



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

DEPOIS DA MATERNIDADE: do mercado de trabalho ao empreendedorismo

JOYCE BOECHAT HENRIQUE DE PAULA

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

GISELA CONSOLMAGNO PELEGRINI

FACULDADE DE TECNOLOGIA

DEPOIS DA MATERNIDADE: do mercado de trabalho ao empreendedorismo

1. Introdução

A conciliação da vida profissional e pessoal se apresentam com um desafio persistente para o gênero feminino, que além de encarar o chamado trabalho ‘invisível’ (o trabalho doméstico e de cuidadora da família e filhos), busca maior relevância nos papéis que ocupa, procurando caber em modelos pré-estabelecidos por homens (Fernandes, 2019). Sejam os modelos no âmbito profissional ou em maneiras de proceder em diversos aspectos da vida, ilustram o quão complexa é esta jornada, pois por diversas vezes nestes modelos não cabem todos os papéis que as mulheres ocupam.

Desde o século XX as mulheres vivem lutas importantes para sua independência e participação efetiva na sociedade. Votos, estudo, cargo político, trabalho fora de casa, sempre buscando por uma maior representatividade, contudo, a jornada de luta foi desafiadora, pois muitas vezes encontram-se barreiras dentro e fora do ambiente familiar (Dourado, 2016).

Embora a participação das mulheres no mercado de trabalho ao longo das últimas décadas tenha aumentado, consideram-se como discrepantes as tratativas profissionais com base nos gêneros (Machado & Pinho Neto, 2016), tanto com relação aos salários como nas próprias atividades internas relacionadas ao trabalho. A busca por espaço e reconhecimento, igual ao dos homens, é uma lacuna que vem sendo preenchida há décadas, e por isso, é possível que ainda repercutirá por um bom tempo (Ceribeli & Silva, 2017).

Na esfera feminina ainda existe uma importante parte de sua vida: a maternidade. No que tange o trabalho, ainda existem questões que afetam as mulheres que decidem ter filhos, e isso impacta diretamente em sua trajetória profissional. Tais questões se relacionam com o questionamento de sua produtividade, ou até mesmo por pré-julgamentos que as profissionais do gênero feminino não ficarão em sua posição por muito tempo após a licença maternidade (Machado & Pinho Neto, 2016).

Segundo pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2021), a participação das mulheres no mercado de trabalho estava em constante crescimento desde a década de 1990, contudo, por conta da pandemia causada pelo novo Coronavírus, a evasão do mercado de trabalho, principalmente por mulheres, aumentou consideravelmente (IPEA, 2021). Tal evasão ocorreu, pois, os segmentos em que trabalham foram mais afetados, e o fato de serem as principais responsáveis pelos filhos, na maioria dos casos, faz com que tenham a necessidade de renunciar ao trabalho.

Como alternativa frente ao trabalho formal (CLT), diversas mulheres recorrem ao empreendedorismo como forma de conseguirem aumentar sua renda ou sustentar a família. No Brasil, segundo o *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) (GEM, 2020), o número de novos negócios em 2020 bateu o recorde, sendo que o crescimento do empreendedorismo feminino foi de 40%. No entanto, esse crescimento pode não ser tão positivo, pois está regado de uma necessidade impositiva, onde as mulheres se veem sem opção no mercado de trabalho a não ser empreender (Camargo et al., 2018).

Desse modo, Agarwal & Lenka (2015) afirmam que as mulheres que decidem empreender estão em busca de um maior equilíbrio entre o papel profissional com papel pessoal. E sendo assim, essa decisão de empreender envolve fatores mais complexos e em diversas esferas, como sugere Monteiro et al. (2021), longas jornadas de trabalho, estigma contra o papel de mãe no ambiente de trabalho e a divisão de tarefas domésticas, podendo gerar sobrecarga emocional (Ekinsmyth, 2014).

Embora o campo de empreendedorismo feminino tenha uma ampla abordagem de estudos em países em desenvolvimento como o Brasil (Gimenez et al., 2017; Jonathan & Silva, 2007; Marques et al., 2020; Pelegrini & Moraes, 2021), nota-se que poucos estudos abordam a questão da maternidade e sua relação com o empreendedorismo (Core, 2022), apresentando-se como uma oportunidade apresentar um recorte sobre o tema contextualizando-o no cenário brasileiro.

Para alcançar os objetivos dispostos na próxima seção, o trabalho foi dividido em: Problema de pesquisa e objetivo (2), Fundamentação teórica (3), Metodologia (4), Análise de resultados (5), Considerações finais (6), seguido pelas Referências.

2. Problema de pesquisa e Objetivo

Com base no exposto acima, essa pesquisa, que se apoia em uma metodologia qualitativa, aborda a trajetória da mulher no mercado de trabalho e no empreendedorismo, agregando o fator da maternidade. Como objetivo dessa pesquisa avaliaremos de que maneira a maternidade influencia na decisão dessas mulheres em empreender, e se ocorre uma evasão do mercado de trabalho por conta da maternidade. Assim, responder à pergunta de pesquisa: *a maternidade é um fator que motiva mulheres a empreenderem e saírem do mercado de trabalho?*

As contribuições desta pesquisa permeiam a ampliação da discussão do tema empreendedorismo materno, abordando questões relacionadas a influência da decisão de empreender, considerando as condições do mercado de trabalho.

3. Fundamentação Teórica

Neste capítulo são apresentados e discutidos aspectos relacionados à teoria encontrada sobre o tema que serviram de base para análise realizada. O capítulo foi dividido em duas partes: (I) Trabalho e maternidade e (II) Maternidade e empreendedorismo.

I. Trabalho e maternidade

Há apenas algumas décadas, as mulheres não tinham espaço e muito menos voz ativa em assuntos importantes, como política, sociedade e carreira. No ano de 1932 conseguiram o direito a voto, em 1879 as mulheres foram autorizadas pelo governo para estudar em instituição de ensino superior (Querino et al., 2013; Reis, 2018).

Essa história é antiga, mas o objetivo e tema principal deste artigo é considerado relativamente novo. As mulheres tinham uma trajetória conhecida: casar-se, cuidar das tarefas domésticas, ter e cuidar dos filhos. No entanto, com lutas e movimentos em prol de emancipação, muito deste cenário mudou e fez com que elas pudessem escolher protagonizar a própria trajetória, e escrever a própria história (Ceribeli & Silva, 2017).

Com isso, a presente insatisfação de um grupo de mulheres com o modo que o mercado de trabalho dita as “regras”, criada por homens, faz com que haja esforços para desconstruir o que foi determinado anteriormente (Fernandes, 2019). Ademais, com as mudanças da dinâmica familiar ao longo dos anos, assim como os valores centrais da sociedade, os acordos se dão de forma diferente do que era visto antigamente (Ceribeli & Silva, 2017; McClelland et al., 2005). As mulheres decidem ter filhos ou não, assim como se irão priorizar a carreira ou não, embora um aspecto se relacione ao outro de forma recorrente.

É sabido que embora tenham conseguido espaço no mercado de trabalho, ainda existe um distanciamento do mercado com relação às profissionais que são mães, que

pode ser percebido pela falta de empatia e flexibilidade das empresas que, de forma recorrente, pode considerar que a dedicação de uma profissional mãe será inferior devido ao papel que ocupa (Ceribeli & Silva, 2017; Moreira et al., 2021).

De acordo com a literatura, o mercado de trabalho pode ser cercado de conceitos e normas criados por indivíduos do gênero masculino, de forma que a capacitação e experiência não sejam suficientes para obter oportunidades, por exemplo, uma vez que a profissional do gênero feminino, somada à maternidade poderá ser pré-julgada com mais frequência e intensidade que os demais profissionais (Fernandes, 2019).

II. Maternidade e empreendedorismo

Os primeiros estudos sobre empreendedorismo feminino no Brasil surgiram no final dos anos 1990. Desde então o tema tem sido abordado em um número crescente de artigos publicados nos periódicos brasileiros (Gimenez et al., 2017).

Em 2018, segundo o Sebrae (2019) o Brasil teve a 7ª maior proporção de mulheres entre os empreendedores iniciais (aqueles indivíduos que estão à frente de empreendimentos com menos de 42 meses de existência). Embora esse crescimento possa estar atrelado à imposição e a necessidade frente as adversidades do mercado de trabalho, segundo Camargo et al. (2018) o crescimento do empreendedorismo feminino foi de 40% no Brasil em 2020 (GEM, 2020).

Ceribeli & Silva (2017) discorrem que as mães decidem sair de seus trabalhos formais muitas vezes por falta de apoio e flexibilidade, e citam a presença de pressão do círculo social por abdicarem da carreira. Ademais, outros fatores estão relacionados à escolha das mulheres para empreender, sendo eles a busca por independência financeira, insatisfação com o emprego anterior, busca por flexibilidade e integração com as ‘tarefas familiares’ (McClelland et al., 2005).

Segundo a literatura, fatores que impulsionam o empreendedorismo feminino, que propiciam o denominado “equilíbrio trabalho-família”, conceito que surgiu nos anos 1970 (Agarwal & Lenka, 2015) vem sendo abordado na literatura desde então (Buttner & Moore, 1997), representando uma das principais preocupações e motivações para as mulheres buscarem o empreendedorismo.

Sendo assim, bem como sugere Agarwal & Lenka (2015), as mulheres muitas vezes decidem por empreender para conseguir balancear seu papel profissional com o papel pessoal, e de certa forma, terem maior controle desse cenário. Contudo, Monteiro et al. (2021) afirma que o afastamento da carreira ocorre por fatores mais complexos que envolvem a dinâmica do trabalho, como longas jornadas, estigma contra as mães no ambiente de trabalho, e divisão das tarefas domésticas. Por fim, Buttner & Moore (1997) afirmam que um significativo fator de influência da transição de carreira das mulheres para o empreendedorismo está atrelado ao modo em que medem seu próprio sucesso, sendo para se completarem de alguma forma, pelo equilíbrio entre trabalho-família, ou até por conta da meia-idade, que acaba trazendo novas reflexões.

4. Metodologia

A pesquisa tem como abordagem escolhida a qualitativa de caráter descritivo do tipo *survey*. Foi aplicado o método de análise de conteúdo de Bardin (2011), com três etapas específicas: a) pré-análise, b) exploração do material e c) tratamento dos resultados e interpretação.

Primeiramente, estruturou-se um questionário, com base no referencial teórico de pesquisa juntamente com questões elaboradas pelas pesquisadoras, para ser aplicado de

forma online. As perguntas foram adaptadas de Reis (2018), Jonathan (2011), Ceribeli & Silva (2017) e McClelland et al. (2005) e foram apresentadas com os resultados na próxima seção.

O link do questionário, via *Google Forms*, foi compartilhado com 150 mães empreendedoras de diferentes regiões do Brasil, via redes sociais como o LinkedIn, grupos de mães empreendedoras e e-mail, disponibilizado no período de janeiro e fevereiro de 2022. Após análise, verificou-se um total de 45 respostas válidas. Convém ressaltar que a amostra utilizada possui características de uma amostra por conveniência.

Nessa pesquisa, considera-se como empreendedora as mulheres que possuem um negócio (formal ou informal) ou realizaram alguma ação, nos últimos 12 meses, visando ter o próprio negócio (formal ou informal). As demais características da coleta de dados se encontram na tabela 1.

Tabela 1. Características da coleta

Características da coleta de dados	
Tipo	Online
Identificação	Anônima
Canal de envio	Redes sociais
Público	Mães empreendedoras
Total de respostas	45 questionários

Fonte: Dados originais da pesquisa

Após a coleta dos dados, a pré-análise foi realizada, conforme sugere Bardin (2011), com (a) leitura flutuante do material; (b) escolha dos documentos: o que será considerado na pesquisa (limpeza dos dados); (c) constituição do *corpus*: as respostas coletadas por meio do questionário; (d) a preparação do material e hipóteses de conteúdo: foi feita uma planilha em Excel para manuseio e separação dos tópicos principais da pesquisa.

Após a pré-análise, seguiu-se para etapa de exploração do material, que trata dos resultados brutos, a fim de que se tornem significativamente válidos (Bardin, 2011). Para isso, foram encontradas as categorias de análise, sendo elas:

- i. Trabalho e maternidade
- ii. Maternidade e empreendedorismo:

A partir dessas categorias de análise, foi possível explorar os resultados e interpretar os dados, com base nas referências teóricas e objetivos, conforme o capítulo a seguir.

5. Análise dos Resultados

Este capítulo abrange a exploração e análise dos resultados através da metodologia de análise de conteúdo, nos apresentada através de Bardin (2011) e descrita na seção anterior.

Primeiramente, a apresentação de resultados consiste na exposição do perfil das entrevistadas, que estão dispostos a seguir (Tabela 2). Em seguida, com o tratamento dos dados, optou-se por numera-los e apresenta-los com suas respectivas perguntas e respostas coletadas.

Tabela 2. Perfil das respondentes

Perfil das respondentes	Resultados obtidos na coleta de dados
Estado civil	89% - casada 5% - solteira 5% - união Estável
Quantidade de filhos	50% - 1 filho 38,6% - 2 filhos 11,4% - 3 ou mais filhos
Idade	45,5% - 20 a 30 anos 18,2% - 31 a 40 anos 36,4% - mais de 40 anos
Escolaridade	2,2% - Ensino básico incompleto 26,7% - Ensino básico completo 9,1 % - Ensino superior incompleto 27,3% - Ensino superior completo 27,3% - Pós-graduação lato sensu 6,7% - Pós-graduação stricto sensu

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Com relação a visão sobre o mercado de trabalho, conforme tabela 3, diversas respondentes apresentam uma visão negativa perante a relação mercado de trabalho e maternidade, destacando a existência de preconceitos e discriminações que se iniciam no processo seletivo, ou ainda, durante a gravidez.

Tabela 3. Visão sobre o mercado de trabalho

Qual sua opinião a respeito da postura do mercado de trabalho com relação às mulheres que são mães?	
10	“Difícil. Há muito preconceito no mercado em relação as mães. Parece haver sempre um questionamento sobre a capacidade profissional daquela mulher se ela for mãe.”
19	“Existe discriminação. Sempre que participei de processos seletivos quando mãe elas eram colocadas no final da fila.”
20	“Existe total discriminação e falta de apoio. Minha própria chefe passou a me tratar rudemente nos últimos meses de gravidez, foi quando decidi me demitir” “O mercado não admite, mas tem sim, muito preconceito contra as mães. fica rotulada, parece incapaz de exercer o teu papel se é mãe. Quando é homem, nem perguntam se tem filhos na entrevista. Mas se é mulher perguntam logo de cara, e quando vc fala que tem a primeira coisa que te falam é se tem alguém pra ficar com eles, e que vão ligar depois. E nunca ligam.”
21	“Preconceito. Deixei de ser entrevistada por estar grávida”
43	“Preconceito. Deixei de ser entrevistada por estar grávida”

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Tal preconceito mencionado pelas respondentes na tabela 3 pode ser justificado devido às crenças ligadas às decisões relacionadas a maternidade, que esperam um distanciamento do mercado de trabalho devido a “nova demanda” de ter que cuidar de um filho (Ceribeli & Silva, 2017; Reis, 2018), assim, o mercado de trabalho passa a acreditar que a mulher já não será mais tão produtiva e dedicada ao trabalho. E com isso,

pode-se destacar que tais julgamentos e discriminações decorrem do ambiente cultural, pois espera-se que as mulheres cuidem do lar e dos filhos, e tenham mais facilidade em renunciar a sua vontade para o bem comum. Esta visão cultural enraizada na sociedade, acaba por refletir nas regras “ocultas” e pré-estabelecidas do mercado de trabalho, em que as posições de liderança requerem uma postura firme e mais rígida e que são vistas, em geral, como algo “masculino” (Ceribeli & Silva, 2017; Lima, 2009).

Ademais, carreira e filhos parecem ser caminhos antagônicos, onde a mulher precisa colocar tanta energia em um lado, que deixará de percorrer o outro, como sugere a tabela 4.

Tabela 4. Carreira versus Maternidade

Você desistiu de uma carreira porque se tornou mãe? Se sim, o que influenciou essa decisão?	
1	“Desisti da carreira das horas extras infinitas e obrigatórias que não eram pagas”
20	“Sim. Coloquei na balança o que seria mais importante naquele momento, e vi que com certeza seria eu mesma cuidar e criar minhas filhas. Não me arrependo, elas são nota 1000.”
35	“Sim, eu era Gerente de Marketing. Um trabalho que exige mais que 12hrs de trabalho por dia. Impossível você ser mãe e ter um alto cargo com responsabilidades. Ou você é uma grande profissional ou grande mãe. Eu escolhi ser a melhor mãe dos meus filhos!”
36	“Depois que me tornei mãe, nem olho demais ao redor.. muitos lugares não seria bem-vinda por ser mãe, outros precisaria muito mais de mim, do que posso oferecer (carga horária, viagens etc.) . Decidi empreender ‘pra’ dar uma vida melhor a minha família. Preciso de foco nisso. Não posso pensar no que poderia ter feito/sido. Minha realidade hoje é essa. E é assim que vou dar o futuro que elas merecem”

Fonte: Resultados originais da pesquisa

No que tange o âmbito do empreendedorismo, a tabela 5 demonstra que a proporção de negócios por necessidade, é maior nos grupos das mulheres. E esta informação está atrelada com as respostas obtidas na tabela 6.

Tabela 5. Donas de negócios x homens

Donas De Negócio
As Donas de Negócio têm maior escolaridade (16% maior), do que os homens.
As Donas de Negócio são mais jovens, do que os homens (43,8 anos contra 45,3 anos no caso dos homens).
A proporção de negócios por NECESSIDADE é maior no grupo das mulheres (44% de necessidade contra 32% no caso dos homens).

Fonte: SEBRAE (2018)

Com as respostas da tabela 6, foi possível notar que a maioria das mulheres que responderam esta pesquisa dividem-se sobre a ideia de que começaram a empreender por necessidade e escolha. Diversas respondentes trazem a questão de não ter encontrado outra saída senão o empreendedorismo, enquanto outras afirmam que o mercado não foi justo com elas, e por esse motivo começaram a empreender. No Brasil, onde os negócios por necessidade ocorrem com maior frequência que os por oportunidade (GEM, 2019), pode-se reforçar esse ponto com a análise das respostas abaixo, visto que um número considerável de respondentes relata a necessidade.

Tabela 6. Necessidade versus Escolha

Para você, o empreendedorismo foi necessidade ou escolha? Por quê?	
1	“Foi escolha devido às circunstâncias, mas necessidade devido à minha nova cabeça “
9	“Necessidade, devido à dificuldade de recolocação no mercado após demissão. Necessidade e escolha.”
11	“Necessidade porque não estava contente com minha vida profissional. Precisava de mais!!”
	“Escolha porque tinha emprego e optei em largar o que não me fazia feliz para arriscar meu próprio negócio.”
17	“Os dois. Necessidade por não ter muito apoio para alguém ficar com meu filho, escolha por estar cansada de não ser valorizada!”
21	“Sem dúvida necessidade. De ficar perto dos meus filhos e sem oportunidade de CLT me vi encurralada.”
23	“Um pouco de cada. Tive que parar de trabalhar fora por ter um filho autista.”
25	Necessidade, pois não compensa eu sair de casa para trabalhar. Não tenho rede de apoio e nem como pagar alguém para cuidar da casa e dos filhos.”
27	“Necessidade. Ficar com meus filhos e poder distrair a mente.”
32	“Um pouco de cada. O mercado de trabalho é incompatível (ou muito sacrifício) para mães. O empreendedorismo é inseguro.”
35	“Necessidade. Não ter uma fonte de renda é muito difícil. Comecei a trabalhar com 15 anos e sempre fui muito ágil! Mesmo cuidando de 3 filhos, casa, marido, e não tendo tempo de nada, esse tipo de trabalho ninguém reconhece, nem a gente mesmo. E isso me frustrou!”
44	“Escolha e necessidade. Só me via continuar trabalhando se pudesse equilibrar horários.”

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Notou-se também, no que diz respeito ao momento em que decidiram empreender, das 45 respondentes, 26 delas disseram que foi após o nascimento dos filhos. Algumas começaram antes de serem mães, porém, a maternidade as impulsionou para darem continuidade, já que agora existia o desejo e motivação de estarem com os filhos, fatores que são corroborados pela literatura (Fernandes, 2019; Dourado, 2016).

Além disso, em meio a esse desejo de estarem próximas aos filhos, nota-se que uma das principais queixas das mulheres com relação ao trabalho formal em que estariam submetidas no mercado de trabalho: a falta de flexibilidade. Como mostra o quadro abaixo, flexibilidade é algo frequentemente levado em consideração na decisão de iniciar um negócio, e de acordo com Dourado (2016), a flexibilidade traz a possibilidade de as profissionais definirem suas prioridades, e não necessariamente faz com que trabalhem menos.

Tabela 7. Flexibilidade como fator determinante

(continua)

A necessidade por flexibilidade foi um fator determinante na decisão de empreender? Por quê?	
1	“Total. Impossível fazer 80h extras por mês com uma bebê dependendo de mim e eu dela.”

Tabela 7. Flexibilidade como fator determinante

(conclusão)

3	“Sem dúvidas, ter o horário flexível é o ideal para uma mãe de criança pequena, imprevistos sempre acontecem, os melhores horários para resolver qualquer coisa é o comercial, então poder sair a hora que eu "quiser" para resolver é uma vantagem, no tempo corrido que é a vida da mãe.”
6	“Sim!!! Total sentido, poder escolher o horário que vou trabalhar! Decidir inclusive não trabalhar no dia que estão doentes por exemplo! Para mim foi crucial!”
10	“Certamente. Na maternidade a flexibilidade é essencial.”
17	“Sim! Ser valorizada! Ter tempo para as coisas que merecem minha atenção!”
18	“Sim, porque ser empregado assalariado te toma tempo e não é tão rentável.”
19	“Sim. Pois as crianças eram pequenas e precisavam de atenção.”
23	“Sim. Ter tempo para cuidar dos filhos.”
24	“Sim, pois com essa flexibilidade eu posso me organizar para aproveitar melhor minha família
25	“Com certeza. Poder levar meus filhos para escola, ao médico e ter liberdade para trabalhar é maravilhoso.”
31	“Sim, porque eu faço minha agenda, se precisar sair, passear.. nada me atrapalha.”
32	“Sim. Poder estar com eles quando não tem quem olhe, quando adoecem, quando não estão bem.”
39	“Sim, pois o mundo corporativo não é flexível principalmente com horários.”

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Além da flexibilidade, outra questão encontrada no discurso das entrevistadas foi a possibilidade de poder priorizar os filhos na dinâmica do trabalho quando necessário, que foi trazido como uma vantagem do empreendedorismo (Ceribeli & Silva, 2017). Somando-se ao mencionado acima, quase todas afirmaram que muitas vezes as questões relacionadas ao empreendedorismo se misturam com a maternidade. Pois além do fato de terem que lidar com questões referente ao próprio negócio, que é sua fonte de renda, tentam conciliar as demandas geradas pela maternidade, sendo que muitas vezes trabalham até mais do que em um trabalho formal (Jonathan & Silva, 2007).

Foram encontradas evidências com base nos resultados obtidos, que existe a influência da maternidade na decisão de empreender, e segundo Agarwal & Lenka (2015) isso ocorre, pois, as mulheres buscam balancear a vida profissional com a vida pessoal, e de certa maneira, conseguem isso ao empreender.

No Brasil, o ato de empreender, ou seja, ter seu próprio negócio é considerado um dos cinco maiores sonhos do brasileiro (GEM, 2019). Quando perguntadas sobre o tema, as respostas coletadas nessa pesquisa se dividem em diversos temas, que podem ser agrupados em: (I) Ter sido um sonho que se intensificou com a maternidade; (II) Não ter sido um sonho, mas que a ideia se transformou em um projeto viável para obter renda; (III) Ter sido uma consequência das mudanças que a maternidade propiciou nas respondentes (prioridades, objetivos e necessidades relacionadas à rotina do dia a dia).

Complementarmente, as respondentes, quando perguntadas sobre o empreendedorismo ter ocorrido de forma natural ou planejada, as respostas se dividem em: negócios que foram planejados e outros que ocorreram de forma natural, enquanto outras empreendedoras mães estão dando continuidade aos negócios da família, conforme as respostas apresentadas pela tabela 8, apresentada a seguir.

Tabela 8. Planejamento do negócio

Como o empreendedorismo aconteceu em sua vida? De forma natural ou planejada?	
1	“Planejei empreender, e conciliei com meu trabalho até meu negócio andar sozinho!”
3	“Devido a pandemia. Precisei improvisar.”
10	“Natural! Depois de ter 1 filho sai do mercado e me dediquei a ele por 2 anos. Com 2 anos voltei ao mercado formal e ele foi para a escolinha. Mas me sentia péssima por deixá-lo das 8 às 19hrs na escola. Engravidei novamente e de gêmeos, no retorno da licença maternidade decidi pedir demissão e me dedicar a eles. Quando eles completaram 1 ano e meio decidi empreender no nicho Fitness pois sabia que não teria condições nunca mais de voltar ao formal se minha vontade fosse criá-los em tempo integral!”
11	“Planejada. Dentro da licença maternidade já estava me programando para empreender.”

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Quando perguntadas sobre a rede de apoio para empreender, a maioria das respondentes afirmam ter tido apoio, principalmente do cônjuge, no entanto, há respondentes que não possuíram essa rede de apoio familiar.

Tabela 9. Apoio da família para empreender

Você teve apoio do cônjuge/família para empreender? Comente sobre sua rede de apoio.	
2	“Sim, meu marido sempre me apoiou, meus pais também.”
8	“Meu marido sempre me apoiou e me apoia na minha escolha.”
11	“Sim. Apoio total do meu pai e marido.”
12	“Não no começo, mas hoje em dia sim...depois de entenderem o meu propósito.”
13	“Não. para eles o caminho certo era se formar e arrumar um emprego na área.”
23	“No começo não. Hoje ele me apoia bastante.”
29	“Não, sempre foi eu sozinha.”
36	“Meu esposo é meu alicerce. Sempre me apoiou, é sem dúvida quem mais acredita em mim. Abre mão do seu descanso, horário de almoço para fazer nossas entregas. Mas se eu disser que tenho UM familiar amigo que seja, ‘pra’ me ajudar, olhar as crianças pelo menos quando tenho grandes eventos, estaria mentindo. Pago terceiros.”

Fonte: Resultados originais da pesquisa

No que diz respeito as vantagens de decidir empreender, muitas delas ressaltam a questão da flexibilidade da jornada de trabalho, e sendo assim, estarem mais perto dos filhos. Como desvantagem, foram trazidas questões relacionadas a instabilidade, rotina e a mistura dos papéis “mãe” e “empreendedora”.

Ademais, Ekinsmyth (2014) afirma que embora existam fatores favoráveis, há algumas desvantagens veladas do empreendedorismo materno, que podem ser mencionadas através do esgotamento emocional, por exemplo.

Tabela 10. Jornada mãe-empreendedora

(continua)

Quais vantagens de ser mãe empreendedora? E as dificuldades?	
1	“Vantagens são estar sempre perto da bebê, organizar meus horários conforme ela demanda tempo de mim. Desvantagens são as mesmas, mas em outras perspectivas.”

Tabela 10. Jornada mãe-empresendedora

(conclusão)

Quais vantagens de ser mãe empresenedora? E as dificuldades?	
2	“Vantagens: poder cuidar da casa, filhos sempre que necessário Desvantagens: não ter salário fixo e nem férias, Se não trabalhar não ganha.”
4	“Conciliar o horário! E a dificuldade é dar conta de tudo e não descontar o estresse e frustração nas crianças.”
6	“Vantagens e poder acompanhar o crescimento dos filhos mais de perto e ativo! Mas as dificuldades são organizar a rotina!”
9	“Vantagens: mães tendem a ser mais humanas e flexíveis, o que penso que ajuda na gestão de pessoas. Dificuldades: sentimento de culpa e restrição de horários devido à rotina dos filhos, além da necessidade de delegar momentos em família pra terceiros às vezes.”
10	“Certamente a liberdade de gerir meu tempo. A dificuldade é a responsabilidade. Só eu posso fazer isso dar certo.”
39	“As vantagens são a flexibilidade de horários e poder vivenciar a rotina do meu filho. As dificuldades são não misturar o tempo de cada um.”
41	“Vantagens: trabalhar de casa, mais perto dos filhos. Desvantagens: estabilidade financeira.”
45	“Proporcionar apoio no crescimento, afeto, estar presente. A maior dificuldade é as demandas que não acabam.”

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Com relação a independência financeira, quase todas as respondentes afirmam que foi um fator que influenciou na decisão de empreender. Ademais, algumas veem tal independência como motivação, ou seja, um meio, não o fim.

Tabela 11. Independência financeira como fator de influência para empreender

Independência financeira foi um fator de influência para você? Comente a respeito.	
1	“Demais. CLT me feria há muito tempo e com projetos pessoais eu consigo render financeiramente muito mais e melhor.”
4	“Sim! O principal!”
5	“Com certeza!! Só desprender de mim me motiva!”
8	“Independência financeira me motiva a correr atrás dos meus objetivos.”
20	“Sempre. Parei de trabalhar para cuidar das filhas e da casa, mas é terrível ser totalmente dependente financeiramente.”
21	“Não necessariamente. Sempre quis ser independente financeiramente, mas esse não era meu objetivo principal.”
29	“Sim, porque sempre tive vontade de ter meu próprio dinheiro.”
31	“Sim. Nunca gostei de pedir nada a ninguém, por isso comecei a trabalhar cedo.”
37	“Sim, foi! Primeiro foi a necessidade de me sentir eu mesma, mulher que sempre amou trabalhar! E claro, ganhar dinheiro é uma consequência!”
38	“Também, sempre gostei de ser independente financeiramente.”
39	“Sim, eu nunca achei que no mundo corporativo eu ganharia igual ao meu marido.”
44	“Não necessariamente. Foi mais a flexibilidade mesmo.”

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Ao serem questionadas sobre empreender permitir maior dedicação aos filhos, a resposta foi praticamente unânime. Contudo, vale ressaltar a respondente de número 16, afirma que embora se dedique mais, também trabalha mais que um funcionário registrado.

Tabela 12. Empreender e dedicação aos filhos

Você acredita que empreender te permite se dedicar mais ao seu filho(a)? Por quê?	
1	“Muito. Tempo, saúde mental, leveza...”
4	“Sim! Porque posso escolher os momentos que sinto necessidade deles de terem mais presença. E na maior parte do tempo consigo pausar uma coisa e depois continuar para dar atenção a eles.”
6	“Sim! Pela flexibilidade de horário!”
10	“Certamente. Com a flexibilidade e gestão do meu próprio tempo, tenho liberdade ‘pra’ me dedicar mais a minha filha quando é necessário.”
13	“Com certeza, a flexibilidade me proporciona leva-los na escola, tomar café tranquilamente com eles...”
16	“Às vezes sim, às vezes não. É bom para ter liberdade de horário. Porém trabalho mais que um funcionário registrado.”
26	“Sim. Posso fazer meus horários.”
27	“Sim. Mais liberdade de tempo e escolha.”
39	“Sim, pela flexibilidade de horário (posso ficar com ele em uma manhã inteira e depois virar a madrugada trabalhando se eu quiser).”
45	“Sim. Se eu estivesse no CLT, além de ver poucas horas ao dia, não poderia me dedicar ao seu crescimento/educação como hoje.”

Fonte: Resultados originais da pesquisa

6. Considerações Finais

Com os resultados obtidos através dessa pesquisa, o empreendedorismo pode ser visto como uma opção relevante para mulheres que se tornaram mães, para continuarem exercendo seu papel profissional e terem uma renda para sustentarem e/ou contribuírem com a renda da família.

Foi possível notar que existe uma influência da maternidade na decisão de empreender. No entanto, essa influência está atrelada ao mercado de trabalho, pois tanto o papel de mãe quanto as condições não favoráveis do mercado, acabam deixando-as sem opção.

No que se refere às questões que permeiam a decisão de empreender, se encontra o fato de que, além de terem adquirido o papel de mãe, outras demandas e preocupações tomam lugar nessa trajetória, como a questão financeira, realização própria, divisão das tarefas domésticas e falta de outras oportunidades. Com isso, a maternidade influencia a decisão de empreender por meio de outras questões construídas após a formação desse novo papel.

No que tange a denominada “evasão do mercado de trabalho”, não foi possível confirmar neste trabalho, embora seja notória a visão de que há um estigma com relação as mães no ambiente de trabalho, conforme apresentado pelas respondentes e pela conexão com pesquisas anteriores. Nesse âmbito, as respostas coletadas demonstram que mercado, de forma constante, dificulta o acesso e permanência das profissionais que são mães, justamente pela nova configuração.

Retomando a pergunta de pesquisa, a maternidade *pode* ser um fator que motiva mulheres a empreenderem e saírem do mercado de trabalho, apresentando-se como um dos motivos que se conectam às demandas crescentes do papel feminino no lar, assim como as ações e reações do mercado, e não somente um único fator. É relevante ressaltar que as decisões de deixar o mercado de trabalho e empreender também é influenciado por diversos outros fatores que não foram abordados por essa pesquisa, dentre os quais as características e perfil empreendedor dos indivíduos, suas condições socioeconômicas e histórico empreendedor na família, entre outros. Com as respondentes desta amostra puderam ser identificados uma série de elementos que elas buscavam para empreender, sendo a maternidade parte destes motivos (por exemplo: busca por flexibilidade de tempo e horários, o equilíbrio do trabalho e da família e até mesmo a liberdade financeira que o empreendedorismo pode oferta-las).

Contribuições obtidas a partir dessa pesquisa podem ser apontadas no âmbito do tema maternidade e empreendedorismo no Brasil, além de como mencionado em outro estudo (Ekinsmyth, 2014), é possível contribuir para os debates de gênero com as lentes da maternidade nas esferas do trabalho, do empreendedorismo, dos debates do equilíbrio entre trabalho e família, entre outros.

Sugestões de estudos futuros consistem em abordar os tópicos de maternidade e empreendedorismo fazendo uso de técnicas quantitativas, de modo que seja possível desenvolver constructos e modelos que possam incorporar a literatura de forma mais robusta.

Além disso, sugere-se desenvolver pesquisas que comparem a perspectiva masculina e feminina quanto às decisões que levaram ao empreendedorismo, de modo que seja possível comparar as perspectivas de gênero de forma mais completa, além de estender as análises para diferentes faixas etárias, segmentos de negócios, etnias, entre outros.

Como contribuição prática dessa pesquisa podemos destacar que os resultados apontam a necessidade de transformações ocorram em ritmo acelerado e de dentro para fora das organizações. Transformações que tragam possibilidades de implementar políticas internas para que seja admissível levar em conta as particularidades destas profissionais, em uma tentativa de diminuir ou eliminar o preconceito, diversas vezes apontados pelas entrevistadas dessa pesquisa.

As limitações desse estudo podem ser apontadas no âmbito do tamanho da amostra, além disso, aponta-se o *gap* encontrado na literatura com o tema empreendedorismo materno, e conteúdos entre os temas correlatos, visto que poucos trabalhos abordaram o assunto de forma aprofundada e direcionando ao contexto brasileiro.

Como sugestão de trabalhos futuros nesta linha de pesquisa incluem-se a análise comparativa com diferentes lentes, levando em conta a influência da regionalidade. Ademais, para trazer diferentes tipos de análises, sugere-se aprofundar-se no tema com a utilização de metodologias quantitativas que permitam a construção de um modelo a partir de seus resultados.

7. Referências

- Agarwal, S., & Lenka, U. (2015). Study on work-life balance of women entrepreneurs – review and research agenda. *Industrial and Commercial Training*, 47(7), 356–362. <https://doi.org/10.1108/ICT-01-2015-0006>
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Buttner, E. H., & Moore, D. P. (1997). Women's Organizational Exodus to Entrepreneurship: Selfreported Motivations and Correlates with Success. *Journal of Small Business Management*, 35(1).
- Camargo, R. A. M. M. de, Lourenço, M. L., & Ferreira, J. M. (2018). Mulheres empreendedoras no Brasil: Quais seus medos? *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20(2), 178–193. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v20i2.3578>
- Ceribeli, H. B., & Silva, E. R. (2017). Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade. *Revista Pensamento Contemporâneo Em Administração*, 11(5), 116–139. <https://doi.org/10.12712/rpca.v11i5.1056>
- Core, F. (2022). Female innovative entrepreneurship and maternity risk *. *SSRN Electronic Journal*, January. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3539508>
- Dourado, C. S. V. (2016). *Empreendedorismo materno: a importância do comércio eletrônico na viabilidade de novos negócios gestados por mães*. Univerisdade Federal da Bahia.
- Ekinsmyth, C. (2014). Mothers' business, work/life and the politics of 'mumpreneurship.' *Gender, Place and Culture*, 21(10), 1230–1248. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2013.817975>
- Fernandes, N. (2019). *Feminismo materno: O que a profissional descobriu ao se tornar mãe*. Editora Polén.
- GEM. (2019). *Global Entrepreneurship Monitor Brasil*. [https://ibqp.org.br/PDF/GEM/Relatório Executivo Empreendedorismo no Brasil 2019.pdf](https://ibqp.org.br/PDF/GEM/Relatório%20Executivo%20Empreendedorismo%20no%20Brasil%202019.pdf)
- GEM. (2020). *Empreendedorismo no Brasil 2020*.
- Gimenez, F. A. P., Ferreira, J. M., Ramos, S. C., & Ramos, S. C. (2017). Empreendedorismo Feminino no Brasil: Gênese e Formação de Um Campo de Pesquisa. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 6(1), 40–74. <https://doi.org/10.14211/regepe.v6i1.450>
- IPEA. (2021). *Pandemia se diferenciou por provocar maior inatividade entre mulheres, negros e jovens*. https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38412:pandemia-se-diferenciou-por-provocar-maior-inatividade-entre-mulheres-negros-e-jovens&catid=10:disoc&directory=1
- Jonathan, E. G., & da Silva, T. M. R. (2007). Empreendedorismo feminino: tecendo a trama de demandas conflitantes. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 77–84. <https://doi.org/10.1590/s0102-71822007000100011>
- Lima, G. S. (2009). *Os desafios da carreira da mulher executiva no Brasil*. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
- Machado, C., & Pinho Neto, V. R. de. (2016). The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil. *Think Tank FGV*, 1–25. https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf
- Marques, C., Leal, C., Ferreira, J., & Ratten, V. (2020). The formal-informal dilemma for women micro-entrepreneurs: evidence from Brazil. *Journal of Enterprising Communities*, 14(5), 665–685. <https://doi.org/10.1108/JEC-03-2016-0008>
- Mcclelland, E., Swail, J., Bell, J., & Ibbotson, P. (2005). Following the pathway of female entrepreneurs: A six-country investigation. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 11(2), 84–107. <https://doi.org/10.1108/13552550510590527>
- Monteiro, P. F. H. de Q., Lemos, A. H. da C., & Costa, A. de S. da. (2021). As Razões do Opt-out: um Estudo sobre Mulheres que Interromperam suas Carreiras em

- Função da Maternidade. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 16(2), 134–154. https://doi.org/https://doi.org/10.21446/scg_ufrj.v0i0.42934
- Moreira, L. M., Oliveira Junior, M., Sadocco, R. R. S., Faria, D. W. de, Bassotto, L. C., Pereira, A. L. C., Ferreira, P. A., Teodoro, A. J. da S., Diniz, I. R., & Putti, F. F. (2021). Evasão maternal: que políticas as empresas vêm adotando para não perder suas funcionárias para a maternidade? Um estudo multicaso. *Research, Society and Development*, 10(1), 1–15. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i1.11737>
- Pelegri, G. C., & Moraes, G. H. S. M. de. (2021). Does gender matter? A university ecosystem, self-efficacy and entrepreneurial intention analysis in Brazilian universities. *Gender in Management*, 37(2), 1–16. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2021-0007>
- Querino, L. C. S., Domingues, M. D. dos S., & Luz, R. C. da. (2013). A evolução da mulher no mercado de trabalho *. *Revista Eletrônica Dos Discentes Faculdade Eça de Queiroz*, 2(Agosto), 1–32.
- Reis, L. B. B. (2018). *Empreendedorismo materno: mulheres que abriram o próprio negócio após o nascimento dos filhos*. UFMA.
- SEBRAE. (2019). *Empreendedorismo feminino no Brasil*. SEBRAE. [https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal Sebrae](https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae)