**, v. 28, n. 63, 2010.
- BUTLER, A. B. et al. Extending the demands-control model: A daily diary study of job characteristics, work-family conflict and work-family facilitation. **Journal of occupational and organizational psychology**, v. 78, n. 2, p. 155-169, 2005.
- CABRAL, J. M. S. et al. Empreendedorismo materno: a importância das redes sociais na viabilidade dos negócios gestados por mães em Maceió/AL. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v. 14, n. 2, 2023.
- CABRERA, E. F. Fixing the Leaky Pipeline : Five Ways to Retain Female Talent. **People and Strategy**, v. 32, n. 1, p. 40-45, 2009.
- CABRERA, E. M.; MAURICIO, D. Factors affecting the success of women's entrepreneurship: a review of literature. **International Journal of Gender and Entrepreneurship**, v. 9, n. 1, p. 31-65, 2017.
- CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS (CAGED): ano base 2016 - Brasília, 2016.
- CALÁS, M. B.; SMIRCICH, L. Past postmodernism? Reflections and tentative directions. **Academy of management review**, v. 24, n. 4, p. 649-672, 1999.
- CÂMARA DE DIRIGENTES LOJISTAS (CDL). **Setor têxtil no Ceará começa a dar sinais de recuperação após choque da pandemia**. Disponível em: <<http://cdlmanhuacu.com.br/op-setor-textil-no-ceara-comeca-a-dar-sinais-de-recuperacao-apos-choque-da-pandemia/>>. Acesso em: 18 jul. 2021.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. Preditores individuais e ocupacionais da interação trabalho-família e família-trabalho. **PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica**, v. 9, n. 1, p. 1-12, 2017.

CARLSON, D. S. et al. Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. **Journal of vocational behavior**, v. 68, n. 1, p. 131-164, 2006.

CARLSON, D. S.; GRZYWACZ, J. G. Reflections and future directions on measurement in work-family research. In: KORABIK, K.; LERO, D. S.; WHITEHEAD, D. L. (Ed.). **Handbook of work-family integration: research, theory and best practices**. Amsterdam: Elsevier, 2008.

CARLSON, D. S.; KACMAR, K. M.; WILLIAMS, L. J. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. **Journal of Vocational Behavior**, 56, p. 249-276, 2000.

CARREIRA, S. S. et al. Empreendedorismo feminino: um estudo fenomenológico. **Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 5, n. 2, p. 6-13, 2015.

CARRIGAN, M.; DUBERLEY, J. Time triage: Exploring the temporal strategies that support entrepreneurship and motherhood. **Time & Society**, v. 22, n. 1, p. 92-118, 2013.

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

CASPER, W. J. et al. A review of research methods in IO/OB work-family research. **Journal of Applied Psychology**, v. 92, n. 1, p. 28, 2007.

CASTOLDI, E. M.; DELIBERAL, J. P.; CUCCHI, M. B. Maternidade e carreira: reposicionamento das mulheres no mercado de trabalho após a maternidade. In: **XX Mostra de Iniciação Científica, Pós-graduação, Pesquisa e Extensão**. 2020.

CAVADA, M. C.; BOBEK, V.; MAČEK, A. Motivation factors for female entrepreneurship in Mexico. **Entrepreneurial Business and Economics Review**, v. 5, n. 3, p. 133-148, 2017.

CERCHIARO, I.; AYROSA, E. A. T.; ZOUAIN, D. M. A aplicação de abordagens feministas na pesquisa em administração. **Cadernos Ebape. Br**, v. 7, n. 4, p. 649-664, 2009.

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

CLARK, S. C. Work/family border theory: A new theory of work/family balance. **Human relations**, v. 53, n. 6, p. 747-770, 2000.

CLEGG, Stewart, R.; HARDY, Cynthia. **Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais**. 3a. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

COLBARI, A. A análise de conteúdo e a pesquisa empírica qualitativa. In: SOUZA, Eloisio Moulin (Org.). **Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional: uma abordagem teórico-conceitual**. Vitória: Edufes, 2014.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **O setor têxtil e de confecção e os desafios da sustentabilidade**. Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção – Brasília: CNI, 2017. Disponível em: < https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/bb/6f/bb6fdd8d-8201-41ca-981d-deef4f58461f/abit.pdf>. Acesso em 02 mar. 20.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ, 2013). **Paternidade responsável: mais de 5,5 milhões de crianças brasileiras não têm o nome do pai na certidão de nascimento**.

Disponível em:

<https://ibdfam.org.br/noticias/7024/Paternidade+respons%a1vel:+mais+de+5,5+milh%b5es+de+crian%a7as+brasileiras+n%a3o+t%aam+o+nome+do+pai+na+certid%a3o+de+nascimento>. Acesso em: 21 out. 2020.

COOKLIN, A. R. et al. Mothers' work–family conflict and enrichment: Associations with parenting quality and couple relationship. **Child: care, health and development**, v. 41, n. 2, p. 266-277, 2015.

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

COPATTI, A. L. et al. Relatos da Pandemia: Ser Mulher e Mãe em Tempos de Covid-19. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 43, p. e253659, 2023.

CORNWALL, A. Além do “Empoderamento Light”: empoderamento feminino, desenvolvimento neoliberal e justiça global. **cadernos pagu**, n. 52, 2018.

CORRAL, M. **Atlas.ti Data Curation Primer**. Rede de Curadoria de Dados. Obtido da University of Minnesota Digital Conservancy, 2020.

CORRIGALL, E. A.; KONRAD, A. M. The relationship of job attribute preferences to employment, hours of paid work, and family responsibilities: An analysis comparing women and men. **Sex Roles**, v. 54, n. 1-2, p. 95-111, 2006.

COSTA, A. C. R.; ROCHA, E. R. P. da. Panorama da cadeia produtiva têxtil e de confecções e a questão de inovação. **BNDES Setorial**, Rio de Janeiro, n.29, p.159-202, mar. 2009.

COSTA, A. S. M.; SARAIVA, L. A. S. Hegemonic discourses on entrepreneurship as an ideological mechanism for the reproduction of capital. **Organization**, v. 19, n. 5, p. 587-614, 2012.

COSTA, D. A. C. **Empreendedorismo materno como escolha profissional: histórias de vida**. 2022. 114 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2022.

COSTA, M. A. et al. O empreendedorismo social e a indústria têxtil na promoção do empoderamento feminino: projeto alinhar-te. **Brazilian Journal of Business**, v. 2, n. 3, p. 1986-1994, 2020.

COSTA, S.; BERMAN, D.; HABIB, R. L. **150 anos da indústria têxtil brasileira**. Rio de Janeiro: Senai-Cetiq/Texto&Arte, 2000.

CZARNIAWSKA, B. How to misuse institutions and get away with it: Some reflections on institutional theory (ies). **The Sage handbook of organizational institutionalism**, p. 769-782, 2008.

DANDOLINI, A. O. V. **Empreendedorismo feminino, gênero e liberdade: histórias de mulheres empreendedoras na cidade de Foz do Iguaçu/PR**. 2018. 124 f. Dissertação (Mestrado em Sociedade, Cultura e Fronteiras) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Foz do Iguaçu, Brasil. 2018.

DAVIS, A. E.; SHAVER, K. G. Understanding gendered variations in business growth intentions across the life course. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v. 36, n. 3, p. 495-512, 2012.

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

DEMEROUTI, E.; CORTS, I. M.; BOZ, M. A closer look at key concepts of work-nonwork interface. **Psychology Press**. 2013.

DHALIWAL, A. The mompreneurship phenomenon: an examination of the antecedents and challenges of mothers in business. **International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology (IJSSMET)**, v. 13, n. 1, p. 1-17, 2022.

DINH, H. et al. Is Self-Employment a Good Option? Gender, Parents and the Work-Family Interface. **Sex Roles**, p. 1-16, 2020.

DOLAN, A.; AYLAND, C. Analysis on trial. **International Journal of Market Research**, v. 43, quarter 4, p. 377-389, 2001.

DOURADO, C. S. V. **Empreendedorismo materno: a importância do comércio eletrônico na viabilidade de novos negócios gestados por mães**. 186 f. 2017. Dissertação (Mestrado Multidisciplinar e Profissional em Desenvolvimento e Gestão Social) - Programa de Desenvolvimento e Gestão Social, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, 2017.

DUBERLEY, J.; CARRIGAN, M. The career identities of 'mumpreneurs': Women's experiences of combining enterprise and motherhood. **International small business journal**, v. 31, n. 6, p. 629-651, 2013.

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

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

EDWARDS, M. E. Uncertainty and the rise of the work-family dilemma. **Journal of Marriage and Family**, v. 63, n. 1, p. 183-196, 2001.

EKINSMYTH, C. Challenging the boundaries of entrepreneurship: The spatialities and practices of UK ‘Mumpreneurs’. **Geoforum**, v. 42, n. 1, p. 104-114, 2011.

_____. Managing the business of everyday life: The roles of space and place in ‘mumpreneurship’. **International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research**, v. 19, n. 5, 2013.

_____. Mothers' business, work/life and the politics of ‘mumpreneurship’. **Gender, Place & Culture**, v. 21, n. 10, p. 1230-1248, 2014.

FAROUK, U. K. et al. Through The Eyes Of One Woman: Does Spirituality Have A Place In Entrepreneurship Behavior?. **Journal of global entrepreneurship**, v. 1, n. 1, p. 1-12, 2011.

FEDERICI, S. **Calibã e a Bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. Tradução Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017.

_____. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. Editora Elefante, 2019.

FEIRA BRASILEIRA DE TÊXTIL (FEBRATEX). **Indústria têxtil em Fortaleza: conheça um dos principais polos do país**. Fortaleza, 2019. Disponível em: <https://fcem.com.br/noticias/industria-textil-em-fortaleza-conheca/>. Acesso em: 08 mar.20.

FERNANDES, M. E. P. **Permanência e mudança nas “performatividades” de gênero e empresariado:(Re) interpretando**. 2012. 398 f. Tese (Doutorado em m Ciências Empresariais) - Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho, Minho. 2012.

FERREIRA, G. F.; BASTOS, S. A. P; D'ANGELO, M. J. A look at women's transition from formal labor to self-employment based on endogenous stimuli. **RAM, Revista de Administração Mackenzie**, v. 19, n. 2, 2018.

FERREIRA, J. M.; NOGUEIRA, E. E. S. Mulheres e suas histórias: razão, sensibilidade e subjetividade no empreendedorismo feminino. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 17, n. 4, p. 398-417, 2013.

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

FISHER, G. G.; BULGER, C. A.; SMITH, C. S. Beyond work and family: A Measure of work/nonwork interference and enhancement. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 14, n. 4, p. 441-456, 2009.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed. **Links**, 2009.

FOLBRE, N. Should women care less? Intrinsic motivation and gender inequality. **British Journal of Industrial Relations**, v. 50, n. 4, p. 597-619, 2012.

FOLEY, M. et al. Is independence really an opportunity? The experience of entrepreneur-mothers. **Journal of Small Business and Enterprise Development**, 2018.

- FOLHA DE SÃO PAULO. **Mundo pós-pandemia terá valores feministas no vocabulário comum, diz antropóloga Debora Diniz, 2020.** Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2020/04/mundo-pos-pandemia-tera-valores-feministas-no-vocabulario-comum-diz-antropologa-debora-diniz.shtml>. Acesso em 06 abr. 20.
- FONTENELE, R. E. S. Empreendedorismo, Competitividade e Crescimento Econômico: Evidências Empíricas. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v.14, n. 6, p. 1094-1112, nov./dez. 2010.
- FORSON, Cynthia. Contextualising migrant black business women's work-life balance experiences. **International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research**, v. 19, n. 5, p. 460-477, 2013.
- FRANCO, S. A. **Mulheres que abandonam a carreira profissional: uma análise da ocorrência do fenômeno Opt-out entre brasileiras.** 2018. 115 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília, Brasília, 2018.
- FRENCH, K. A.; JOHNSON, R. C. A retrospective timeline of the evolution of work-family research. **The Oxford handbook of work and family**, p. 9-22, 2016.
- FRIED, M. G. 10 reasons to rethink “reproductive choice”. *Different Takes*, v. 52, p.1-4, 2008.
- FRIEDMAN, S. D.; CHRISTENSEN, P.; DEGROOT, J. Trabalho e Vida Pessoal: O Fim do Jogo de Soma Zero. In: FREIRE, Loreley M.B. de S. (tradutora). **Trabalho e Vida Pessoal/ Harvard Business Review**. Rio de Janeiro: Campus, 2001.
- FRIESE, S. **ATLAS.ti 8 Windows: guia rápido.** [S. l.: s. n.], v. 1., 2019.
- FRONE, M. R. Work-family balance. In: Quick, J. C. & Tetrick, L. E. Washington (Org). **Handbook of Occupational Health Psychology**. American Psychological Association, 2003
- FRONE, M.; RUSSELL, M.; BARNES, G. Job stressors, job involvement and employee health: a test of identity theory. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 68, p. 1-11, 1995.
- FUJITA, R. M. L.; JORENTE, M. J. A Indústria Têxtil no Brasil: uma perspectiva histórica e cultural. **ModaPalavra e-periódico**, n. 15, p. 153-174, 2015.
- FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV). **Escola Brasileira de Economia e Finanças, 2018.** Disponível em: < <https://epge.fgv.br/> >. Acesso em: 15 jul. 19.
- FURTADO, L. M. G. P. **Não há que ser flexível, há que ser forte: um estudo sobre a força dos limites no trabalho e na família.** 2012. 73 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2012.
- GARCÍA, A. C.; VILLARES-VARELA, M. Contesting the boundaries of marianismo and entrepreneurial identity: meanings of motherhood amongst Latin American migrant women entrepreneurs. **International Journal of Gender and Entrepreneurship**, n. ahead-of-print, 2023.

GATO, C. I. M. **Interface trabalho-família, bem-estar e satisfação com a carreira.** 2018. 58 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade do Algarve, Algarve, 2018.

GEURTS, S. A.; DEMEROUTI, E. Work/non-work interface: A review of theories and findings. **The handbook of work and health psychology**, v. 2, p. 279-312, 2003.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM). **Empreendedorismo no Brasil.** Relatório global 2007. Brasil, 2007.

_____. **Empreendedorismo no Brasil.** Relatório global 2017. Brasil, 2017.

_____. **Empreendedorismo no Brasil.** Relatório global 2018. Brasil, 2018.

GOHN, M. G. **Empoderamento e participação da comunidade em políticas sociais.** Saúde e Sociedade, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 20-31, maio-ago. 2004.

GOLIN, K. **Mulheres do informal:** sentidos de empoderamento e empreendedorismo na venda direta. 2018. 165 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós Graduação em Psicologia, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, Brasil. 2018.

GOMES, A. F. et al. Empreendedorismo feminino como sujeito de pesquisa. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 16, n. 51, p. 319-342, 2014.

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

GONZALEZ, D. F. **De vulneráveis a empreendedoras:** Os limites da promoção da autonomia econômica das mulheres no Brasil. 2013. 190 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2013.

GRAMACHO, P. C. V. G. **Conflito trabalho-família:** Importância das horas de trabalho e relação com o *burnout* e o *engagement*. 2012. 37f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2012.

GREEN, E.; COHEN, L. 'Women's business': Are women entrepreneurs breaking new ground or simply balancing the demands of 'women's work' in a new way?. **Journal of Gender studies**, v. 4, n. 3, p. 297-314, 1995.

GREENHAUS, J. H. Innovations in the study of the work-family interface: introduction to the special section. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 81, n. 3, p. 343-348, 2008.

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

GREENHAUS, J. H.; POWELL, G. N. The family-relatedness of work decisions: A

framework and agenda for theory and research. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, n. 2, p. 246–255, 2012.

_____. When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. **Academy of Management Review**, v. 31, n. 1, p. 72-92, 2006.

GREENHAUS, J. H.; SINGH, R. Work-family linkages, a sloan work and family encyclopedia entry. **Chestnut Hill, MA: Boston College**, 2003.

GRZYWACZ, J. G.; MARKS, N. F. Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. **Journal of occupational health psychology**, v. 5, n. 1, p. 111, 2000.

GUIGINSKI, J.; WAJNMAN, S. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, 2019.

GUILLAUME, C.; POCHIC, S. What would you sacrifice? access to top management and the work–life balance. **Gender, Work and Organization**, v. 16, n. 1, jan. 2009.

GUIMARÃES, A. F. et al. Empreendedorismo como noção polissêmica: alternativa ao mainstream econômico. **Caderno de Administração**, v. 29, n. 1, p. 151-167, 2021.

HANSON, G. C.; HAMMER, L. B.; COLTON, C. L. Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 11, n. 3, p. 249-265, 2006.

HAPSARI, N. R.; SOEDITIANINGRUM, N. Cultural Factors on Female Entrepreneurship: A Literature Review. In: **E3S Web of Conferences**. EDP Sciences, 2018. p. 11018.

HATOUM, H.; HADDOUD, M. Y.; MORDI, C. The contextual embeddedness of female entrepreneurship: investigating the influence of macro and motherhood factors in Bahrain. **Journal of Small Business and Enterprise Development**, 2023.

HERATY, N.; MORLEY, M. J.; CLEVELAND, J. N. Complexities and challenges in the work-family interface. **Journal of Managerial Psychology**, v. 23, n. 3, p. 209-214, 2008.

HERST, D. E. L. **Cross-cultural measurement invariance of work/family scales across english-speaking samples**. 2003. Tese (Doutorado) – University of South Florida, Florida, 2003.

HILL, E. J. et al. Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. **Family relations**, v. 50, n. 1, p. 49-58, 2001.

_____. et al. Work-Family Facilitation: Expanding Theoretical Understanding Through Qualitative Exploration. **Advances in developing human resources**, v. 9, n. 4, p. 507-526, 2007.

HIRATA, H. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. **Sociologias**, n. 21, p. 24-41, 2009.

_____. Flexibilidade, trabalho e gênero. **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: SENAC, p. 89-108, 2007.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

HISRICH, R. D.; PETERS, M. P. **Empreendedorismo**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

HISRICH, R. D.; PETERS, M. P.; SHEPHERD, D. A. **Empreendedorismo-9**. AMGH Editora, 2014.

HOLLANDA, H. B. **Explosão feminista: arte, cultura, política e universidade**. Editora Companhia das Letras, 2018.

HOLLANDA, P. P. T. M. **Antecedentes e conseqüentes do conflito e do enriquecimento trabalho-família: um estudo longitudinal multinível**. 2018. 135 f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

HORNSBY, Jeffrey S.; KURATKO, Donald F. Gestão de recursos humanos em pequenas empresas dos EUA: uma replicação e extensão. **Journal of developmental empreendedorismo**, v. 8, n. 1, pág. 73, 2003.

HORRELL, S.; KRISHNAN, P. Poverty and productivity in female-headed households in Zimbabwe. **The journal of development studies**, v. 43, n. 8, p. 1351-1380, 2007.

INFORMONEY (2021). **Participação das mulheres no mercado de trabalho é a menor dos últimos 30 anos – e a pandemia é parte do problema**, 2021. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/carreira/participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-a-menor-em-30-anos-e-a-pandemia-e-parte-do-problema/>>. Acesso em: 12 fev. 21.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Outras formas de trabalho, 2018**. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101650_informativo.pdf>. Acesso em: 21 out. 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA E ESTRATÉGIA ECONÔMICA DO CEARÁ (IPECE). **Caracterização territorial**. Fortaleza, 2010. Disponível em: <http://www2.ipece.ce.gov.br/publicacoes/ceara_em_numeros/2010/territorial/01_caract_territorial.pdf>. Acesso em: 08 mar.20.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **World Employment Social Outlook: trends for women**, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf>. Acesso em: 21 out. 2020.

IULIANA, C. et al. Female Entrepreneurship In Local Development. **Management Strategies Journal**, v. 26, n. 4, p. 571-579, 2014.

JAYAWARNA, D.; ROUSE, J.; KITCHING, J. Entrepreneur motivations and life course. **International small business journal**, v. 31, n. 1, p. 34-56, 2013.

JIANG, Y.; HUANG, Y. Como os empreendedores alcançam alto reconhecimento e desenvolvimento de oportunidades empresariais: Evidências da China. In: **Fórum Internacional de Estudos da Mulher** . Pérgamo, 2023. p. 102804.

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

_____. Mulheres empreendedoras: quebrando alguns tabus. In: ENCONTRO NACIONAL DE EMPREENDEDORISMO, 3., 2001, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ENEMPRES, 2001.

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

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

JOONA, P. A. Are mothers of young children more likely to be self-employed? The case of Sweden. **Review of Economics of the Household**, v. 15, n. 1, p. 307-333, 2017.

JOONA, P. A. How does motherhood affect self-employment performance?. **Small Business Economics**, v. 50, n. 1, p. 29-54, 2018.

KANTER, R. M. **Men and women of the corporation:** in from work-family conflicts to psychological stress, job satisfaction and to life satisfaction: a proposed integrative model by Satyanarayana Parayitam, Narender Kumar Kalra. 2. ed. Cleveland Ohio: Basic Books, 1977.

KAVEI, M. et al. Work family Interface: Knowledge mapping for Conflict, Enrichment and Balance approaches. **Organizational Behaviour Studies Quarterly**, v. 10, n. 1, p. 73-102, 2021.

KERN, J. **O sentido do trabalho para profissionais da educação:** uma análise comparativa entre professores de instituições da rede pública e privada de Santa Maria – RS. 2016. 102 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2016.

KEVANE, M.; WYDICK, B. Microenterprise lending to female entrepreneurs: sacrificing economic growth for poverty alleviation?. **World development**, v. 29, n. 7, p. 1225-1236, 2001.

KHAN, F. R.; MUNIR, K. A.; WILLMOTT, H. A dark side of institutional entrepreneurship: Soccer balls, child labour and postcolonial impoverishment. **Organization studies**, v. 28, n. 7, p. 1055-1077, 2007.

KHAN, M. S.; ROWLANDS, C. Mumpreneurship in New Zealand: an exploratory investigation. **International Journal of Sociology and Social Policy**, 2018.

KIRKWOOD, J. Igniting the entrepreneurial spirit: is the role parents play gendered?. **International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research**, 2007.

KIRKWOOD, J.; TOOTELL, B. Is entrepreneurship the answer to achieving work-family balance?. **Journal of Management and Organization**, v. 14, n. 3, p. 285, 2008.

KON, A.; COAN, D. C. Transformações da indústria têxtil brasileira: a transição para a modernização. **Revista de economia Mackenzie**, v. 3, n. 3, 2005.

KORSGAARD, S. Mompreneurship as a challenge to the growth ideology of entrepreneurship. **Kontur–Tidsskrift for Kulturstudier**, v. 16, p. 42-46, 2007.

KRAISER, M.; MOTA-SANTOS, C. O trabalho dentro da casa ou a casa dentro do trabalho? Um estudo com mulheres (trabalhadoras em domicílio e empreendedoras) do setor de lingerie em Minas Gerais. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 12, n. 1, p. 205-230, 2021.

KREITLOW, F. F. V. **Turismo de negócios e moda popular: Percepções de turistas e residentes acerca do Centro Fashion Fortaleza**. 2018. 89 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Negócios Turísticos) - Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2018.

KUNDE, S; LOURENÇO, M, R. Motherhood penalty: uma revisão sistemática da literatura internacional em administração de 1995 até 2019. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 44., 2020, on-line. **Anais...** Evento online: ANPAD, 2020.

KUSCHEL, K. Women founders in the technology industry: The startup-relatedness of the decision to become a mother. **Administrative sciences**, v. 9, n. 2, p. 30, 2019.

LAGE, M. C.; GODOY, A. S. O uso do computador na análise de dados qualitativos: questões emergentes. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 4, p. 75-98, 2008.

LAKATOS, E. M; MARCONI, A. M. **Fundamentos da metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LAPIERRE, L. M. et al. Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work–family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. **Journal of Vocational Behavior**, v. 73, n. 1, p. 92-106, 2008.

LAPIERRE, L. M.; MCMULLAN, A. D. **A review of methodological and measurement approaches to the study of work and family**. The Oxford handbook of work and family, p. 349-361, 2016.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Porto Alegre: Editora UFMG, 1999.

LEMO, A. H. C.; BARBOSA, A, O; SOUZA, F. A. S. Maternidade e Interrupção de Carreira: uma Questão de Escolha? *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 44., 2020, on-line. **Anais...** Evento online: ANPAD, 2020.

LEPELEY, M.-T. et al. (Eds.). **The Wellbeing of Women in Entrepreneurship: A Global Perspective**, 1ª ed. Routledge. 2019.

LEUNG, A. Motherhood and entrepreneurship: gender role identity as a resource. **International Journal of Gender and Entrepreneurship**, v. 3 n. 3, p. 254-264. 2011.

LEWIS, K. V. et al. Becoming an entrepreneur: opportunities and identity transitions. **International Journal of Gender and Entrepreneurship**, 2016.

_____. et al. The entrepreneurship-motherhood nexus: a longitudinal investigation from a boundaryless career perspective. **Career Development International**, v. 20, n. 1, p. 21-37, 2015.

LEWIS, P. 'Mumpreneurs': Revealing the Post-feminist Entrepreneur. In: **Revealing and concealing gender**. Palgrave Macmillan, London, 2010. p. 124-138.

LEWIS, P.; RUMENS, N.; SIMPSON, R. Postfeminism, hybrid mumpreneur identities and the reproduction of masculine entrepreneurship. **International Small Business Journal**, v. 40, n. 1, p. 68-89, 2022.

LIMA, G. S. et al. O teto de vidro das executivas brasileiras. **Revista Pretexto**, v. 14, n. 4, p. 65-80, 2013.

LIMA, J. S. Fiandeiras e tecelãs: o cotidiano de operárias têxteis fabris em Minas Gerais no final do século XIX um estudo na Cia. de Fiação e Tecidos Cedro e Cachoeira (1872-1930). In: SEMINÁRIO DE ECONOMIA MINEIRA, 14., 2010, Diamantina. **Anais...** Belo Horizonte: Cedeplar – IPEAD, 2010. p. 01-24.

LINDO. et al. Vida pessoal e vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do rio de janeiro. **Revista de Administração Contemporânea – RAC Eletrônica**, v.1, n.1, art.1, p.1-15, jan/abr. 2007.

LOBO, K. G. et al. Mapping the Pain Points in the Motherhood Sphere: A Focus on Women Entrepreneurs in the Philippines. **FIIB Business Review**, p. 23197145231172265, 2023.

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, 2007.

MACHADO, H. P. V. et al. O processo de criação de empresas por mulheres. **Revista de Administração de Empresas da Universidade de São Paulo, RAE Eletrônica**. São Paulo, v. 2, n.2, p.06-20, jul/dez. 2003.

_____. Significados de sucesso e fracasso nos negócios: o que dizem mulheres empreendedoras. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

MACHADO, H. V. **Identidade Empreendedora de mulheres no Paraná**. 2002. 192 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

_____. Mulheres Empreendedoras: Relato de Experiências, Trajetórias e Desafios. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 2, n. 1, p. 128-135, 2013.

MADALOZZO, R.; BLOFIELD, M. Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? **Estudos Feministas**, v. 25, n. 1, p. 215-240, 2017.

MADSEN, S. R.; HAMMOND, S. C. The Complexification of Work-family Conflict Theory: A Critical Analysis. **Tamara Journal**, v. 04, n. 4.2, p. 151-179, 2005.

MAIA, K. L. S. **Trabalho e família: um estudo da interação de papéis com secretários executivos**. 2012. 114 f. Dissertação (Mestrado em Políticas e Gestão Públicas; Gestão Organizacional) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2012.

MAIA, K.; ALLOUFA, J. M.; ARAÚJO, R. M. Interação trabalho e família: o enriquecimento como implicação da acumulação de papéis. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 6, n. 2, p. 158-179, 2015.

MANSOUR, S.; TREMBLAY, D. Workload, generic and work-family specific social supports and job stress: Mediating role of work-family and family-work conflict. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, v. 28, n. 8, p. 1778-1804, 2016.

MATIAS, M.; FONTAINE, A. M. A conciliação de papéis profissionais e familiares: O mecanismo psicológico de spillover. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 28, n. 2, p. 235-244, 2012.

MATTOS, M. G. **Empreendedorismo materno: forma de “conciliação” entre a mulher mãe e o mercado de trabalho**. 103 f. 2020. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2020.

MAUNO, S.; KINNUNEN, U.; RANTANEN, M. Work-family conflict and enrichment and perceived health: Does type of family matter?. **Family Science**, v. 2, n. 1, p. 1-12, 2011.

MAYES, R.; WILLIAMS, P.; MCDONALD, P. Mums with cameras: Technological change, entrepreneurship and motherhood. **Gender, Work & Organization**, v. 27, n. 6, p. 1468-1484, 2020.

MAYORGA, C. et al. As críticas ao gênero e a pluralização do feminismo: colonialismo, racismo e política heterossexual. **Revista Estudos Feministas**, v. 21, n. 2, p. 463-484, 2013.

MCMILLAN, H. S.; MORRIS, M. L.; ATCHLEY, E. K. Constructs of the work/life interface: a synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. **Human Resource Development Review**, v. 10, n. 1, p. 6-25, 2011.

MCNALL, L. A.; NICKLIN, J. M.; MASUDA, A. D. A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. **Journal of Business and Psychology**, v. 25, n. 3, p. 381-396, 2010.

MEDEIROS, T. J. **Efeitos de jornada de trabalho, habilidades sociais e gênero sobre o equilíbrio trabalho-família**. 2018. 182 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Paulo, Brasil, 2018.

MEDEIROS, T. J.; AGUIAR, J.; BARHAM, E. J. Entre o conflito e o equilíbrio: ferramentas para examinar a relação trabalho-família. **Psicologia Argumento**, v. 35, n. 88, p. 45-62, 2017.

- MEHTAP, S.; OZMENEKSE, L.; CAPUTO, A. “I’m a stay at home businesswoman”: an insight into informal entrepreneurship in Jordan. **Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies**, 2019.
- MELLOR, S. et al. Employees' nonwork obligations and organizational commitments: A new way to look at the relationships. **Human Resource Management**, v. 40, n. 2, p. 171-184, 2001.
- MENEZES, R. S. S.; OLIVEIRA, J. L. Análise do discurso de “mulheres de negócio” associadas à business professional women. **Revista de Gestão**, v. 20, n. 4, p. 425-440, 2013.
- MINAYO, M. C. de S. (org.). Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.
- MINNITI, M.; NAUDÉ, W. What do we know about the patterns and determinants of female entrepreneurship across countries?. 2010.
- MOLETTA, J. **Relação entre empreendedorismo feminino e qualidade de vida: análise em uma rede de mulheres empreendedoras no interior do Paraná**. 2020. 184 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2020.
- MONTEIRO, R.; PORTUGAL, S. As políticas de conciliação nos planos nacionais para a igualdade: uma análise dos quadros interpretativos. **Ex aequo**, n. 27, p. 97-111, 2013.
- MONTICELLI, T. Divisão sexual do trabalho, classe e pandemia: novas percepções?. **Sociedade e Estado**, v. 36, p. 83-107, 2021.
- MORGADO, A. P. D. V. **A mulher invisível: sentidos atribuídos à mulher e ao trabalho na gerência intermediária**. 301 f. 2012. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Fundação Getúlio Vargas – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2012.
- MORRIS, M. H. et al. The dilemma of growth: understanding venture size choices of women entrepreneurs. **Journal of Small Business Management**, v. 44, n. 2, p. 221-244, 2006.
- MOTA-SANTOS, C. M.; CARVALHO NETO, A. M. O papel da família na trajetória profissional de mulheres executivas e empreendedoras. **Revista Alcance**, v. 24, n. 1, p.36-49, 2017.
- NEL, P.; MARITZ, A.; THONGPROVATI, O. Motherhood and Entrepreneurship: The Mumpreneur Phenomenon. **International Journal of Organizational Innovation**, v. 3, n. 1, 2010.
- NETEMEYER, R. G.; BOLES, J. S.; MCMURRIAN, R. Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. **Journal of Applied Psychology**, v. 81, n. 4, p. 400-410, 1996.
- NICHTER, S.; GOLDMARK, L. Small firm growth in developing countries. **World development**, v. 37, n. 9, p. 1453-1464, 2009.

- NOGAMI, V. K. C.; MEDEIROS, J.; FAIA, V. S. Análise da evolução da atividade empreendedora no Brasil de acordo com o Global Entrepreneurship Monitor (GEM) entre os anos de 2000 e 2013. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 3, n.3, p. 31-76, 2014.
- NOGUEIRA, C. M. A feminização no mundo do trabalho: entre a precarização e emancipação. **Campinas, SP: Autores Associados**, 2004.
- NOOR, N. M. Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: tests of alternative pathways. **The Journal of Social Psychology**, v. 142, n. 5, p. 645-662, 2002.
- NSC TOTAL. **Confecção de artigos de vestuário e têxteis passa por reinvenção durante a pandemia**. Disponível em: <<https://www.nsctotal.com.br/noticias/setores-de-confeccao-de-artigos-de-vestuario-e-texteis-catarinenses-passam-por-reinvencao>>. Acesso em: 17 jul. 2021.
- OGBOR, J. O. Mythicizing and reification in entrepreneurial discourse: Ideology-critique of entrepreneurial studies. **Journal of management studies**, v. 37, n. 5, p. 605-635, 2000.
- OGUNDANA, O. M. et al. Women entrepreneurship in developing economies: A gender-based growth model. **Journal of Small Business Management**, v. 59, n. sup1, p. S42-S72, 2021.
- OKIN, S. M. Gênero, o público e o privado. **Revista estudos feministas**, v. 16, n. 2, p. 305-332, 2008.
- OLIVEIRA, A. N. et al. Empreendedorismo de mulheres de baixa renda: estudo de caso do Programa Mulheres Mil no IF Sudeste MG–Campus Barbacena. In: SIMPÓSIO DE EXCELENÇA E GESTÃO TECNOLÓGICA, 17, SEGET, 2021.
- OLIVEIRA, L. B.; CAVAZOTTE, F. S. C. N.; PACIELLO, R. R. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 17, n. 4, p. 418-437, 2013.
- OLIVEIRA, M. F. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração**. Universidade Federal de Goiás. Catalão, 2011.
- OLSEN, K. M.; DAHL, S. A. Working time: implications for sickness absence and the work–family balance. **International Journal of Social Welfare**, v. 19, n. 1, p. 45-53, 2010.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS DO BRASIL (ONU). **Apenas 5% dos cargos de chefia são ocupados por mulheres, afirma novo relatório da OIT**. 2015. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/apenas-5-dos-cargos-de-chefia-sao-ocupados-por-mulheres-afirma-novo-relatorio-da-oit/>> Acesso em: 16 abr. 2020.
- OTTOBONI, C. Perspectivas de triangulação entre diferentes paradigmas na pesquisa em Administração. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2009.
- PALASSI, M. P. PAULA, A. P. P. Pesquisas sobre subjetividade nos estudos organizacionais: complexidade e desafios de um enfoque histórico-cultural. In: SOUZA, E. M. (Org.).

Metodologias e análíticas qualitativas em pesquisa organizacional: uma abordagem teórico-conceitual. Vitória: Edufes, 2014.

PASSOS, J. S. L. **Prática empreendedora parental: o olhar da teoria da prática social sobre o fenômeno do empreendedorismo materno.** 2019. 146 f. Tese (Doutorado em Administração) - Programa de Mestrado e Doutorado em Administração (PMDA), Universidade Positivo, Curitiba, 2019.

PEDEZZI, B.; RODRIGUES, L. S. Desafios do empreendedorismo feminino: um levantamento com mulheres empreendedoras. **Revista Interface Tecnológica**, v. 17, n. 2, p. 398-410, 2020.

PEQUENAS EMPRESAS & GRANDES NEGÓCIOS. **Empreendedorismo feminino: como criar ambientes favoráveis?** 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/pme/pequenas-empresas-grandes-negocios/noticia/2017/09/empreendedorismo-feminino-como-criar-ambientes-favoraveis.html>>. Acesso em: 12 abr. 20.

PEQUENAS EMPRESAS & GRANDES NEGÓCIOS. **Maternidade e empreendedorismo: a combinação perfeita. Será?** 2020. Disponível em: <<https://revistapegn.globo.com/Pelo-Mundo/noticia/2018/01/maternidade-e-empreendedorismo-combinacao-perfeita-sera.html>>. Acesso em: 12 abr. 20.

PÉREZ-PÉREZ, C.; AVILÉS-HERNÁNDEZ, M. Explanatory factors of female entrepreneurship and limiting elements. **Suma de Negocios**, v. 7, n. 15, p. 25-31, 2016.

POSSATTI, I. C.; DIAS, M. R. Multiplicidade de papéis da mulher e seus efeitos para o bem-estar psicológico. **Psicologia: reflexão e crítica**, v. 15, n. 2, p. 293-301, 2002.

POWELL, G. N.; GREENHAUS, J. H. Sex, gender, and decisions at the family→ work interface. **Journal of management**, v. 36, n. 4, p. 1011-1039, 2010.

PRASHAR, S.; VIJAY, T. S.; PARSAD, C. Women entrepreneurship in India: a review of barriers and motivational factors. **International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management**, v. 22, n. 3, p. 206-219, 2018.

QUENTAL, C.; WETZEL, U. Equilíbrio trabalho-família e empreendedorismo: a experiência das mulheres brasileiras. *In*: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 26., 2002, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2002.

RAHATULLAH, M. K. Saudi Arabian female startups status quo. **International Journal of Entrepreneurship**, v. 21, n. 3, 2017.

REDE MULHER EMPREENDEDORAS (RME). **Pesquisa: Empreendedoras e seus negócios (2017).** Disponível em: <<https://materiais.redemulherempreendedora.com.br/empreendedoras-negocios>>. Acesso em: 20 jun.19.

REDE MULHER EMPREENDEDORAS (RME). **Pesquisa: Empreendedorismo no Brasil: Um recorte de gênero nos negócios (2019).** Disponível em:

<<https://materiais.redemulherempreendedora.com.br/empreendedorismo-no-brasil-um-recorte-de-genero/>>. Acesso em: 14 abr.20.

REDE MULHER EMPREENDEDORAS (RME). **Pesquisa: Quem são elas? (2016)**. Disponível em: <<https://materiais.redemulherempreendedora.com.br/pesquisa-quem-sao-elas>>. Acesso em: 20 jun.19.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (RAIS): ano base 2015 – Brasília, 2015.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (RAIS): ano base 2017 – Brasília, 2017.

REYNOLDS, P. et al. Global entrepreneurship monitor: data collection design and implementation 1998-2003. **Small Business Economics**, v. 24, p. 205– 231, 2005.

RICHOMME-HUET, K.; VIAL, V.; D'ANDRIA, A. Mumpreneurship: A new concept for an old phenomenon?. **International Journal of Entrepreneurship and Small Business** 25, v. 19, n. 2, p. 251-275, 2013.

RIVERA, M. E. CHÁVEZ; FUENTES, M. M.; RUIZ-JIMÉNEZ, J. M. Challenging the context: mumpreneurship, copreneurship and sustainable thinking in the entrepreneurial process of women—a case study in Ecuador. **Academia Revista Latinoamericana de Administración**, v. 34, n. 3, p. 368-398, 2021.

ROBIN, C. F.; ASTORGA, P. S.; MARTÍNEZ, D. Y. Entrepreneurial constraints on women in chile: an empirical approach. **Dimensión Empresarial**, v. 15, n. 2, p. 57-72, 2017.

RODRIGUES, A. S. M. et al. Fatores Críticos Relacionados ao Empreendedorismo Feminino. **Espacio abierto: cuaderno venezolano de sociología**, v. 30, n. 1, p. 75-96, 2021.

RODRIGUES, M.; DANIEL, A. D.; FRANCO, M. What is important to know about mumpreneurship? A bibliometric analysis. **International Journal of Organizational Analysis**, 2022.

RODRIGUES, R. B.; MELO, M. C. O. L.; LOPES, A. L. M. Gênero feminino no empreendedorismo de sucesso em Minas Gerais: estudo de casos. **Revista Organizações em Contexto**, v. 12, n. 23, p.143-172, 30 jun. 2016.

RØNSEN, M. Children and family: A barrier or an incentive to female self-employment in Norway?. **International Labour Review**, v. 153, n. 2, p. 337-349, 2014.

ROSA, A. L. C.; FERREIRA, J. S. B. N. Capital humano e empreendedorismo como forma de alcance dos direitos sociais. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, n. 42, p. 150-171, abr. 2020.

RUDERMAN, M. N. et al. Benefits of multiple roles for managerial women. **Academy of management Journal**, v. 45, n. 2, p. 369-386, 2002.

SACCOL, Amarolinda Zanela. Um retorno ao básico: compreendendo os paradigmas de pesquisa e sua aplicação na pesquisa em administração. **Revista de Administração da UFSM**, v. 2, n. 2, p. 250-269, 2009.

SAFFIOTI, H. (1987). **O poder do macho**. São Paulo: Moderna. Coleção Polêmica.

SAIZ-ÁLVAREZ, J. M.; CODURAS, A. Aspects of the work-life balance and wellbeing of women in entrepreneurship. *In*: LEPELEY, M.-T. et al. (Eds.). **The Wellbeing of Women in Entrepreneurship: A Global Perspective**, 1ª ed. Routledge. 2019.

SALGADO, J.; JORGE, M. F. Empreendedorismo materno: entre o ideal subjetivo e a frustração performática. **Anais eletrônicos Comunicon**, p. 26-41, 2018.

SANTOS, C. M. M. et al. As mulheres estão quebrando as três paredes de vidro? um estudo com empreendedoras mineiras. **Revista Economia & Gestão**, v. 16, n. 45, p. 126-149, 2017.

SANTOS, G. J. et al. Empreendedorismo feminino no mercado de trabalho: uma análise de seu crescimento. **Brazilian Journal Of Development**, p. 450-464. 2017.

SANTOS, J. V.; GONÇALVES, G. Contribuição para a adaptação portuguesa das escalas de conflito trabalho-família e conflito família-trabalho. **Revista Eletrônica de Psicologia, Educação e Saúde**, v. 2, p. 14-20, 2014.

SANTOS, M. C. A dinâmica dos circuitos da economia urbana na indústria de confecção em fortaleza, Ceará. **Geosaberes: Revista de Estudos Geoeducacionais**, v. 6, n. 2, p. 237-246, 2015.

SARDENBERG, C. M. B. Women's Empowerment in Brazil: Tensions in discourse and practice. **Development**, v. 53, n. 2, p. 232-238, 2010.

SCOTT, W. R. *Institutions and Organizations: Ideas and Interests*, 3rd edn Thousand Oaks: Sage. 2008.

SCOZ, E. G. et al. Resenha: FEDERICI, Silvia. O Ponto Zero da Revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Elefante, 2018. 388 p. **Revista Cadernos de Clio**, v. 9, n. 1, 2020.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Empreendedorismo**. Brasil, 2018. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/tipoconteudo/empreendedorismo?codTema=2>>. Acesso em: 2 mar. 20.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Indústria: Confecções**. Brasil, 2017. Disponível em: <<https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/BA/Anexos/Ind%C3%BAstria%20de%20confec%C3%A7%C3%B5es%20na%20Bahia.pdf>>. Acesso em: 22 abr. 20

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Relatório especial: empreendedorismo feminino no Brasil**. Brasil, 2019. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2019/03/Empreendedorismo-Feminino-no-Brasil-2019_v5.pdf>. Acesso em: 01 mar.20.

SEVÄ, I. J.; ÖUN, I. Self-employment as a strategy for dealing with the competing demands of work and family? The importance of family/lifestyle motives. **Gender, Work & Organization**, v. 22, n. 3, p. 256-272, 2015.

- SHELTON, L. M. Female entrepreneurs, work-family conflict and venture performance: new insights into work-family interface. **Journal of Small Business Management**. v. 44, n.2, p. 285-297, abr. 2006.
- SIEBER, S. D. Toward a theory of role accumulation. **American sociological review**, p. 567-578, 1974.
- SILVA FILHO, L. A. et al. Receitas correntes em municípios cearenses: autonomia ou dependência? **Revista Controle-Doutrina E Artigos**, v. 8, n. 1, p. 403-421, 2010.
- SILVA, A. B.; ROSSETTO, C. R. Os Conflitos entre a Prática Gerencial e as Relações em Família: uma Abordagem Complexa e Multidimensional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 1, p. 40-60, 2010.
- SILVA, A. F. F. **Dilemas relativos à maternidade e formação para a carreira acadêmica**. 2020. 92 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2020.
- SILVA, A. S. B.; GUIMARÃES, J. C. Empreendedorismo Feminino: Perfil no Segmento da Beleza e da Estética. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, v. 12, n. 2, p. 54-71, 2018.
- SILVA, E. K. R.; ARRAIS NETO, E. Convergências entre a educação da mulher e a vocação têxtil no Ceará. *In*: COLÓQUIO DE MODA, 9., 2013, Fortaleza. **Anais...** Fortaleza: UFC, 2013.
- SILVA, G. A. Feminisms in development–contradictions, contestations and challenges. **Africana Studia**, n. 11, 2020.
- SILVA, J. M. S. et al. A feminização do cuidado e a sobrecarga da mulher-mãe na pandemia. **Revista Feminismos**, v. 8, n. 3, 2020.
- SILVA, J. M.; ROCHA, J. A.; GOEDERT, A. R. Estudo do perfil empreendedor das mulheres empresárias na indústria de confecções no noroeste do Paraná. **Caderno de Administração**, v. 18, n. 1, p. 95-106, 2010.
- SILVA, J. V. A. A relação trabalho e família de mulheres empreendedoras. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 1, n. 1, 2006.
- SILVA, P. S. et al. Mulheres na indústria têxtil formal cearense: 2000/2007/2014. **Revista de Estudos Sociais**, v. 19, n. 38, p. 130-147, 2017.
- SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CONFECÇÃO DO CEARÁ (SINDCONFECÇÕES). **Informação**: estudo setorial, 2018. Disponível em: < <http://www.sindconfeccoes.org.br/>>. Acesso em: 10 mar. 20.
- SOARES, M. N. M. **Práticas feministas de autogestão em empreendimentos formados por mulheres na Rede Economia Solidária e Feminista**. 2019. 372 f. Tese (Doutorado em Administração e Controladoria) - Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2019.

SOARES, S. C. T.; LIVINO, S. S. G. Empreendedorismo materno no Ceará: um recorte do programa Ela Pode. 2020. 35f. Artigo (Graduação em Administração) - Centro Universitário Fametro, Fortaleza, 2020.

SOUZA, E. M. (Org.). **Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional: uma abordagem teórico-conceitual**. Vitória: Edufes, 2014.

SOUZA, G. S.; SANTOS, A. R.; DIAS, V. B. **Metodologia da pesquisa científica: a construção do conhecimento e do pensamento científico no processo de aprendizado**. São Paulo: Animal, 2013.

STEENBERGEN, E. F.; ELLEMERS, N.; MOOIJAART, A. How work and family can facilitate each other: distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 12, n. 3, 279-300, 2007.

STEVENSON, D. W. Morphology and systematics of the Cycadales. **Mem. New York Bot. Gard**, v. 57, p. 8-55, 1990.

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

STROBINO, M. R. C. **Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba**. 2009. 137 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Centro de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2009.

SURELLOT, É. **A mulher no trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Expressão e Cultura, 1970.

TAKAHASHI, A. R. W. et al. “E Agora, José?”: Intraempreendedorismo, desenvolvimento de competências empreendedoras e conflito trabalho-família em professores de programas de mestrado e doutorado em administração. **Tourism & Management Studies**, v. 4, p. 1208-1219, 2013.

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

TAMEIRÃO, D. C. M.; NUNES, S. C. Antecedentes do conflito trabalho-família: um Survey com Médicos no Brasil. *In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 41., 2017, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2017.

TAN, J. D.; YEW, J. L. K. Women entrepreneurship: Mumpreneurs cruising the COVID-19 pandemic in Indonesia. **Business and Society Review**, v. 128, n. 1, p. 133-168, 2023.

TANURE, P. T. **Empreendedorismo e família: quando flexibilizar horários se torna uma sobrecarga para as mulheres**. 2014. 117 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2014.

TEIXEIRA, C. M. et al. Empreendedorismo Feminino. **Revista Livre de Sustentabilidade e Empreendedorismo**, v. 6, n. 3, p. 151-171, 2021.

TEIXEIRA, R. M.; BOMFIM, L. C. S. Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: estudo de casos múltiplos em agências de viagens. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, v. 10, n. 1, p. 44-64, 2016.

TELES, F. **Análise do Ambiente Organizacional de um Cluster de Confeção do Vestuário em Fortaleza – CE: Potencialidades e Obstáculos**. 214 f. 2020. Tese (Doutorado em Engenharia Mecânica) - Faculdade de Engenharia Mecânica, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, São Paulo. 2020.

THÉBAUD, S. Passing up the job: The role of gendered organizations and families in the entrepreneurial career process. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v. 40, n. 2, p. 269-287, 2016.

THIRY-CHERQUES, H. R. Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. **Revista PMKT**, v. 3, n. 2, p. 20-27, 2009.

THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

TOLBERT, P. S.; ZUCKER, L. G. The institutionalization of institutional theory. **Studying Organization. Theory & Method**. London, Thousand Oaks, New Delhi, v. 1, p. 169-184, 1999.

VAN DER KLIS, M.; KARSTEN, L. Commuting partners, dual residences and the meaning of home. **Journal of Environmental Psychology**, v. 29, n. 2, p. 235-245, 2009.

VAN LIESHOUT, C. et al. Female entrepreneurship: business, marriage and motherhood in England and Wales, 1851–1911. **Social History**, v. 44, n. 4, p. 440-468, 2019.

VAN STEL, A; CARREE, M; THURIK, R. The Effect of Entrepreneurial Activity on National Economic Growth. **Small Business Economics**, v. 24, p. 311–321, 2005.

VANALLI, A. C. G. **Conciliação entre profissão, conjugalidade e paternidade para homens e mulheres com filhos na primeira infância**. 2012. 171 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Centro de Educação em Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Paulo, 2012.

VANALLI, A. C. G.; BARHAM, E. J. A demanda para políticas públicas adicionais para trabalhadores com filhos pequenos: o caso de professoras. **Temas em Psicologia**, v. 16, n. 2, p. 231-241, 2008.

_____. Após a licença maternidade: a percepção de professoras sobre a divisão das demandas familiares. **Psicologia & Sociedade**, v. 24, n. 1, p. 130-138, 2012.

VENTURI, G.; GODINHO, T. Mulheres brasileiras e gênero nos espaços público e privado: uma década de mudanças na opinião pública. In: **Mulheres brasileiras e gênero nos espaços público e privado: uma década de mudanças na opinião pública**. 2013. p. [504]-[504].

VENTURI, G.; RECAMÁN, M.; OLIVEIRA, S. (Orgs.). **A mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

VERSHININA, N.; PHILLIPS, N.; MCADAM, Maura. Online communities and entrepreneuring mothers: practices of building, being and belonging. **Entrepreneurship & Regional Development**, v. 34, n. 7-8, p. 742-764, 2022.

VIEIRA, A.; AMARAL, G. A. A arte de ser Beija-Flor na tripla jornada de trabalhodamulher. **Saúde e Sociedade**, v. 22, n. 2, p. 403-414, 2013.

VIEIRA, J. A. A identidade da mulher na modernidade. **DELTA: Documentação de Estudos em Lingüística Teórica e Aplicada**, v. 21, n. SPE, p. 207-238, 2005.

VITA, L.; MARI, M.; POGGESI, S. Women entrepreneurs in and from developing countries: Evidences from the literature. **European Management Journal**, v. 32, n. 3, p. 451-460, 2014.

VOYDANOFF, P. The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. **Journal of Marriage and family**, v. 66, n. 2, p. 398-412, 2004.

WALBER, A. L. S. **A interface trabalho-família nas histórias de vida de gestores intermediários**. 2009. 113 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2009.

WANG, Q. Gender, race/ethnicity, and entrepreneurship: women entrepreneurs in a US south city. **International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research**, v. 25, n. 8, p. 1766-1785, 2019.

WAYNE, J. H. Reducing conceptual confusion: clarifying the positive side of work and family. CRANE, D. R.; HILL, E. J. (Coord.) **Handbook of families and work**. University Press of America, 2009.

WONG, P. K.; PING HO, Y.; AUTIO, E. Entrepreneurship, innovation and economic growth: evidence from GEM data. **Small Business Economics**, v. 24, p. 335–350, 2005.

WOOLNOUGH, H.; REDSHAW, J. The career decisions of professional women with dependent children. **Gender in Management: an international journal**, 2016.

WORLD ECONOMIC FORUM (WEF). **The Global Gender Gap Report**. Hausmann, R., Tyson, L., Zahidi, S. (Org.), Geneva, Switzerland, 2022.

WU, J.; LI, Y.; ZHANG, D. Identifying women's entrepreneurial barriers and empowering female entrepreneurship worldwide: a fuzzy-set QCA approach. **International Entrepreneurship and Management Journal**, v. 15, n. 3, p. 905-928, 2019.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZHANG, J; LIU, Y. Antecedents of work-family conflict: review and prospect. **International Journal of Business and Management**, v. 6, n. 1, p. 89-103, jan. 2011.

ZHANG, Y. et al. The within and cross domain effects of work-family enrichment: A meta-analysis. **Journal of Vocational Behavior**, v. 104, p. 210-227, 2018.

APENDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Dados pessoais e familiares

Nome

Data de nascimento

Estado Civil

Cor

Residência: própria, alugada, mora só, mora com os pais

Escolaridade

Área de formação profissional

Qtd de filhos

Idade dos filhos

Renda pessoal

Renda familiar

Hobby

Profissão anterior

Tempo na profissão anterior

Carga horária de trabalho na profissão anterior

Profissão do parceiro, se casada

Renda do parceiro

Escolaridade do parceiro

Carga horária de trabalho do parceiro

Profissão dos pais

Ajudante no lar (sim ou não)

Cuida de idosos (sim ou não)

Dados do empreendimento

Segmento do negócio (roupas masculinas, roupas femininas, moda íntima, moda praia, moda infantil, *t-shirts*, *fitness*)

Atacado ou varejo

Fundador do negócio

Ano de fundação

Origem dos recursos

Qtd de lojas

Local do negócio

Número de sócios, caso haja

Número de funcionários (Homens: Mulheres:)

Faturamento anual bruto do negócio

Membros da família trabalhando no negócio

Maternidade e percurso empreendedor

Experiência profissional

1. Conte-me sua trajetória profissional desde o início, especificando como se deu a transição do emprego organizacional para a carreira empreendedora (se houver) (relatar experiência profissional similar, distinta, complementar; dificuldades encontradas; aspectos: financeiro, dia a dia, horário de trabalho, flexibilidade de horário, realização etc).

Motivações para empreender

2. Qual a sua motivação principal para empreender? (Investigar: houve algum evento especial para isso? Quais eram suas outras opções no local de trabalho? Avaliar questões como flexibilidade de horários; busca do equilíbrio trabalho-família; os pais são empreendedores e seguiu o exemplo; negócio familiar realizado em parceria com o parceiro; vontade própria; realização pessoal; sugestão de terceiros; identificação de uma oportunidade; para seguir uma tendência etc.)
3. Por que você decidiu seguir essa linha específica de negócio e não outra? (investigar relação entre papéis associados ao gênero e negócio escolhido).
4. No início do negócio, você recebeu apoio de alguém? De quem? E hoje, com quem você conta? Como funciona esse apoio? (verificar nível de apoio - emocional ou estrutural – e manutenção do apoio).

Companheiro

5. Como a maternidade se apresentou para você e seu marido? (desejada pelos dois, desejada mais por um, não planejada, produção independente etc.).
6. Como se deu a relação com seu marido após se tornar uma empreendedora/ após o crescimento do negócio? (verificar como/ se as dificuldades encontradas, o estresse, a maior dedicação ao trabalho, o sucesso, o crescimento e o desejo de expansão repercutiram na relação conjugal a ponto de ocasionar separação ou maior cumplicidade).
7. O fato de ser empreendedora mudou suas responsabilidades em relação às atividades domésticas e ao cuidado com os filhos? (as responsabilidades aumentaram, diminuíram ou não mudaram? Verificar se, por ter flexibilidade de horários, ela assumiu mais responsabilidades associadas ao papel de gênero).
8. Como se dá a divisão das responsabilidades familiares e financeiras com seu marido?
9. Você percebe que essa divisão (igual ou desigual) repercute no seu campo profissional? Como?

Contexto familiar

10. Na sua percepção, seu contexto de vida familiar interferiu na sua carreira profissional? Como? (retomar contexto familiar – casada, divorciada, nível de apoio recebido, familiares no negócio, pais empreendedores, empregados domésticos, falta de rede de apoio, divisão sexual do trabalho, cuidadora de idosos, responsabilidade pelos filhos e pelo lar, quantidade e idade dos filhos, participação no orçamento familiar etc – e verificar os impactos disso na profissão).

Gênero

11. Como você avalia a relação entre a maternidade e o empreendedorismo?-(PERGUNTA-CHAVE).
12. No Ceará, desde as facções até as donas de negócios, o ramo da confecção é predominantemente feminino. Qual a sua percepção em relação a isso? (informar percepção gerencial, social e econômica. É um resultado positivo ou negativo? Reforça os papéis associados ao gênero? Implica em maior sororidade ou concorrência? Repercute em inclusão social e desenvolvimento econômico? Traz empoderamento ou precariedade?).
13. No Brasil, o número de mulheres empreendedoras vem aumentando nesses últimos anos. Baseada na sua vivência, quais são as vantagens e desvantagens das mulheres em comparação com os homens nessa carreira?

Percepção de sucesso profissional

14. O que a carreira e a maternidade representam na sua vida?
15. O que você compreende por sucesso profissional? Isso mudou após a maternidade? (avaliar aspectos como bem-estar social, conciliação do progresso profissional com a maternidade, apoio e reforço a outras mulheres, sobrevivência e crescimento do negócio, superação de condições adversas, renda, ser o maior ganhador de renda, faturamento, quantidade de funcionários, desafios, enriquecimento e realização pessoal) (PERGUNTA-CHAVE).
16. Nesse contexto, você se considera uma empreendedora de sucesso atualmente? Por quê?
17. Quais são os seus maiores sonhos enquanto mãe-mulher-empreendedora? E as maiores dificuldades? (verificar se os sonhos e as dificuldades existentes são genéricas ou associadas ao papel de gênero; se já foi estigmatizada pelo fato de ser mãe empreendedora, se o negócio é considerado desqualificado por ser feminino ou não tão sério (hobby), baixas expectativas de crescimento por se dedicar à família, falta de credibilidade, confiança e respeito, necessidade de um homem à frente de certas atividades).
18. Como você se vê caso estivesse empregada atualmente numa empresa tradicional? (verificar percepção de conflito, enriquecimento, sucesso, felicidade, satisfação, insatisfação, retorno financeiro, flexibilidade).

Desempenho nos papéis familiares e profissionais após a maternidade

19. Levando em consideração aspectos como centralização, descentralização, flexibilidade e comunicação, como você gerencia sua empresa? Me dê exemplos. (verificar aspectos como centralização, descentralização, compartilhamento, estrutura organizacional, flexibilidade, comunicação, gestão de pessoas e práticas de gestão que possam auxiliar mães).
20. Acredita que a maternidade influenciou ou influencia na sua forma de gestão?
21. Quais critérios utiliza para contratar pessoas para trabalhar com você? (verificar se tende a contratar mais mulheres, como enxerga o potencial feminino e se há identificação com papéis de gênero).

22. Considerando que você exerce múltiplos papéis (empreendedora, filha, esposa, mãe, dona de casa etc), como avalia seu desempenho nos papéis profissionais e familiares? Quais desses papéis é priorizado por você? (PERGUNTA-CHAVE)

Conflito trabalho-família

23. Você percebe que há interferência negativa do trabalho na família e vice-versa? Como isso acontece? (PERGUNTA-CHAVE)

Tempo, Energia e Eficiência

24. Você tem ideia de quantas horas diárias dedica ao trabalho, à família e a você mesma? O que faz nesse tempo?
25. Você está satisfeita com a distribuição do seu tempo? Caso não, o que gostaria de mudar? (verificar se o tempo dedicado ao trabalho dificulta satisfazer as exigências da família, gerando sentimento de culpa ou frustração).
26. Qual o seu nível de concentração, eficiência e energia em cada um desses momentos? (verificar se a participação em múltiplos papéis ocasiona sobrecarga, estresse, cansaço, desgaste ou aumento de energia, disposição, foco, concentração, senso de urgência, eficiência, otimização do tempo e melhor definição de prioridades).
27. Acredita que trabalha mais ou menos após se tornar empreendedora? Como percebe essa dedicação? (verificar se a maior dedicação é prazerosa ou desgastante).
28. Como você enxerga a questão da flexibilidade de horários no empreendedorismo? (aspecto que facilita a execução dos múltiplos papéis ou, contraditoriamente, repercute em maior sobrecarga por ter que dar conta de tudo).

Tensão

29. Você percebe que situações de estresse vivenciadas do trabalho (problemas com funcionários, fornecedores ou clientes, fluxo de caixa, prazos de entrega de produtos etc) repercutem na esfera familiar? E o contrário? (verificar se sintomas de estresse, irritabilidade, tensão e angústia são levados de um domínio ao outro).

Comportamento

30. Na sua opinião, você acha que consegue adequar seu comportamento a cada um dos múltiplos papéis que precisa exercer? Me dê exemplos. (jovem despojada, profissional objetiva, mãe calorosa, esposa amorosa).

Interface positiva trabalho-família

31. Você percebe que experiências obtidas no trabalho beneficiam a família e vice-versa? Como isso acontece? (PERGUNTA-CHAVE)

Valores, desenvolvimento e comportamento

32. Considerando que pode adquirir diversos valores, conhecimentos e habilidades tanto no trabalho quanto na família, o que você aperfeiçoou numa esfera e levou para a outra?

Afeto

33. Você percebe a transferência de humor de uma esfera para a outra? Me dê exemplos. (verificar se há transferência de bom humor, otimismo e felicidade de um domínio ao outro e como isso repercute em um melhor desempenho do papéis).

Capital psicológico

34. Você se sente realizada como empreendedora? Como isso repercute no âmbito familiar?

Fechamento

35. Na sua opinião, existem mais incompatibilidades ou benefícios na relação entre trabalho, família e maternidade?