



RELISE

**TRANSIÇÃO E DESAFIOS DAS CARREIRAS DE MÃES
EMPREENDEDORAS: ESTUDO NA CIDADE DE ARACAJU/SE¹**

*TRANSITION AND CAREER CHALLENGES OF ENTREPRENEURIAL
MOTHERS: A STUDY IN THE ARACAJU/SE CITY*

Mariana Santos Andrade²

Rúbia Oliveira Corrêa³

Deise Araujo Chagas Costa⁴

Jefferson Reis Guimarães Andrade⁵

José Lucas Brandão Costa⁶

RESUMO

Após o nascimento dos filhos, muitas mulheres estão optando por deixar os seus empregos e passam a atuar como empreendedoras. Essa transição de carreira, denominada de empreendedorismo materno, visa conciliar as demandas financeiras, profissionais e pessoais pós-maternidade. Este artigo objetiva compreender a transição e os desafios da carreira de empreendedoras maternas da cidade de Aracaju/SE. Para tanto, foi desenvolvida uma pesquisa descritiva e qualitativa, subsidiada pelo método de pesquisa história de vida, envolvendo entrevistas em profundidade com seis microempreendedoras maternas. Os principais resultados demonstraram que as empresárias mudaram de carreira após a maternidade, com o objetivo de melhor conciliar as demandas provenientes das esferas profissionais e maternas. No entanto, as empreendedoras enfrentam diversos desafios, como: a sobrecarga de trabalho, dificuldades para gerir financeiramente seus empreendimentos, ausência de reconhecimento e credibilidade advindos dos seus círculos sociais, além de conflitos pessoais e familiares. Para superar esses desafios, a palavra de ordem das empreendedoras foi “equilíbrio”, esse costuma ser alcançado ao longo das trajetórias das entrevistadas. Para melhor equilibrar suas demandas diárias,

¹ Recebido em 04/07/2023. Aprovado em 24/10/2023. DOI: doi.org/10.5281/zenodo.12737395

² Universidade Federal de Sergipe. maryufs19@academico.ufs.br

³ Universidade Federal de Sergipe. rubia.ufs@gmail.com

⁴ Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. deise_chagas@yahoo.com.br

⁵ Universidade Federal da Bahia/Universidade Tiradentes. jefferson.comex@hotmail.com

⁶ Universidade Federal de Sergipe lucasbrandao0503@hotmail.com



RELISE

127

essas mulheres contam como auxílio de redes de apoio; no mais, entre erros e acertos, conduzem suas empresas e vida pessoal.

Palavras-chave: empreendedorismo, empreendedorismo materno, transição de carreira.

ABSTRACT

After the birth of their children, many women are choosing to leave their jobs and start working as entrepreneurs. This career transition, called maternal entrepreneurship, aims to reconcile financial, professional, and personal demands post-motherhood. This article aims to understand the transition and career challenges of maternal entrepreneurs in the city of Aracaju/SE. To this end, descriptive and qualitative research was developed, supported by the life history research method, involving in-depth interviews with six maternal microentrepreneurs. The main results demonstrated that businesswomen changed careers after motherhood with the aim of better reconciling demands from the professional and maternal spheres. However, entrepreneurs face several challenges such as: work overload, difficulties in financially managing their ventures, lack of recognition and credibility from their social circles, in addition to personal and family conflicts. To overcome these challenges, the entrepreneurs' watchword was "balance", which is usually achieved throughout the interviewees' trajectories. To better balance their daily demands, these women rely on support networks; furthermore, between mistakes and successes, they lead their companies and personal lives.

Keywords: entrepreneurship, maternal entrepreneurship, career transition.

INTRODUÇÃO

As relações matrimoniais heteronormativas posicionam a mulher como a principal responsável pelos cuidados do lar, da educação, saúde e lazer dos filhos. De modo geral, essa estrutura de organização familiar atribui uma baixa participação masculina na divisão dos trabalhos domésticos e enaltece a figura do homem provedor, enraizando as desigualdades domésticas e, conseqüentemente, de gênero; heranças do modelo da sociedade patriarcal (Alperstedt; Ferreira; Serafim, 2017; Gomes, 2003; Bulgacov *et al.*, 2010; Sorj; Fontes; Machado, 2007).



RELISE

No entanto, mesmo diante deste cenário, a mulher precisa trabalhar fora do lar, seja por necessidades financeiras e/ou realização profissional. E para mitigar os desafios, injustiças e descompassos impostos pelo modelo tradicional familiar, muitas mulheres têm buscado a atividade empreendedora, visando autonomia e flexibilidade para desenvolver suas atividades profissionais; e concomitantemente, atender às demandas familiares, maternas e pessoais (Boas, 2012; Ferreira; Carrijo, 2017; Strobino; Teixeira, 2014; Teixeira; Bonfim, 2016). Esse movimento de transição de carreira é uma contraposição à perspectiva tradicional de sucesso que buscava unicamente a escalada dos níveis hierárquicos em uma organização (Hall, 1996).

Neste sentido, vem sendo desenvolvida uma nova corrente de estudos, denominada de *mumpreneurs* (Empreendedorismo Materno), caracterizada como um desdobramento do Empreendedorismo Feminino, para analisar, especificamente, as mulheres que empreendem e dedicam-se também à maternidade (Richomme- Huet; Vial, 2014).

Em linhas gerais, as mulheres brasileiras são consideradas as maiores empreendedoras do mundo (Ferreira; Carrijo, 2017). Dados do Global Entrepreneurship Monitor – GEM (2018) apontaram que 23,8 milhões de brasileiras estavam empreendendo. Na mesma linha de estudo, pesquisas do SEBRAE (2019), em relação ao empreendedorismo feminino no mundo, sinalizaram que em 2017 o Brasil teve a 3ª maior proporção de mulheres entre os empreendedores iniciais, em 2018, ocupou a 7ª maior proporção entre 49 países pesquisados. É válido esclarecer que as empreendedoras denominadas de nascentes ou novas são consideradas empreendedoras iniciais. No primeiro grupo estão mulheres que estruturam seus negócios, elas ainda não desfrutaram de qualquer tipo de remuneração por mais de três meses; no segundo grupo estão as proprietárias de um novo negócio que, de alguma forma, foram remuneradas por mais de três e menos de 42 meses (GEM, 2019).



RELISE

Em virtude desta expressiva atuação, a literatura indica a necessidade de se avaliar, em profundidade, como as mulheres conseguem desenvolver e conciliar a maternidade com a carreira profissional, em uma sociedade que ainda mantém o preconceito, distinção e desigualdade de gênero (Bonfim; Teixeira; Montenegro, 2019; Breen; Leung, 2020; Costa, 2022; Cruz, *et al.*, 2019; Rocha, 2018).

Face ao exposto, o presente artigo objetivou de forma geral compreender a transição e os desafios da carreira de empreendedoras da cidade de Aracaju/SE após a maternidade. Especificamente ele buscou: a) Verificar as expectativas geradas por empreendedoras acerca das próprias carreiras pós-maternidade; b) Entender como a maternidade contribuiu para a escolha da carreira empreendedora; c) Descrever os principais desafios da carreira empreendedora pós-maternidade; d) Identificar as estratégias utilizadas pelas mães empreendedoras para conciliar as demandas da maternidade e propriedade de negócios.

Neste estudo, especialmente, a coleta de dados se deu a partir de entrevistas com mães microempreendedoras que decidiram abrir seus negócios após a maternidade. A decisão por focar nessas empreendedoras deve-se à crescente representatividade das microempreendedoras individuais no estado de Sergipe (INFONET, 2023).

A escolha da cidade de Aracaju/SE como campo empírico de pesquisa fundamenta-se em dois critérios: (1) acessibilidade dos pesquisadores; (2) a elevada concentração de pequenas empreendedoras em Aracaju, capital de Sergipe. O Atlas dos Pequenos Negócios do SEBRAE, em 2022, constatou que 37% dos pequenos negócios em Sergipe são comandados por pessoas do sexo feminino e grande parte deles concentra-se na capital do estado.

Justifica-se a realização e relevância deste estudo ao ponderar que o tema Empreendedorismo Materno ainda é pouco explorado academicamente



RELISE

(Breen; Leung, 2020; Costa, 2022; Surangi; Ranwala, 2018), assim como a existência de aplicação limitada da teoria da carreira ao empreendedorismo (Breen; Leung, 2020). Logo, os resultados desta pesquisa poderão promover conhecimentos acerca das expectativas, alterações, estratégias e desafios das carreiras de mulheres que passaram a empreender após a maternidade.

EMPREENDEDORISMO MATERNO

Apesar dos avanços logrados pelas mulheres no tocante à redução da desigualdade de gênero, a herança do modelo patriarcal da sociedade ainda coloca a mulher como a protagonista dos cuidados com o lar (Ceribeli; Silva, 2017). Assim, a maternidade pode refletir negativamente na busca por emprego e na progressão de carreiras. Esse fato também pode reduzir as chances de a mulher atingir cargos de gerência e chefia, além de aumentar a probabilidade de ela ficar fora do mercado de trabalho (Camargo; Montibeler, 2018).

Estudos apontam que, após a maternidade, é comum que mulheres optem pela interrupção voluntária das suas carreiras. Algumas dessas desejam permanecer mais próximas dos filhos, acompanhar o crescimento e a educação deles. Questões financeiras também são levadas em consideração, muitas mulheres preferem dedicar-se à maternidade a despender grande parte do salário com creches, pré-escolas ou babás; isso porque, mesmo com tamanho gasto, elas continuam com dupla jornada de trabalho - materna e profissional (Ceribeli; Silva, 2017; Soares; Livino, 2020).

Neste contexto, muitas mulheres, após se tornarem mães, têm buscado o empreendedorismo como uma estratégia para obter flexibilidade e autonomia, que permita atuarem profissionalmente e cuidarem da educação, saúde e lazer dos seus filhos (Dourado, 2016; Salgado; Jorge, 2019). Em outras palavras, a carreira empreendedora destaca-se como espaço de desenvolvimento e emancipação em relação à atividade profissional dos indivíduos (Bandeira;



RELISE

Amorim; Oliveira, 2020). Este movimento recebeu o nome de Empreendedorismo Materno (Richomme-Huet; Vial, 2014).

Conciliar o empreendedorismo e a maternidade não é uma tarefa fácil. Nesse sentido, Duberley e Carrigan (2012) afirmam existir um discurso contraditório relacionado às mães empreendedoras quando são percebidas como mulheres realizadas e felizes; isso porque, na realidade, as jornadas de trabalho dessas mulheres costumam ser longas, em alguns casos, mais de dez horas diárias. Muitas dessas empreendedoras ainda relatam falta de reconhecimento por parte da família e sociedade, ou até mesmo tensões que exigem estratégias das mães empreendedoras para contornar os obstáculos que surgem no caminho. Destarte, por meio do empreendedorismo, essas mulheres sustentam um estilo de vida que permite manter de forma relativamente harmoniosa uma carreira e a maternidade.

Azevedo (2019) relata que as horas dedicadas por essas mães ao empreendimento estão muito acima do tempo que passam no espaço físico do negócio ou trabalhando diretamente pelo mesmo. Em casa, de alguma forma, sempre estão pensando no negócio, respondendo a clientes, aperfeiçoando-se na área ou planejando algo para o próximo dia de trabalho. Allen *et al.* (2000), por sua vez, ponderam que mulheres empreendedoras e com filhos vivenciam altos níveis de conflitos, stress e elevada carga de trabalho, o que as torna perenemente exaustas.

De forma complementar, Barbosa *et al.* (2011) e Khan e Rowlands (2018) asseveram que as mulheres e mães empreendedoras são confrontadas com uma série de desafios que são específicos de seu gênero, como: (a) gestão do tempo; (b) lidar com finanças e obter financiamento; (c) controlar e desenvolver o crescimento do negócio; (d) necessidade de enfrentar os estigmas sofridos por terem seus negócios muitas vezes vistos apenas como um *hobby*, por não trabalharem em um ambiente tradicional de escritório e nem ter horários



RELISE

fixos e (e) dificuldade para executar campanhas de marketing eficazes, quando não familiarizadas com as mídias sociais.

Costa (2022) também destaca desafios típicos do empreendedorismo materno, são eles: sobrecarga provocada pela tripla jornada – mãe, esposa e empreendedora –, desgaste físico, cansaço, descréditos advindos de alguns familiares, além da busca constante para o alcance da inteligência emocional.

Os estudos e pesquisas acerca do empreendedorismo materno, como o de Reis (2018) e o desenvolvido por Breen e Leung (2020), despertam e tornam visíveis questões de gênero no ambiente de trabalho, além de destacar o potencial e a capacidade das mulheres e mães empreendedoras de terem uma carreira sem precisar terceirizar ou postergar a maternidade. Dessa forma, as próximas seções do artigo versam sobre o empreendimento materno, sob a ótica de uma carreira profissional.

CARREIRA EMPREENDEDORA

A carreira de tipo empreendedora está ligada às atividades de uma empresa independente, traçadas por uma pessoa, podendo ser um artesão, comerciante, ou até mesmo os patrões das pequenas e médias empresas. Esse tipo de carreira caracteriza-se como bastante arriscada. Ademais, outras características indissociáveis a essa carreira, que dão origem ao “*entrepreneurship*”, são a criatividade, inovação, gosto pelo risco, além de independência nos cargos executivos e não executivos das grandes empresas (Chanlat, 1995).

Mesmo após décadas, e diante de inúmeros avanços, ainda assim, o tema empreendedorismo como uma opção de carreira, propriamente dita, ainda é um tema pouco explorado no universo acadêmico brasileiro. Para Zikic e Ezzedeem (2015), empreender também pode ser considerado como uma opção e alternativa de carreira, a partir da visualização de novas possibilidades geradas



RELISE

da integração entre a realização pessoal e profissional, com uma abordagem de propósito de vida ou até mesmo de contribuição para toda a sociedade.

No tocante à transição de carreira, a mudança também se dá como resultado das circunstâncias do momento vivido. Assim, a criação de um novo negócio não apenas depende da qualificação do empreendedor; a decisão de seguir a carreira empreendedora recebe influências de inúmeros aspectos, como pessoais, familiares, econômicos, institucionais e políticos (Benedetti *et al.*, 2020).

A carreira empreendedora nem sempre é cogitada intencionalmente como primeira opção de carreira, de maneira que alguns indivíduos não se preparam para serem empreendedores. O empreendedorismo pode surgir como oportunidade inesperada, desse modo, observa-se que os empreendedores sentem medo ao escolher esse rumo profissional, empreendendo paralelamente ao seu emprego, fazendo uma transição gradual até que se sintam seguros e encontrem o momento certo para completar essa transição. O fator financeiro não é o motivador principal na decisão de transição, dado que valores pessoais, fatores emocionais e as mudanças que ocorrem no seu ambiente social pesam mais (Pinotti *et al.*, 2015).

Guedes (2009) destaca ainda o papel da família para a construção e transição da carreira, seja por meio do apoio psicológico ou financeiro para o início do negócio, bem como a rede de relacionamentos construída (*networking*) que pode proporcionar oportunidades de negócio e até mesmo vantagens competitivas.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A partir do referencial teórico acima apresentado, foram desenvolvidas as categorias analíticas e os elementos de análise em tela (ver quadro 1) com a finalidade de nortear a operacionalização do estudo.



Quadro 1 – Estrutura analítica da pesquisa

Objetivos Específicos	Categorias Analíticas	Elementos de Análise
- Verificar as expectativas geradas por empreendedoras acerca das próprias carreiras pós-maternidade.	Expectativas de carreira: (Camargo; Montibeler, 2018; Ceribeli; Silva, 2017;).	A notícia da maternidade; Impactos negativos sobre a carreira; Interrupção voluntária da carreira; Projeções profissionais.
- Entender como a maternidade contribuiu para a escolha da carreira empreendedora.	Alterações na carreira: (Benedetti <i>et al.</i> , 2020; Duberley; Carrigan, 2012; Pinotti <i>et al.</i> , 2015; Salgado; Jorge, 2019;).	Carreira anterior; Momento da mudança (gatilho); Criação do negócio; Tipo de empreendedorismo; Idade dos filhos; Desligamento da última ocupação; Influências importantes durante o processo; Principais mudanças na carreira.
- Descrever os principais desafios da carreira empreendedora pós-maternidade.	Desafios da carreira empreendedora pós-maternidade: (Alperstedt; Ferreira; Serafim, 2017; Azevedo, 2019; Freitas; Carvalho, 2019; Salgado; Jorge, 2019).	Gestão financeira; Dificuldades de mercado; Credibilidade; Conflitos pessoais e familiares; Preconceito; Estresse; Exaustão; Sobrecarga de trabalho; Horas dedicadas ao negócio.
- Identificar as estratégias utilizadas pelas mães empreendedoras para conciliar as demandas da maternidade e propriedade de negócios.	Estratégias para conciliação dos papéis de mãe e empreendedora (Azevedo, 2019; Sorj; Fontes; Machado, 2007).	Jornada de trabalho semanal; Turnos de maior produtividade; Composição familiar; Presença do pai na criação e cuidados com o filho; Presença de uma rede de apoio; Técnicas para conciliar as demandas.

Fonte: Elaborado pelos autores com base na revisão da literatura (2022).

Para alcançar os objetivos acima descritos, realizou-se uma pesquisa descritiva, quando buscou traçar o detalhamento (conforme consta nos elementos de análise) de como o empreendedorismo materno se materializa em âmbito prático (Vergara, 2005).

Levando em consideração o escopo deste artigo, foi utilizada a estratégia de pesquisa qualitativa, para a coleta de dados em profundidade, com



RELISE

riquezas de detalhes e informações, a partir da visão, entendimento e interpretação dos atores pesquisados acerca das suas ações e realidades, visando descobrir e/ou aprimorar o objeto central desta pesquisa (Roesch, 2009; Sampieri; Collado; Lucio, 2013).

Este estudo fez o uso do método de pesquisa história de vida, por ser uma estratégia que integra a abordagem biográfica, ou seja, ao contar sua vida, o indivíduo fala do seu contexto e do processo por ele experimentado, intimamente ligado à conjuntura social onde ele se encontra inserido (Silva *et al.*, 2007). Paulilo (1999) complementa essa discussão, afirmando que as entrevistas de história de vida trabalham com memória e, portanto, com seletividade, o que faz com que o entrevistado aprofunde determinados assuntos e afaste outros da discussão, haja vista a narrativa da sua vida. Ademais, a história de vida permite compreender não apenas as experiências individuais que são relatadas, mas compreender também a subjetividade da vida dos participantes e os fenômenos sociais que os envolvem (Mozzato; Colet; Grzybovski, 2018).

Os sujeitos da pesquisa foram escolhidos com base nos seguintes critérios: (1) mulheres residentes na cidade de Aracaju/SE, (2) ser MEI (Microempreendedor Individual), (3) empreendedora após a maternidade, (4) atuação nas áreas de cabeleireira, comércio varejista de artigos do vestuário e comércio de acessórios e fornecimento de alimentos preparados preponderantemente para consumo domiciliar. A partir desses requisitos, foram identificados seis casos que atenderam às exigências em tela. O acesso e escolha dos casos ocorreram a partir do critério de acessibilidade dos pesquisadores aos entrevistados. Os dados obtidos nos seis casos foram considerados suficientes, por permitirem a exaustão de informações sobre o tema pesquisado (Fontanella; Ricas; Turato, 2008).



RELISE

Para a construção das narrativas das histórias de vidas foram utilizadas entrevistas em profundidade com base nas categorias analíticas e elementos de análise indicados no quadro 1. Durante as entrevistas, buscou-se trazer intensidade nas respostas, e não-quantificação ou representações estatísticas. Tal ferramenta proporcionou às entrevistadas maior flexibilidade para definir os termos das respostas acerca de suas histórias de vida, de carreira e do empreendimento. Essa espécie de entrevista ainda permitiu ao pesquisador ajustar livremente as perguntas frente às entrevistadas (Duarte, 2005).

As entrevistas foram gravadas, para posterior transcrição e análise. Cada entrevista durou em média 1 hora. Os nomes das entrevistadas foram modificados, a fim de preservar suas identidades, maiores detalhamentos estão disponíveis no quadro 2 na seção resultados e discussões.

Para o tratamento e análise dos dados, o método escolhido foi a análise de conteúdo, que significa um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que visa obter indicadores que possibilitem a inferência de conteúdos relacionados às condições de produção e recepção das informações coletadas através das entrevistas. Técnica que corrobora para a explicitação, sistematização e expressão do conteúdo em foco do estudo (Bardin, 2016). Vale ressaltar que o conteúdo capturado durante as seis entrevistas realizadas foi analisado de forma comparativa. Essa comparação ainda é realizada frente a outros estudos publicados e relacionados ao tema empreendedorismo materno.

A análise de conteúdo foi realizada conforme fases recomendadas por Cardoso, Oliveira e Ghelli (2021):

a) Fase 1: Pré-análise:

Escolha dos documentos e elementos que fizeram parte do corpo de análise, correspondentes aos materiais usados para compor o referencial teórico e de dados primários, como as transcrições das entrevistas realizadas, além da



RELISE

formulação dos objetivos, para delimitação dos dados efetivamente significativos para a pesquisa.

b) Fase 2: A análise do material:

Transformação dos dados e materiais coletados na fase anterior, de modo a organizá-los em categorias analíticas (Expectativas da carreira, Alterações na carreira, Desafios da carreira empreendedora pós-maternidade, Estratégias para conciliação dos papéis de mãe e empreendedora).

c) Fase 3: O tratamento dos resultados:

Produção de textos sínteses para cada categoria, para expressar os significados presentes nas várias entrevistas, bem como elaboração de quadros resumos, a fim de sintetizar os detalhes de cada entrevista e facilitar a visualização, comparação e análise dos dados.

d) A inferência e a interpretação de forma comparativa:

Momento de analisar o todo, de perceber os pontos em comum e os divergentes. Comparadas as entrevistas, os achados também foram confrontados com outros estudos.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

As entrevistadas desta pesquisa apresentaram o perfil descrito no quadro 2. Ressalta-se que as entrevistadas possuem entre 31 e 59 anos e, na sua maioria, já concluíram o ensino superior. Todas as entrevistadas iniciaram as atividades empreendedoras após o casamento e maternidade, possuindo, na maior parte dos casos, 1 filho. Os dados coletados em campo corroboram com os achados de Reis (2018) e Soares e Livino (2020), uma vez que apresentam o perfil das mães empreendedoras como mulheres maduras, em sua maioria casadas e com relativo grau de escolaridade.

**Quadro 2 – Perfil das entrevistadas**

Perfil	Odete	Adrielle	Fabiana	Taciane	Fabrcia	Cleide
Idade atual	51	41	39	38	31	47
Idade quando começou a empreender	40	31	37	30	29	39
Estado Civil	Casada	Casada	Casada	Casada	Casada	Casada
Tipo de negócio	Loja de roupas femininas	Salão de Beleza	Loja de acessórios femininos	Loja de roupas femininas	Loja de roupas femininas	Salão de beleza
Quantidade de filhos	3	1	1	1	1	1
Escolaridade	Nível superior	Ensino Médio	Nível superior	Nível superior	Nível superior	Nível superior

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Expectativas da carreira após a maternidade

No tocante à maternidade e às expectativas da carreira, quando questionadas sobre suas reações após a notícia da maternidade, foi possível perceber que aquelas que já desejavam e planejavam ter filhos (Adrielle, Fabiana, Taciane e Fabrcia) ficaram mais felizes e menos assustadas do que as que não planejaram ou não esperavam naquele momento (Odete e Cleide). Ressalta-se ainda que Odete foi quem mais temeu os impactos sobre a carreira, tendo receio de que pudesse ser demitida. Entretanto, todas as entrevistadas relataram ter noção de que a maternidade exigiria restrições e sacrifícios. Os impactos da gestação foram sentidos por todas as entrevistadas de alguma maneira, como é possível ver no quadro 3.

Segundo estudo de Camargo e Montbler (2018), a maternidade, de fato, pode refletir negativamente na busca por emprego e na progressão de carreiras. Isso porque essas mulheres passam a ter chances reduzidas para ascender a cargos de gerência e chefia, no mais, eleva-se a probabilidade de elas ficarem fora do mercado de trabalho.



Quadro 3 – Maternidade e Expectativas da Carreira

Entrevistadas	A notícia da maternidade	Impactos negativos sobre a carreira	Interrupção voluntária da carreira	Projeções profissionais
Odete	Todas causaram surpresa e medo, não foram planejadas	Não sofreu grandes impactos	Sem interrupção	Continuar trabalhando na mesma empresa nas três gravidez
Adrielle	Uma surpresa boa, fruto de uma gravidez planejada	Precisou parar de trabalhar durante toda a gravidez	Involuntária na gravidez. Voluntária a posteriori	Não tinha ambições no momento, só viver a maternidade de perto
Fabiana	Lhe causou muita felicidade, visto que foi planejada	Grande instabilidade emocional e mudanças bruscas na vida profissional	Sem interrupção	Ser advogada, abrir seu próprio escritório
Taciane	Após várias tentativas e um aborto espontâneo a notícia lhe trouxe muita felicidade	Sofreu os impactos ao precisar trabalhar em <i>home office</i> com um bebê	Sem interrupção	Sair da empresa para empreender de fato, ter flexibilidade
Fabírcia	Gravidez planejada, após 1 ano e meio tentando. A notícia lhe trouxe felicidade	Abdicação de oportunidade de emprego em prol do sonho de ser mãe	Voluntária. Não quis trabalhar no início.	Ser professora universitária na época
Cleide	Foi um choque, já queria ser mãe, mas não foi planejada, porém lhe trouxe muita felicidade	Precisou parar de trabalhar durante maior parte da gravidez	Involuntária na gravidez. Voluntária a posteriori	Não planejou nada para depois que seu filho nascesse

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Em seguida, o estudo evidenciou que algumas mulheres precisaram interromper involuntariamente a antiga carreira, quando gestantes, por motivos de saúde (Cleide e Adrielle), mas não se sentiram frustradas. Essas mesmas entrevistadas interromperam, pós-gestação, de forma voluntária, suas carreiras. Elas desejavam viver mais intensamente a maternidade. Estudos já sinalizam



RELISE

140

que, após a maternidade, é comum que mulheres optem pela interrupção voluntária das suas carreiras, visto que algumas delas desejam permanecer mais próximas dos filhos, acompanhar o crescimento e a educação deles (Ceribeli; Silva, 2017; Soares; Livino, 2020).

Foi observado que as mulheres que imergiram na maternidade para viver profundamente aquela fase, sem planejamento ou expectativas para o futuro, estavam amparadas pela segurança financeira promovida por seus cônjuges e o apoio moral deles para dedicar-se à maternidade (Adrielle e Cleide).

No que tange às projeções profissionais pós-maternidade, apenas uma entrevistada já pensava em empreender de fato (Taciane), as demais tinham projetos diferentes (Fabrícia, Odete e Fabiana) ou não se preocupavam com a carreira a longo prazo, sem ambições futuras, apenas vivendo intensamente aquele momento (Adrielle e Cleide). No entanto, é válido ressaltar que muitas mulheres, após se tornarem mães, têm buscado o empreendedorismo a fim de melhor conciliar as demandas maternas e profissionais (Dourado, 2016; Salgado; Jorge, 2019).

A inquietação sentida ao pensar no retorno ao mercado de trabalho pós-licença maternidade, e os sentimentos de medo, abalo psicológico e insegurança citados por Ceribeli e Silva (2017) se fizeram presentes nas falas das entrevistadas Fabiana e Taciane:

Eu chorava à noite para ir trabalhar no outro dia e esse ciclo era horrível (Fabiana).

É um período de transição que é o mais difícil, você olha para aquele ser (filho) que depende de você, que mama em seu peito e que não tem outro alimento para ele, a cabeça vai a mil, é choros e mais choros (Taciane).

As expectativas da carreira, de modo geral, foram variadas conforme a história de cada mãe. Todavia, há pontos em comum entre elas, tais como, priorizar os filhos e buscar alternativas de renda que fossem mais compatíveis com a maternidade.



RELISE

141

Na próxima seção são apresentadas as alterações ocorridas nas carreiras das entrevistadas durante o processo de transição para o empreendedorismo.

Alterações na carreira

As mães empreendedoras foram questionadas a respeito da transição de suas carreiras após a maternidade, acerca da criação dos negócios, a idade dos filhos, as pessoas e instituições que foram importantes no processo, os valores pessoais que influenciaram a trajetória, a motivação por trás do empreendimento e as principais mudanças na carreira.

No quadro 4, tem-se o resumo acerca das alterações nas carreiras, sentidas pelas mães e empreendedoras entrevistadas. Por meio de demissões (Odete e Taciane) ou pedidos de demissões (Fabiana, Adriele, Cleide e Fabrícia), as entrevistadas se desligaram das suas antigas carreiras, antes de iniciarem seus empreendimentos.

Ao decidirem empreender, algumas começaram em paralelo aos seus antigos trabalhos (Odete e Taciane), ao passo que outras iniciaram somente após romperem de vez com o antigo emprego e mudarem totalmente de carreira (Fabiana, Cleide e Adriele). Assim, Odete de secretária executiva passou a atuar como sacoleira, vendendo para amigas e conhecidas; Adriele, de servidora pública passou a empreender quando decidiu ser manicure particular; Fabiana largou seu cargo público e empreendeu ao investir em peças de bijuterias para revender; Taciane abandonou a assistência financeira para ter seu próprio negócio quando passou a atuar como sacoleira; Fabrícia, por sua vez, deixou de atuar como secretária geral e passou a comprar roupas femininas para revenda em loja online; por fim, Cleide, de escovista contratada por um salão de beleza, passou a empreender através da prestação de seus serviços para clientes particulares.



RELISE

Foi possível observar ainda que as entrevistadas empreenderam por motivos diversos. Alguns foram derivados da necessidade financeira, por vezes, necessidade psicológica e outrora fruto de uma oportunidade que surgiu. O desenvolvimento de suas novas carreiras ocorreu sem planejamento prévio à maternidade.

Contrário aos achados de Salgado e Jorge (2019), essas mães não começaram a refletir e/ou questionar acerca do retorno ao mercado de trabalho logo após o nascimento dos filhos ou durante a licença-maternidade; nos casos sob avaliação, as entrevistadas levaram um tempo maior para se questionarem acerca desse assunto.

Quadro 4 – Alterações na Carreira

Alterações	Odete	Adrielle	Fabiana	Taciane	Fabrcia	Cleide
Carreira anterior	Secretária executiva	Servidora pública	Servidora pública	Assistente financeira	Secretária geral de um estúdio de estética	Escovista de salão
Desligamento	Demissão	Pedido de demissão	Pedido de demissão	Demissão	Pedido de demissão	Pedido de demissão
Momento da mudança	Enquanto atuava como secretária executiva	Após a filha entrar na escola	Após pedir demissão do emprego público	Enquanto atuava como assistente financeira	Durante a pandemia	Após crescimento do filho
Criação do negócio	Iniciou como Sacoleira, vendendo para amigas e conhecidos	Manicure particular	Investiu em peças de bijuterias para revender como sacoleira.	Sacoleira	Compra de roupas femininas para revenda em loja <i>online</i> .	Através da prestação de serviços a clientes particulares
Motivação	Financeira	Psicológica	Financeira	Oportunidade	Oportunidade	Financeira
Idade dos filhos	11 anos, 19 anos, 21 anos	3 anos	3 anos	1 ano	5 anos	4 anos

continua



Quadro 4 – Alterações na Carreira (continuação)

Alterações	Odete	Adrielle	Fabiana	Taciane	Fabírcia	Cleide
Influências	Família, em especial o esposo, SEBRAE, amigas e clientes	Amigas e clientes, em especial uma amiga profissional de contabilidade	A ex-sócia, amizades e o SEBRAE	Uma amiga lojista, uma amiga profissional atacadis-ta, irmãs e mãe	Irmãs, uma colega sacoleira e em especial o esposo	Mãe, esposo, irmã, um amigo, e o Instituto Embeleze
Principais mudanças na carreira	Carga horária mais pesada, porém, flexível, maior tempo em família e maior participação na vida dos filhos	Flexibilidade de horários e autonomia do negócio	Carga horária maior, porém, flexível, melhor qualidade de vida, facilidade de acesso ao filho	A jornada de trabalho maior, exigindo mais tempo e dedicação em todas as áreas. Hoje tem prazer e realização pessoal com seu trabalho	Evolução pessoal, perda de crenças limitantes e medos, além da carga horária mais extensa, adequada às demandas das clientes	Carga horária mais extensa, centralização de demandas, ser dona do próprio negócio, trabalhar na própria casa, mais responsabilidades, maior cautela para preservar a imagem

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Quando questionadas se acreditavam que a maternidade foi essencial na decisão de abrir o próprio negócio, se os filhos foram um dos maiores fatores motivacionais para que isso acontecesse, todas as entrevistadas responderam que sim. Assim como as mães entrevistadas por Azevedo (2019), foi constatado que, para as mães empreendedoras da presente pesquisa, os filhos são fonte de motivação para melhorar a cada dia, tendo papel determinante na decisão de empreender e no aprimoramento contínuo do trabalho.

No que tange aos valores pessoais que foram importantes no processo de transição, a honestidade, independência financeira, determinação e empatia foram os mais citados. Eles já estavam atrelados à personalidade das



RELISE

empreendedoras como um todo, fazendo parte de um conjunto de características pessoais que exerceram influência, mesmo que de forma indireta, e fazem parte do conjunto de inúmeros aspectos influentes, como aspectos pessoais, familiares, institucionais e políticos (Benedetti *et al.*, 2020).

Seguindo a mesma linha de observação de Guedes (2009), foi visto que o papel da família é de suma importância na transição e desenvolvimento da carreira empreendedora, principalmente o apoio psicológico. Desse modo, por meio dessa observação, pôde ser confirmada a hipótese criada pela autora, a qual afirma que o empreendedor se apoia na família para o desenvolvimento de sua carreira, quando se tem uma família estruturada e pode contar com ela. Outrossim, os nomes de familiares foram os mais citados pelas mães empreendedoras quando questionadas sobre as pessoas que foram importantes durante o processo de transição da carreira, e, dentre os familiares citados, os esposos recebem destaque especial em metade dos casos (Fabrícia, Odete, Cleide).

Para Azevedo (2019), o estado civil das empreendedoras é um elemento de alta relevância para enfrentar os percalços e desafios nos seus negócios. Nesse estudo, foi observado que o apoio dos cônjuges teve um peso especial no decorrer do processo, podendo facilitá-lo ou torná-lo mais difícil, de acordo com cada caso, conforme o relato das mesmas:

Meu porto seguro sempre foi meu esposo. Até em momentos de fraqueza ele vem e diz: bora mulher, bora trabalhar, bora vender (Fabrícia).

(...) meu marido que foi primordial, foi ele quem me deu um empurrão, entendeu? “Vamos que a gente segura”, foi ele que me deu força (Odete).

Eu comecei aos poucos a montar as coisas, só que é muito desafiador, entende? Porque assim, o marido não apoia completamente, “apoia, mas é aquele apoio moral”. Não tem aquele apoio financeiro, e no começo ele pensou que era mais uma brincadeira, que era alguma coisa que não daria em “nada” [...] na minha visão ele não dava muita importância (Fabiana).



RELISE

145

Meu esposo pensava que fosse diversão. É muito desgastante! De onde você deveria receber apoio você acaba não recebendo (Taciane).

Meu esposo me apoia muito, não sofri nenhum conflito (Cleide).

A presença e suporte do SEBRAE foram vistos em dois casos (Odete e Fabiana). O órgão mostrou-se bastante importante e útil, por meio dos cursos e consultorias. Outra organização que demonstrou influência no processo de transição foi o Instituto Embeleze, o qual conta com cursos profissionalizantes para cabeleireiras, que foi considerado importante para a carreira de Cleide.

Mediante observação geral acerca das alterações nas carreiras das entrevistadas, foi possível compreender como a maternidade contribuiu para a escolha da carreira empreendedora, claramente exemplificada nas falas das empreendedoras:

Depois da maternidade a gente muda muito (...). Eu acho que quando a gente vira mãe, cria um olhar mais sensível para tudo. Você começa a ter aquela coisa muito aguçada, é como um faro de cachorro, é muito sensível. Então, é a partir desse mix de sentimentos que a maternidade faz com que você crie, que eu pensei em mudar, mudar de carreira e mudar de vida (Fabiana).

Quando dei os primeiros passos foi bem antes de João (filho), depois que tive João percebi que era a oportunidade de me firmar, me profissionalizar, me organizar, fazer controle de estoque, de procurar um ponto físico. E com João, eu vejo que ele é a fonte, o combustível para botar isso para frente (Taciane).

Se eu não tivesse sido mãe, talvez não teria empreendido, teria investido na faculdade, me dedicado à vida acadêmica (Fabrícia).

Acerca das principais mudanças na carreira, a carga horária de trabalho merece destaque. As entrevistadas passaram a ter cargas horárias de trabalho mais extensas e flexíveis, ao comparar com aquelas que possuíam nos seus antigos empregos. Ser empreendedora exige maior dedicação e atenção aos rumos dos seus negócios. As demais mudanças foram de caráter particular, como evolução pessoal (Fabrícia e Odete) e realização pessoal com o novo trabalho (Odete, Taciane, Adriele, Cleide, Fabrícia e Fabiana). De modo geral, todas se mostraram mais felizes com a nova carreira e mais próximas dos filhos.



A próxima seção versará sobre os desafios encontrados na carreira das mães empreendedoras pós-maternidade.

Desafios da carreira empreendedora pós-maternidade

No que diz respeito aos desafios enfrentados pelas mães empreendedoras após a maternidade, a literatura aponta um cenário contraditório a romantização das mulheres felizes e realizadas. Duberley e Carrigan (2012) encontraram elementos desafiadores comuns a mães empreendedoras, sendo as longas jornadas de trabalho o mais comum entre elas.

No quadro 5 é possível ter acesso a um resumo dos principais desafios vivenciados pelas entrevistadas quando optaram pela carreira empreendedora após a maternidade.

Quadro 5 – Desafios da carreira empreendedora após a maternidade

Desafios	Odete	Adriele	Fabiana	Taciane	Fabírcia	Cleide
Gestão Financeira	Sim, capital de giro e inadimplência	Sim, gerir e organizar os lucros	Sim, no início e até hoje	Sim	Sim	Sim
Dificuldades de mercado	Sim, concorrências desleais e concorrência <i>online</i> . Presença constante nas redes sociais, de forma criativa	Não	Fornecedores e concorrência	Sim, fornecedores	Sim, fornecedores. Desvalorização frente à concorrência	Não
Falta de credibilidade	Não	Sim, dificuldade em conquistar clientes no começo. Ser reconhecida além da “manicure do bairro”	Sim, antes da loja física seus produtos não eram tão valorizados	Não	Sim, em conquistar clientes e obter valorização das suas peças	Sim, em conquistar clientes na vizinhança

continua



Quadro 5 – Desafios da carreira empreendedora após a maternidade (continuação)

Desafios	Odete	Adriele	Fabiana	Taciane	Fabírcia	Cleide
Conflitos pessoais e familiares	Sim, pessoal num período de crise financeira	Sim, de caráter familiar com o esposo	Sim, familiar. Dedicar tempo de qualidade para o filho	Sim, obter aprovação social e familiar	Sim, pessoais. Medo de ser apenas mais uma e de aparecer no meio digital	Sim, auxiliar familiares em algumas tarefas
Preconceito	Não	Não	Não	Não	Sim	Não
Estresse	Não	Não	Não	Sim	Não	Não
Exaustão	Não	Não	Não	Sim	Não	Não
Sobrecarga de trabalho	Não, possui uma rotina bem definida	Não	Sim, necessidade de trabalhar em feriados	Sim, junção das tarefas domésticas, da loja e do filho	Sim, demandas centralizadas	Sim, demandas centralizadas
Horas dedicadas ao negócio	9h por dia (disponível na loja física)	Variável, depende da demanda de clientes	8h por dia (disponível na loja física)	Entre 8 e 10 horas por dia	Entre 9 e 10 horas por dia	Variável, dependente da demanda de clientes

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Em contrapartida, em empreendimentos mais estabilizados, foi observado que as empreendedoras tinham uma rotina mais definida. A exemplo da Adriele, dona de salão há quase 11 anos, que optou por não trabalhar em dois dias na semana (segunda e terça-feira) para se dedicar a resolver coisas pessoais e demandas da casa. Odete, lojista desde 2016, também impõe certos limites a sua jornada:

Eu saio daqui 18h, de 18h em diante eu sou Odete, eu não sou a empreendedora não. Saio daqui vou para minha academia, vou para minha casa, claro que eu olho as mensagens, no momento que eu estiver livre, olho as mensagens e respondo, entendeu? Mas eu não fico fixada na loja não. Eu tenho meu horário. É como eu digo, eu sou empregada da loja. Eu sou a dona, mas eu sou empregada. Se organizar, tudo é organização e limite.

As informações contidas no quadro 5 deixam evidente que as empreendedoras trabalham cerca de 8 a 10 horas por dia, algumas com horários



RELISE

bem definidos, outras mais flexíveis de acordo com o seu tipo de serviço e demandas dos clientes. As que relataram sofrer com sobrecarga de trabalho (Fabiana, Taciane, Fabrícia e Cleide) destacaram que isso ocorreu devido a dois fatores: recente abertura da loja física e/ou centralização de demandas pelas quais elas são as únicas responsáveis para resolver. O estresse e a exaustão já são considerados comuns na rotina das empresárias:

Faz parte, não tem jeito. Na verdade, isso aí, tudo aí, qualquer trabalho tem. A gente tem que administrar, saber se conhecer e saber nossos limites, porque a gente se estressa, a gente se sobrecarrega porque a gente não respeita nossos limites (Odete).

Todo crescimento tem uma dor, porque quando você vê as lojas grandes, se você não passar pelo processo não vive o propósito. [...] Se estressar, ficar chateada, pensar que não vou conseguir, isso acontece todos os dias porque sou ser humano. [...] E a gente precisa aprender a viver o processo (Fabrícia).

Apenas para Taciane, que tem um filho de 2 anos, esses aspectos ainda são desafiadores, em sua fala ela revela:

São desafios que a gente supera todos os dias. É mais o cansaço físico de acordar mais cedo para produzir conteúdo, a rotina de João, banho, mamadeira, ir levar no berçário, então conseqüentemente com o cansaço físico vem o mental, ao qual a gente precisa parar e respirar, reiniciar e começar novamente.

Falta de reconhecimento/credibilidade por parte da família e sociedade também é um dos elementos citados por Duberley e Carrigan (2012), que se complementam à perspectiva abordada por Freitas e Carvalho (2019), na qual as empreendedoras brasileiras, mesmo após desenvolverem os seus próprios negócios, ainda necessitam provar suas competências, capacidades e potencial perante o seu círculo social, profissional e familiar. Tal dificuldade foi percebida nas falas de duas empreendedoras:

Minha mãe mesmo achava que eu estava aqui na loja conversando e dizia “mulher venha, venha bater papo comigo”. E talvez não fosse uma crítica, porém ela não me enxergava. Agora mudou tudo da água para o vinho, ela até diz “menina como você tá viu?!”, outras pessoas da minha família dizem “eu não sabia que você tinha tanto bom gosto (Fabrícia).



RELISE

149

As pessoas olham para você com um bebê e dizem “você não vai dar conta!” É muito desgastante, e de onde você deveria receber apoio você acaba não recebendo. Às vezes esse ‘provar’ é muito desgastante financeiramente, fisicamente e psicologicamente (Taciane).

Corroborando com Alperstedt, Ferreira e Serafim (2017), a dificuldade com gestão financeira foi comum a todas as empreendedoras em algum momento do negócio. Essas mulheres relataram a falta de capital para investir, gerir e/ou organizar os seus negócios. A falta de capital de giro para lidar com a inadimplência foi outra dificuldade bastante presente. Foi observado também que os negócios iniciaram com a ausência de planejamento estratégico. Dentre as dificuldades de mercado, a com fornecedores (encontrar fornecedores de acordo com o desejado, ou dentro do estado, indicações de fornecedores) foi maior que a com concorrentes, mas também se fizeram presentes concorrências desleais e *online* (Odete) e concorrências maiores (Fabiana e Fabrícia).

Medos e inseguranças em momentos difíceis, sentimento de culpa frente aos problemas (Odete), bem como desconforto em aparecer na internet (Fabrícia) estão presentes no cotidiano das empresárias. Os principais conflitos de caráter familiar, citados pelas entrevistadas, são com o esposo, que sentia falta de atenção decorrente da dedicação da esposa ao negócio (Adrielle), tempo extra de qualidade para com o filho (Fabiana), necessidade de aprovação familiar (Taciane), tempo disponível para auxiliar o filho e o esposo em tarefas da escola e do trabalho (Cleide).

A falta de credibilidade que atingiu as empreendedoras não ocorreu por parte de fornecedores ou funcionários, mas sim de clientes, principalmente no início, quando ainda não era renomada naquela região (Cleide), quando vendia na “malinha” (Fabiana), quando ainda não tinha uma carreira alavancada na cidade (Adrielle), ou quando suas peças iguais às de lojas maiores não recebiam a devida valorização (Fabrícia), contrário aos achados de Alperstedt, Ferreira e Serafim (2017).



RELISE

Ao falar de preconceitos, Fabrícia foi a única a relatar sofrimento com preconceitos na sua carreira:

Sim, sofro até hoje. Hoje tenho clientes que compram a mim e compram na loja de fulano que é uma loja grande aqui de Aracaju, e quando me compram, não postam ou dizem que comprou em loja maior, não me marcam na página do Instagram e as roupas são iguais as minhas, isso se dá pelo fato de a loja concorrente ser maior, já ter um nome.

Ato contínuo, foi observado como desafio comum às empreendedoras supracitadas a necessidade de se manterem presentes *online* nas redes sociais, de modo constante e criativo, para gerar mais engajamento e vendas:

Eu ainda não sou assim muito boa no Instagram, eu estou para fazer um investimento, fazer um curso, sabe? Porque na verdade eu não gosto da exposição do *Instagram*, entendeu? Eu posto foto, boto o preço, mas eu gosto mais do *WhatsApp*. Tiro as fotos, já não tenho vergonha, agora vídeo ainda não consigo, tenho um bloqueio sabe? (Odete).

Outro desafio é trabalhar a rede social de um modo constante, de maneira que não seja maçante, que a pessoa entre e não diga: “Fabrícia só pensa em vender (Fabrícia).

O anseio de produzir conteúdo é angustiante! Porque no empreendedorismo a gente tem que fazer o próprio salário. E tinha dias que eu não conseguia produzir, não conseguia me arrumar para postar conteúdos no *Instagram*. A rede social exige um padrão da gente, porque lá para vender você tem que estar maquiada, com um sorriso no rosto. Ela (a rede social) cobra que esteja sempre postando novidades, que tenha conteúdo, para que as pessoas não se sintam “enjoadas”, então é dedicação, esforço e trabalho (Taciane).

Registra-se que as entrevistadas demonstraram estar dispostas a investir em conhecimento e ferramentas para superar esse desafio:

Agora estou fazendo curso de vendas *online* no *Instagram*, e de mídias sociais” (Taciane).

Já investi mais de 2 mil reais só de cursos, eu fiz um curso do “você *influencer*”, de ser a *influencer* do meu próprio negócio. [...] mês passado fiz um ensaio fotográfico que custou 600 reais (Fabrícia).



RELISE

Esse desafio foi citado por nenhum dos autores da categoria analítica, “Desafios da Carreira Empreendedora Pós-Maternidade”. Tal achado configura-se como um salto qualitativo promovido por essa pesquisa.

Desse modo, após conhecer e analisar na prática os desafios das mães empreendedoras aracajuanas, é possível perceber que é verídica a crítica feita por Salgado e Jorge (2019) sobre a existência de uma discrepância entre o empreendedorismo materno idealizado e romantizado, pregado pela sociedade, no qual é “super possível” ter mais tempo de qualidade com os filhos e a família, em comparação com a realidade encontrada na pesquisa.

A seguinte e última seção desse capítulo apresentará as estratégias utilizadas e desenvolvidas pelas mães empreendedoras para performar os papéis de mãe e dona de um negócio ao mesmo tempo.

Estratégias para conciliação do empreendedorismo e maternidade

Nesta seção buscou-se compreender e identificar as estratégias utilizadas pelas mães empreendedoras para conciliar as demandas da maternidade e propriedade de negócios. No quadro 6 tem-se uma síntese das estratégias que as empreendedoras entrevistadas se utilizaram para conciliar, principalmente, as demandas advindas dos seus papéis de mães e empreendedoras.

Conforme quadro 6, a jornada de trabalho semanal foi o primeiro aspecto a ser analisado. A jornada empreendedora por vezes é muito longa e exaustiva (Duberley; Carrigan, 2012), podendo ainda se perfazer em horários pouco tradicionais (não comerciais). Em síntese, o quadro 6 revela que as empreendedoras donas de lojas de artigos e vestuários femininos optaram por abrir suas lojas mais tarde, entre as 9h e 9h30, e fechar às 17h ou 18h (Odete, Fabiana, Taciane e Fabrícia). Outras, embora seus horários giram muito em torno das demandas dos clientes, optam por não trabalhar 1 ou 2 dias na semana



para resolver demandas de cunho pessoal e da casa (Adrielle e Cleide). A flexibilidade foi vista como a característica mais marcante que envolve o estudo das estratégias para conciliação do empreendedorismo e maternidade.

Quadro 6 – Estratégias para conciliação do empreendedorismo e maternidade

Estratégias	Odete	Adrielle	Fabiana	Taciane	Fabírcia	Cleide
Jornada de trabalho semanal	Segunda a sexta: 9h→18h; Sábado: 9h→13h	Quarta a sexta: 7h→18 h; Sábado: 7h→12h	Segunda a sexta: 9h→17h; - Sábado: 9h→13h	Segunda a sexta: 9h30→18 h	Segunda a sexta: 9h→18h	Segunda a sábado: Horário agendado, a partir das 8 h.
Turnos de maior produtividade	Não se aplica atualmente	Não se aplica atualmente	Manhã e tarde	Manhã e tarde	Manhã e tarde	Não se aplica atualmente
Composição familiar	Esposo e os três filhos	Esposo e a filha	Esposo e o filho	Esposo e o filho	Esposo e a filha	Esposo e o filho
Presença do pai na criação e cuidados dos filhos	Presente pontualmente	Presente mínimamente	Presente pontualmente	Presente pontualmente	Presente constantemente	Presente pontualmente
Presença de uma rede de apoio	Sim (mãe)	Não	Não	Sim (sobrinha, mãe e irmãs)	Não	Sim, (mãe, irmã, doméstica e amigo)
Técnicas para conciliar as demandas do negócio e da maternidade	Prioriza a organização e limpeza da casa; Horário de chegada na loja mais tarde, sempre às 9 h	Escolha de escola e feira mais próximos de casa; Otimiza tarefas diárias e semanais da casa; Comunica a escola sobre possíveis atrasos	Escola e rotinas do filho adaptadas à programação semanal; Trabalha à noite, depois que o filho dorme; Horários da loja flexíveis	Escola do filho em tempo integral; Tarefas domésticas e da loja planejadas. Mantém a casa limpa e organizada	Faz planejamento geral; Conta com sua rede de apoio atual (mãe e esposo)	Incentiva a independência do filho regrada com limites; Paga transporte e reforço escolar; Mantém a casa limpa e organizada

Fonte: Dados da pesquisa (2022).



RELISE

Para mães que possuem filhos pequenos, podem existir alguns turnos de maior produtividade, como quando estão na escola ou dormindo (Azevedo, 2019). Neste trabalho, foi observado que para as mães com filhos já grandes ou independentes, a existência desses turnos de maior produtividade não se aplica mais, porém outrora existiram. Apenas em três casos foi observada a existência desse fenômeno, sendo manhã e tarde os turnos mais favoráveis para se trabalhar, visto que os filhos estão na escola ou sob cuidados de terceiros. Ademais, os finais de semana e feriados, por vezes também fazem parte da jornada de trabalho dessas mães, quando necessário.

Todas as famílias das mães empreendedoras pesquisadas são compostas apenas por cônjuges e filhos, sem a presença de terceiros morando na mesma casa. Por conseguinte, a composição familiar teve bastante relevância no desenvolver do negócio, pois para as mulheres que têm o cônjuge presente no cuidado com os filhos ou no apoio dos negócios, a trajetória tornou-se menos árdua e as esposas sentiram-se mais confiantes e estimuladas a arriscar e desenvolver seus sonhos empreendedores, conforme predito por Sorj, Fontes e Machado (2007) sobre o quanto a influência dos tipos de família nas carreiras femininas pode ser decisiva para as oportunidades de sucesso profissional no universo feminino.

Além disso, a presença da rede de apoio nos anos foi identificada em três casos (Odete, Taciane e Cleide), com efeitos positivos sobre os desafios da maternidade. Tal presença foi considerada como fundamental.

Dessa forma, atrelada ao posicionamento de Sorj, Fontes e Machado (2007), a ausência da rede de apoio nos anos iniciais do bebê muitas vezes pode tornar inviável e em alguns casos até impossível, diante da perspectiva emocional e psicológica, de permanecerem em seus antigos trabalhos ou buscarem um novo trabalho que seja rentável e que se molde às novas



RELISE

necessidades. O impacto negativo dessa ausência pode ser visto claramente através da fala da empreendedora Fabiana:

Na maternidade tudo é muito solitário, você não encontra as pessoas. No meu caso, como tenho uma família mal estruturada, isso complica ainda mais a situação. Por isso que hoje, eu já não quero ter mais filhos. A rede de apoio é muito importante, e quando você não tem fica muito complicado.

Logo, observou-se que no empreendedorismo materno não há “receitas” ou “fórmulas” para o equilíbrio perfeito do empreendimento e família, pois o bom desempenho do negócio depende fortemente da performance da empresária, que, por vezes, necessita atender até três diferentes e difíceis papéis: mãe, esposa e empreendedora.

Neste sentido, as empresárias adotam estratégias escolher a escola da filha próximo de casa, emitir avisos prévios sobre possível atraso na hora de ir buscá-los, compra de alimentos aos domingos e semi-preparação de refeições no dia anterior (Adrielle); escola do filho em tempo integral (Fabiana e Taciane) e adaptação para trabalhar à noite, depois que o filho dorme (Fabiana); contar com a rede de apoio sempre que preciso, mesmo depois do crescimento da filha (Fabrícia); educação com incentivo contínuo à independência do filho; educação regrada com limites; pagar transporte escolar para economizar tempo e pagamento de reforço escolar para ocupar mais o tempo do filho fora de casa (Cleide).

Apesar de ainda serem poucos os estudos que abordam o tema Empreendedorismo Materno (a exemplo de: Azevedo, 2019; Dourado, 2016; Duberley; Carrigan, 2012; Khan e Rowlands, 2018; Reis, 2018; Salgado e Jorge, 2019; Soares e Livino, 2020), a leitura e comparações desses achados têm demonstrado coerência com dados e conclusões, bem como pluralidade nos resultados.



RELISE

CONCLUSÕES

A presente pesquisa objetivou compreender como ocorre o processo de transição e os desafios da carreira de empreendedoras aracajuanas após a maternidade. O estudo exploratório, descritivo e qualitativo adotou o método de pesquisa história de vida para analisar seis empreendedoras maternas.

Em linhas gerais, a pesquisa revelou que acerca das expectativas profissionais pós-maternidade, o empreendedorismo não era projetado como opção de futuro profissional para a maioria dessas mães, assim muitas não estavam planejando, antes dos filhos nascerem, empreender. De forma geral, as expectativas geradas pelas empreendedoras acerca das próprias carreiras pós-maternidade foram diversificadas, embora existam aspectos em comum entre elas, como priorização dos filhos e a busca de fontes de renda alternativas que sejam mais compatíveis com a maternidade.

Paralelamente, os anseios e emoções acerca do fenômeno da maternidade também foram variados conforme as expectativas que cada mãe possuía. Todas as entrevistadas relataram ter noção a respeito dos impactos negativos da maternidade sobre suas carreiras, como diminuição da probabilidade de atingir cargos de gerência e chefia e aumento da probabilidade de ficar fora do mercado de trabalho. No entanto, para elas, seus filhos continuaram sendo suas prioridades. Ademais, verificou-se que seus empreendimentos foram derivados de necessidades financeira, psicológica ou de oportunidades que surgiram.

Com relação às alterações ocorridas nas carreiras dessas mães, faz-se importante salientar que nenhuma delas empreendia antes de terem filhos. Ao decidirem empreender, algumas começaram em paralelo aos seus antigos trabalhos, ao passo que outras iniciaram somente após romperem de vez com o antigo emprego e mudaram totalmente de carreira. Elas afirmaram que os filhos contribuíram para a escolha da carreira empreendedora e que a maternidade



RELISE

modificou a carreira delas. A maternidade influenciou a formação de novas perspectivas de futuro, a saber, a vontade de estar mais próxima dos filhos, manter-se no mercado de trabalho, manter financeiramente os filhos, promover-lhes maiores confortos e obter horários de trabalho mais flexíveis.

Acerca dos desafios presentes na carreira empreendedora após a maternidade, os principais identificados no presente estudo são: longas jornadas de trabalho, sobrecarga de trabalho (demandas centralizadas, trabalhar em feriados, junção das tarefas domésticas, maternas e do empreendimento), a ausência de limites de horários para atendimento aos clientes, gestão financeira, obtenção de reconhecimento e credibilidade advindo dos seus círculos sociais, dificuldades com fornecedores e concorrências, bem como conflitos pessoais e familiares. Verificou-se ainda a existência de desafios particulares encontrados neste estudo, como culpa frente aos problemas do negócio, medo de aparecer na internet, luta contra crenças limitantes e dificuldades de manter a presença *online* nas redes sociais de forma constante e criativa.

No que tange às estratégias utilizadas por essas mães, a jornada de trabalho flexível é uma das que mais se destaca, ao lado da adesão de escolas em tempo integral para os filhos, presença de uma rede de apoio, execução de planejamento semanal.

Por fim, conclui-se que a transição de carreira das mães empreendedoras pode ocorrer de modo gradual, quando começam a empreender paralelamente ao antigo emprego, ou de modo brusco, mudando totalmente após a identificação dos gatilhos motivadores e à tomada de decisão, abandonando, efetivamente, a antiga carreira. No tocante às influências importantes nesse processo, conclui-se que o papel da família apresenta muita relevância, especialmente o apoio psicológico e incentivo moral, e que a criação dos empreendimentos teve conexão direta com a presença de terceiros, cujos



RELISE

papéis foram fundamentais: amigos e familiares, em especial os cônjuges, por terem a capacidade de facilitar ou até mesmo dificultar o processo.

No tocante às contribuições do presente trabalho, este ajudou a enriquecer o acervo de conhecimento científico sobre o Empreendedorismo Materno, explorando questões pouco vistas anteriormente, como as estratégias utilizadas pelas mães empreendedoras para performar seus papéis de mãe, empreendedora, esposa, entre outros. Além disso, este trabalho contribuiu para o enriquecimento do campo de estudos sobre carreiras e carreira empreendedora. Na prática, mães empreendedoras podem se beneficiar deste trabalho ao conhecer outras histórias de vida semelhantes às suas, podendo ser uma fonte de inspiração e motivação, além de aprender acerca das estratégias de conciliação das demandas advindas da maternidade e de seus empreendimentos.

REFERÊNCIAS

ALLEN, T. D.; HERST, D.E.L.; BRUCK, C.S.; SUTTON, M. Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. **Journal of Occupational Health Psychology**, 5, 278-308, 2000.

ALPERSTEDT, G. D; FERREIRA, J. B.; SERAFIM, M. C. Empreendedorismo feminino: dificuldades relatadas em uma história de vida. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16. n. 40, p. 27-39, 2017.

AZEVEDO, A. **Empreendedorismo Materno: As Experiências das Mães empreendedoras na cidade de Natal/RN**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, p.63, 2019.

BANDEIRA, P. B.; AMORIM, M.; DE OLIVEIRA, M. Empreendedorismo feminino: estudo comparativo entre homens e mulheres sobre motivações para empreender. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 3, p. 1105-1113, 2020.



RELISE

BARBOSA, F. C. *et al.* Empreendedorismo feminino e estilo de gestão feminina: Estudo de casos múltiplos com empreendedoras na cidade de Aracaju-Sergipe. **Revista da Micro e Pequena empresa**, v. 5, n. 2, p. 124-141, 2011.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BENEDETTI, M; FURQUIM, N; SOARES, M, T; LOUREIRO, G. Empreendedorismo como opção de carreira de quem cursa pós-graduação. IN.: Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas, 11, 2020, Belo Horizonte. Anais. **ANEGEPE**: São Paulo, p.1-16, 2020.

BOAS, A. V. **Elas – Empreendedoras**. São Paulo: Editora Queen Books, 2012.

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.

BREEN, R. H. LEUNG, A. Choosing mothering and entrepreneurship: a relationalcareer-life process. **International Journal of Gender and Entrepreneurship**, 2020.

BULGACOV, Y. L. M.; CAMARGO, D.; CUNHA, S. K.; MEZA, M. L.; SOUZA, R. M. B.; TOLFO S. R. Atividade empreendedora da mulher brasileira: Trabalho precário ou trabalho decente? **Psicologia Argumento**, v. 28, n. 63, 2010.

CAMARGO, A. B. B; MONTIBELER. D. P. S. Carreira *versus* maternidade – regulando a desigualdade no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia**. São Paulo, vol. 11, n.3, p.261-271, 2018.

CARDOSO, M. R. G; DE OLIVEIRA, G. S.; GHELLI, K. G. M. Análise de conteúdo: uma metodologia de pesquisa qualitativa. **Cadernos da FUCAMP**, v. 20, n. 43, 2021.

CERIBELI, H. B; SILVA, E.R. Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade. **Pensamento Contemporâneo em Administração**. Rio de Janeiro, vol.11, n.5, p. 116-139, 2017.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista de administração de Empresas**, v. 35, p. 67-75, 1995.



RELISE

159

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.

CRUZ, C. A. B.; SANTOS, S. I. G.; LIMA, J.S.; JESUS, S. L.; NEJAIM, V. M. Mapeamento do empreendedorismo feminino no município de Tobias Barreto - SE. **Revista Expressão Científica**, v. 4, n. 2, 2019.

DOURADO, C. S. V. Empreendedorismo Materno: a importância do comércio eletrônico na viabilidade de novos negócios gestados por mães. 2016. 187 p. **Dissertação** (Mestrado) – Escola de Administração, Programa de Desenvolvimento e Gestão Social, Universidade Federal da Bahia, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/21717/1/Cristiane%20Serra%20Vilela%20Dourado.pdf>. Acesso em 06 mai. 2023.

DUBERLEY, J; CARRIGAN, M. As identidades de carreiras de “empreendedoras”: experiências femininas de combinar empreendedorismo e maternidade. **International Small Business Journal**. University of Birmingham, UK. 2012.

DUARTE, Jorge. **Entrevista em profundidade**: métodos e técnicas de pesquisa em comunicação. São Paulo: Atlas, 2005.

FERREIRA, S. R. R.; CARRIJO, M. C. Empreendedorismo feminino no Brasil: uma análise a partir de dados do global entrepreneurship monitor (GEM). **Revista Empreendedorismo, Gestão e Negócios**, v.6, n.6, p. 200-225, 2017.

FREITAS, C. L; CARVALHO, O. R. As motivações para o empreendedorismo feminino. IN.: Encontro de Iniciação Científica e Tecnológica, 9, 2019. São Paulo. **Anais...** Araraquara: IFSP, 2019.

FONTANELLA, B. J. B; RICAS, J; TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cadernos de saúde pública**, vol. 24, p. 17-27, 2008.

GUEDES, A. S. **A carreira do empreendedor**. Dissertação (Mestre em Administração) – Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. São Paulo, p.160, 2009.

GEM-Brasil 2018 – Global Entrepreneurship Monitor. **Empreendedorismo no Brasil – Relatório Executivo 2018**. Curitiba: IBPQ, 2018. Disponível em:



RELISE

<https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2019/02/Relat%C3%B3rio-Executivo-Brasil-2018-v3-web.pdf>. Acesso em 27 mar. 2021.

GEM - Brasil 2019 – Global Entrepreneurship Monitor. **Empreendedorismo no Brasil – Relatório Executivo 2019**. Curitiba: IBPQ, 2020. Disponível em: <https://ibqp.org.br/wp-content/uploads/2021/02/Empreendedorismo-no-Brasil-GEM-2019.pdf>. Acesso em 27 mar. 2021.

GOMES, A. F. **O perfil empreendedor de mulheres que conduzem seu próprio negócio**: um estudo na cidade de Vitória da Conquista – BA. 2003. 158 f. Dissertação (Mestrado) - Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, 2003.

HALL, D. T. Protean careers of the 21st century. **Academy of Management Executive**, v.10, n.4, p.8-16, Nov. 1996.

INFONET. Sergipe atinge a marca de 100mil microempreendedores individuais. 2023. Disponível em: <https://infonet.com.br/noticias/economia/sergipeatinge-a-marca-de-100-mil-microempreendedores-individuais/>. Acesso em: 25 set. 2023.

KHAN, M. S.; ROWLANDS, C. Mumpreneurship in New Zealand: na exploratory investigation. **International Journal of Sociology and Social Policy**, v. 38 n. 5-6, p.459-473, 2018.

MOZZATO, A. R; COLET, D. S; GRZYBOVSKI, D. O potencial da história de vida como estratégia de pesquisa qualitativa em Administração:" Você pode me contar a sua história?". **Caderno de Administração**, v. 26, n. 1, p. 170-186, 2018.

PAULILO, M. A. S. A pesquisa qualitativa e a história de vida. **Serviço social em revista**, v. 2, n. 1, p. 135-145, 1999.

PINOTTI, S.; ANDREASSI, T.; MACHADO, S. G. A.; SALUSSE, M. A. Y. Ser ou não ser empreendedor: O profissional técnico e o dilema da mudança de carreira. **Iberoamerican Journal of Entrepreneurship and Small Business**, v. 4, n. 3, p. 177-203, 2015.

REIS, L. **Empreendedorismo Materno: mulheres que abriam o próprio negócio após o nascimento dos filhos**. Monografia (Bacharel em Administração) – Universidade Federal do Maranhão. São Luís, p.48, 2018.



RELISE

RICHOMME-HUET, K.; VIAL, V. Business lessons from a “mompreneurs” network. **Global Business and Organizational Excellence**, v. 33, n. 4, p. 18-27, 2014.

ROCHA, B. A. **Empreendedorismo feminino sergipano: desafios e exemplos de sucesso em Aracaju-SE**. 2018. Disponível em: <https://ri.ufs.br/handle/riufs/10239>. Acesso em 14 out. 2022.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SALGADO, J.; JORGE, M. F. “Mãe empreendedora”: entre a promessa de uma subjetividade emergente e a frustração performática. **Revista da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação**, vol. 22, p. 1–19, 2019.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2013.

SEBRAE. “Empreendedorismo informal no Brasil”. Page 43. capítulo 2. Atlas dos pequenos negócios. 38. 2022.

SEBRAE. **Relatório especial - Empreendedorismo Feminino no Brasil**. Março 2019. Disponível em: https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2019/03/Empreendedorismo-Feminino-no-Brasil-2019_v5.pdf. Acesso em 25 set. 2019.

SILVA, A. P. BARROS; C.R.; NOGUEIRA, M.L.M.; BARROS, V. A. " Conte-me sua história”: reflexões sobre o método de História de Vida. **Mosaico: estudos em psicologia**, v. 1, n. 1, p. 25-35, 2007.

SOARES, S; LIVINO, S. **Empreendedorismo Materno no Ceará: Um Recorte do Programa Ela Pode**. Artigo TCC (Bacharel em Administração) – Centro Universitário Fametro. Fortaleza, p.35, 2020.

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



RELISE

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 Administração**, v. 49, n. 1, 2014.

SURANGI, H. A. K. N. S.; RANWALA, R. S. Análise do discurso de textos de pesquisa sobre mães empreendedoras. **Kelaniya Journal of Management**, v. 7, 2018.

TEIXEIRA, R. M; BOMFIM, L. C. 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, 2016.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

ZIKIC, J.; EZZEEDEN, S. Rumo a uma visão mais integrada das carreiras empreendedoras: investigação qualitativa das três formas de capital de carreira e suas relações entre empreendedores de alta tecnologia. **International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research**, v. 21, n. 6, pág. 756-777, 2015.