

A CARREIRA DAS MICROEMPREENDEDORAS MÃES SOLO DA RESTINGA

Autoria

Karoline Silveira Amaral - karolinesilveiraamaral@gmail.com
Instituto Federal do Rio Grande do Sul – Campus Porto Alegre

Valessa Lemos da Silva - valessa.visaojr@gmail.com
Instituto Federal do Rio Grande do Sul – Campus Porto Alegre

Cátia Eli Gemelli - catia.gemelli@poa.ifrs.edu.br (Orientadora)
Instituto Federal do Rio Grande do Sul – Campus Porto Alegre

Resumo

Este artigo tem por objetivo analisar o processo de desenvolvimento da carreira de mulheres empreendedoras, mães solo. Para isso, realizou-se doze entrevistas narrativas com mulheres empreendedoras, mães solo de crianças de até doze anos, que possuem residência no bairro Restinga, na cidade de Porto Alegre/RS. Ainda, fez-se uso de fotografias como instrumento metodológico. Os resultados indicam que a necessidade financeira aparece como o principal motivador para o início dos microempreendimentos. Na relação entre maternidade e carreira empreendedora, a maternidade aparece como um marcador social que direciona a escolha de carreira. A busca por melhores condições econômicas para seus/suas filhos(as) foi um fator impulsionador para a decisão de mudança de carreira da maioria das informantes. Entretanto, a necessidade financeira delimita as escolhas daquelas que desejam seguir apenas com a carreira de microempreendedoras, mas precisam manter outro trabalho para complementação da renda. Como fatores que possibilitam o desenvolvimento dessas carreiras microempreendedoras, destacam-se: a disponibilidade de uma rede de apoio e o importante papel desempenhado pela escola. Outrossim, a flexibilidade de horário proporcionada pelo microempreendedorismo facilita a conciliação entre a maternidade e o trabalho. Enfim, os resultados do estudo possibilitam avançar nas discussões teóricas sobre a relação entre maternidade, monoparentalidade e carreira microempreendedora.

Palavras-Chave: Carreira; Gênero; Mulheres Microempreendedoras.

Abstract

This article aims to analyze the career development process of female entrepreneurs who are single mothers. For this, twelve narrative interviews were conducted with women entrepreneurs, and single mothers of children up to twelve years old, who live in the Restinga neighborhood, in the city of Porto Alegre/RS. In addition, photographs were used as a methodological tool. The results indicate that financial need appears as the initial motivator of microenterprises in most cases. In the relationship between motherhood and an entrepreneurial career, motherhood appears as a social marker that directs career choice. The search for better economic conditions for their children was a driving factor for the decision to change careers of most of the informants. However, financial need delimits the choices of those who wish to pursue only a career as microentrepreneurs, but need to keep another job. To enable the development of these micro-entrepreneurial careers, the following stand out: the availability of a support network and the important role played by the school. Furthermore, the flexibility of hours provided by microentrepreneurship facilitates the reconciliation between motherhood and work. Finally, the results of the study allow us to advance in the theoretical discussions on the relationship between motherhood, single parenthood, and microentrepreneurship careers.

Keywords: Career; Gender; Women micro-entrepreneurs.

1. Introdução

Diversas pesquisas brasileiras recentes (Martins & Marinho, 2020; Soffiatti, 2022; Salvagni, Azambuja, Reichert & Veronese, 2023; Protetti & Souza, 2022) ressaltam a importância do debate sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, com destaque ao impacto da maternidade nas carreiras de mulheres de diferentes áreas. Fatores como a existência de representações sociais ligadas ao feminino, segregação ocupacional por sexo, seleções excludentes e barreiras de crescimento motivadas por gênero, direcionam as possibilidades de carreiras de mulheres (Fraga, Gemelli & Rocha-de-Oliveira, 2019).

De acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), em 2022 houve um aumento considerável no número de famílias monoparentais com filhos(as) ou parentes, ou seja, famílias em que apenas um(a) dos(as) genitores(as) reside com os(as) filhos(as). Além disso, a pesquisa revelou que a maioria dos domicílios (50,8%) no Brasil é chefiada por mulheres.

Ainda de acordo com a PNAD, as rendas familiares mais baixas registradas foram em domicílios monoparentais com chefia feminina (R\$2.833) e unipessoais femininos (R\$2.913). Ao se tratar de famílias chefiadas por mulheres negras com filhos(as), a renda média é ainda menor (R\$2.362,00) (IBGE, 2022). As famílias mais vulneráveis são as chefiadas por mulheres com filhos(as) e sem cônjuge. Além disso, 43,9% das mulheres negras chefes de família estavam fora do mercado de trabalho e, quando empregadas, uma em cada quatro (25,3%) eram empregadas domésticas (IBGE, 2022). Evidencia-se, nesse cenário, a desigualdade de gênero e etnicorracial no mercado de trabalho, que afeta a qualidade de vida dessas famílias que, por muitas vezes, precisam do trabalho dos(as) filhos(as) e outros(as) parentes para compor a renda familiar (Dieese, 2023).

De acordo com Burjack e Souza (2023) muitas mães enxergam na carreira empreendedora uma oportunidade de realização profissional e pessoal, enquanto outras optam por essa carreira apenas por necessidade. Na visão das autoras, a motivação pode variar em cada caso e ser influenciada por diversos fatores, como: ficar próxima dos(as) filhos(as) e evitar terceirizar a criação; flexibilidade de horários; oportunidades de desenvolvimento de liderança; adequação entre trabalho e maternidade; perda do emprego ou dificuldade para conseguir

emprego; realização de uma atividade remuneratória; autonomia; trabalhar com rotina adaptável; realização profissional; trabalhar de casa; poder levar o(a) filho(a) para o local onde empreende; oportunidade de negócio; e ou busca de uma renda melhor do que trabalhando para terceiros(as).

Estudo realizado com mães americanas com formação universitária sugere que a carreira empreendedora representa uma opção para as mulheres equilibrarem a jornada dupla, com o intuito de ter mais autonomia para organizar sua carga horária e, ao mesmo tempo, obter sustentabilidade financeira (Cai, Stephens & Winters, 2019). A pesquisa de Guiginski e Wajnman (2019), realizada no Brasil, aponta que a maternidade aumenta a probabilidade de a mulher mudar de um regime assalariado para um trabalho autônomo.

A desigualdade de gênero é um problema relevante na sociedade e, no que se refere ao âmbito profissional, gera disparidades nas oportunidades e nos salários, discriminação nos ambientes de trabalho e uma sub-representação das mulheres nas posições de liderança e poder (Minasi, Mayer & Santos, 2022). Enquanto isso, o empreendedorismo oferece uma chance de equilibrar a realização profissional — carreira — com a realização pessoal — maternidade. Além disso, o empreendedorismo aliado à maternidade desenvolve habilidades de gestão, criatividade e resolução de problemas, que são valiosas em qualquer campo profissional (Burjack & Souza, 2023).

Diante do disposto, o objetivo deste estudo é analisar o processo de desenvolvimento da carreira de mulheres empreendedoras mães solo. Para isso, foram entrevistadas mulheres empreendedoras, mães solo de crianças até doze anos, que possuem residência no bairro Restinga, na cidade de Porto Alegre/RS. Compreende-se que os resultados da pesquisa poderão contribuir com as discussões teóricas sobre a relação entre maternidade, monoparentalidade e carreira microempreendedora.

2. Carreira

Comumente, o conceito de carreira remete à compreensão de trajetória profissional, em que a pessoa almeja por melhorias contínuas em sua área profissional e/ou no ambiente organizacional ao qual está inserida (Sullivan & Mainiero, 2008; Souza & Lemos, 2020; Wissmann, Moraes, Andrade & Jeremias Junior, 2022). Entretanto, o entendimento de carreira é mais abrangente, envolvendo aspectos objetivos e subjetivos pelos quais o indivíduo interpreta e constrói a sua carreira, para além das organizações, envolvendo todos os âmbitos

de sua vida (Hughes, 1937; 1958; DeLuca, Rocha-de-Oliveira & Chiesa, 2016). De acordo com Wissmann et al. (2022), o campo objetivo engloba aspectos como cargos e títulos, enquanto o campo subjetivo amplia a visão para a percepção do próprio indivíduo sobre o seu desenvolvimento profissional.

Modificações observadas na sociedade produzem ressonâncias nas escolhas de carreira (Fiorini, Bardagi & Silva, 2016; Fraga et al., 2019; Nardes, Gallon & Rech, 2020). Sullivan e Mainiero (2007) afirmam que as decisões de carreira fazem com que as pessoas reflitam sobre as suas prioridades e perspectivas de futuro profissional, considerando as suas necessidades. As carreiras, mesmo que com trajetórias individuais, não são construídas livres no espaço (Sullivan & Baruch, 2009). Elas são influenciadas pelos contextos que associam-se entre si, como a origem, o trabalho, a sociedade e a cultura, e o global (Mayrhofer, Meyer & Steyer, 2012). Esses contextos são atravessados por elementos — marcadores sociais de diferenças — que marcam o espaço onde se insere uma carreira, direcionando e delimitando as oportunidades e as escolhas pessoais do indivíduo (Fraga et al., 2019), com destaque para os marcadores de gênero, sexualidade, raça, etnia e classe.

A abordagem teórico-metodológica proposta neste estudo considera que carreiras são “uma trajetória retrospectiva e projetada, dinâmica e mutável, de um indivíduo ou coletividade, revelando negociações entre objetividades e subjetividades” (DeLuca, Rocha-de-Oliveira & Chiesa, 2016, p. 472). Para a utilização adequada dessa lente teórica, os(as) autores(as) destacam três elementos: o tempo, dimensão que marca as trajetórias; o dinamismo, em que pessoas, grupos e organizações negociam as construções de carreira; e a ampliação da ideia de carreira coletiva.

Nesta pesquisa, elegeu-se o campo do empreendedorismo, especificamente o microempreendedorismo de mães solo. Nesse contexto, imaginam-se possibilidades de pensar gênero como uma estrutura central e um marcador que atravessa todos os processos de construção profissional.

2.1 Gênero, Maternidade e Carreira

O estudo parte da concepção de gênero de Scott (1995), que o compreende como um elemento constitutivo das relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos, além de tratar-se de uma forma primária de dar significado às relações sociais de poder. Através

do movimento feminista o termo “gênero” passou a ser utilizado para expor a relação social entre homens e mulheres (Scott, 2012).

Analisar o conceito de gênero no campo do trabalho remete à análise da distribuição entre homens e mulheres nos mais variados campos profissionais. Ainda são notórias as desigualdades percebidas na divisão sexual do trabalho e, por consequência, nas relações sociais entre homens e mulheres (Hirata & Kergoat, 2007; Hirata, 2018). Essas desigualdades são expressas, principalmente, por meio da segregação ocupacional e dos diferenciais de rendimento, em que mulheres recebem salários abaixo dos recebidos por homens.

É possível notar o aumento das atividades femininas no mercado de trabalho e, também, a persistência das desigualdades entre os sexos, raças e classes através das relações sociais de gênero (Hirata, 2018). O campo de pesquisa já traz um reflexo de que “as mulheres têm níveis de educação superiores às dos homens em quase todos os níveis de escolaridade” (Hirata, 2018, p.5). No entanto, apesar de as mulheres possuírem níveis de escolaridade mais altos, permanece o cenário da desigualdade no âmbito profissional, tanto no que se refere ao acesso a determinadas profissões, como de remunerações equitativas (Hirata, 2018). Apesar do crescimento da participação da mulher no mercado formal de trabalho brasileiro nas últimas décadas, sua inserção se dá, em maior parte, em ocupações e setores já previamente ocupados por uma maioria feminina. Além disso, as desigualdades salariais entre homens e mulheres são persistentes e se manifestam em quase todos os setores de atividade e grupos ocupacionais (Cotrim, Teixeira & Proni, 2020).

Não obstante das inúmeras conquistas contemporâneas, as mulheres ainda acabam sendo responsabilizadas pelas atividades ligadas ao lar, tarefas domésticas e de cuidados, naturalizando a soma de múltiplos papéis, dona de casa, mãe e trabalhadora, atreladas a jornadas de trabalho excessivas (Hirata & Kergoat, 2007; Salvagni et al., 2023). Na tentativa de administrar com êxito todos estes papéis que lhe são atribuídos, as mulheres acabam enfrentando diversos desafios, repletos de exigências e cobranças (Oliveira, 2021). No Brasil, as mulheres investem 21,3 horas semanais do seu tempo aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos, o que reflete quase o dobro do tempo oferecido pelos homens: 11,7 horas semanais (IBGE, 2022).

A maternidade acrescenta desafios à carreira das mulheres (Petkowicz et al., 2022), em decorrência das inúmeras demandas diárias dos(as) filhos(as). Ademais, as mães acabam recebendo salários menores do que as outras mulheres, levando a uma diferença salarial média de 3,6% a 3,8% (Cukrowska-Torzewska & Matysiak, 2020). Conforme Gobbi (2023), a

nomenclatura “mãe solteira” remete à compreensão de estado civil, portanto, não atende aos aspectos conceituais de mulheres que chefiam lares por conta da ausência de companheiros(as). Ainda de acordo com a autora, como resultado da luta dos movimentos feministas, ocorreram alterações na legislação brasileira, como o reconhecimento das famílias monoparentais na Constituição Federal de 1988 e a Lei Maria da Penha — Lei nº 11340/2006 (Brasil, 2006). Essas mudanças foram essenciais para a emancipação e a justiça em relação às mulheres e a produção de novas configurações familiares.

O termo “mãe solo” define a mulher que cria filho(a)/s sozinha ou sem a presença de um(a) companheiro(a), sendo a mãe a responsável pela educação e sustento do(a)/s filho(a)/s (Finamori & Batista, 2022). Em estudos recentes, como o de Finamori e Batista (2022), tem-se adotado a definição de monoparentalidade feminina, comumente referida como “mulher chefe de família”, em que este termo “chefia” é substituído por “responsabilidade feminina”.

A mãe solo tem muitas responsabilidades, e, quando se estabelece a relação entre maternidade e carreira, mulheres são levadas a tomar decisões que considerem suas tarefas de cuidado e a necessidade de renda. De acordo com Oliveira (2021), em muitos casos a mulher está numa situação vulnerável e não pode deixar o seu emprego ou a situação é inversa, em que precisa abandonar o emprego por não ter com quem deixar seu/sua filho(a). Neste cenário, o empreendedorismo figura como uma possibilidade de carreira para mulheres, mães solo.

Estudos do campo do empreendedorismo que interseccionam gênero e classe indicam que mulheres empreendedoras de baixa renda enfrentam muitos desafios, tais como: falta de capital, não apenas no início, mas também durante sua manutenção e expansão, dificuldade de acesso aos programas de financiamento e a falta de conhecimento em gestão (Carvalho & Brito, 2024). Com o intuito de driblar os desafios encontrados durante o percurso de conciliar carreira e maternidade, estas mulheres elaboram estratégias individuais, as quais são planejadas de acordo com suas tarefas e responsabilidades, levando em conta sua rotina e a disponibilidade da sua rede de apoio (Oliveira, 2021).

O empreendedorismo aparece como uma alternativa encontrada por algumas mães para ter mais tempo com os(as) filhos(as) e obter recursos, possibilitando um trabalho com maior autonomia (Soffiatti, 2022). Segundo o Global Entrepreneurship Monitor (GEM), o empreendedorismo surge por dois fatores básicos de existência: o empreendedorismo por necessidade e o empreendedorismo por oportunidade. Além disso, de acordo com o relatório publicado em 2023 pela GEM, como principal motivação do empreendedorismo feminino no Brasil, destaca-se a necessidade, com um índice de 79,4%, sendo o seu incentivo “para ganhar

a vida porque os empregos são escassos”, conforme retrata o relatório. A necessidade pode ser considerada uma forte motivação para mulheres darem início à carreira empreendedora (Santos & Haubrich, 2018; Kuratko, Fisher & Audretsch, 2021), pois, possibilita melhorar a sua condição financeira, e atendendo às suas necessidades básicas e da sua família (Sutter, Bruton & Chen, 2019; Atarah, Finotto, Nolan & Van Stel, 2023).

No que se refere ao microempreendedorismo, os autores Morais, Emmendoerfer, Vitória & de Almeida Mendes (2022) o definem como uma chance para pessoas desempregadas, com baixa qualificação profissional e/ou que enfrentam dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, principalmente em momentos de crise. Nesse contexto, prevalece o empreendedorismo por necessidade, em detrimento ao empreendedorismo por oportunidade. Em uma perspectiva crítica, Mantovani (2020), reflete que, embora a lei do microempreendedor individual tenha sido criada no Brasil com o objetivo de proporcionar inclusão produtiva para trabalhadores(as) informais, ela pode se transformar em um instrumento de exploração, precarização e supressão de direitos das mulheres, potencializando os efeitos danosos da divisão sexual do trabalho.

O Microempreendedor Individual (MEI) é uma representação criada pela Lei Complementar nº 128, de 19/12/2008 do SN e atualizações, com o objetivo de retirar da informalidade milhões de empreendedores (Regulamentada pela Resolução do CGSN nº 140). Essa categoria possui algumas peculiaridades: considera-se como MEI, a pessoa que trabalha por conta própria e que se legaliza como pequeno(a) empresário(a); para ser um(a) microempreendedor(a) individual, é necessário faturar no máximo até R\$ 81.000,00 por ano, único estabelecimento e não possuir participação em outra empresa como sócio(a) ou titular; o(a) MEI também pode ter um empregado(a) contratado(a) que receba o salário mínimo ou o piso da categoria.

3. Procedimentos Metodológicos

Esta pesquisa trata-se de um estudo exploratório de abordagem qualitativa para coletar e analisar experiências individuais e coletivas em contextos específicos. Como prática investigativa, utilizou-se entrevistas narrativas temáticas (Jovchelovitch & Bauer, 2008; Riessman, 2008) e também fotografias como recurso metodológico e analítico (Prestes & Grisci, 2017).

Segundo Riessman (2008) as entrevistas narrativas temáticas focam na investigação e no reconhecimento de elementos em comum nas narrativas individuais, partindo do entendimento das histórias narradas. De acordo com Jovchelovitch & Bauer (2008) a entrevista narrativa tem por objetivo encorajar e estimular o(a) entrevistado(a) a contar a história de um acontecimento, considerado relevante em sua vida e do contexto social. Além disso, partindo da perspectiva dos(as) informantes, procura reconstruir acontecimentos sociais. Os(as) autores(as) acreditam ainda que, ao utilizar-se de sua própria linguagem, o(a) entrevistado(a) evidencia sua perspectiva.

3.1 Coleta e análise dos dados

Para a coleta de dados foram realizadas doze entrevistas narrativas com mulheres microempendedoras, mães solo de crianças com idade igual ou menor de 12 anos, em consonância com a classificação de criança definida pela Lei 8069/90. Compreende-se que a idade do(a)s filho(a)s é um fator que impacta nas vivências de maternidade e carreira de mulheres, por isso a definição de que sejam mães solo de filho(a)s considerado(a)s criança/s, de acordo com a legislação brasileira.

O método utilizado para a localização das entrevistadas foi a amostragem snowball (bola de neve), técnica em que a formação da amostra ocorre ao longo do processo e não é definida previamente. Trata-se de um método que se utiliza de redes de referência, por isso, torna-se apropriada para pesquisas com grupos de difícil acesso ou até mesmo quando se trata de temas mais privados (Bockorni & Gomes, 2021). As entrevistas foram todas presenciais, e cada participante definiu o local da realização, sendo, a maioria, no próprio empreendimento.

Com o intuito de aproximar as realidades das informantes, optou-se como critério de definição do público-alvo possuir a residência e microempreendimento no bairro Restinga. Conforme Smaniotto (2023) e Prefeitura de Porto Alegre (2024), a formação do núcleo urbano do bairro Restinga remonta à metade da década de 1960, encontrando-se localizado na zona sul da cidade de Porto Alegre, na capital do estado do Rio Grande do Sul. Hoje, é considerado um dos maiores bairros da cidade, com cerca de 60 mil pessoas, entretanto, possui um dos menores índices de escolaridade entre adultos no município (Smaniotto, 2023; Prefeitura POA, 2024).

O uso da fotografia como recurso metodológico e analítico se pautou na perspectiva de Prestes e Grisci (2017), que compreendem a fotografia como um lugar de memórias e recurso disparador da fala nas entrevistas narrativas. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

(TCLE) informou às informantes que as fotografias não seriam divulgadas, e seria mantido o anonimato, proporcionando maior liberdade na escolha e relatos acerca das suas imagens. A solicitação da fotografia foi realizada a partir de uma única mensagem, sem qualquer outra informação ou intervenção das pesquisadoras: “Gostaria que você selecionasse uma fotografia que representasse a sua trajetória como mãe e microempreendedora individual”.

Após o final da entrevista, solicitou-se que cada entrevistada apresentasse a fotografia e narrasse livremente sobre a escolha da imagem e seu significado. As respostas, assim como as entrevistas, foram gravadas, transcritas, com o auxílio do software Sonix, e analisadas na perspectiva narrativa de Jovchelovitch e Bauer (2008) e Riessman (2008). Para a análise dos resultados não foram utilizadas a classificação por categorias, por tratarem-se de entrevistas narrativas, as quais propõe respeitar a singularidade de cada relato e entendem que cada pessoa possui uma história única, complexa e rica em detalhes (Moutinho & Conti, 2016), sendo assim, a categorização pode reduzir experiências individuais em dados que se encaixam em uma estrutura predefinida.

4. Resultados

Esta seção apresenta a trajetória de vida das doze microempreendedoras mães solo entrevistadas. A partir da organização e análise dos dados coletados, buscou-se apontar as características individuais e suas diferenças significativas de cada trajetória e, ao mesmo tempo, traçar paralelos que reúnem elementos comuns para as transformações coletivas e institucionais relacionadas. O Quadro 1 apresenta a caracterização das informantes. A fim de manter a confidencialidade, os nomes das informantes foram substituídos por nomes fictícios, escolhidos pelas próprias entrevistadas.

Quadro 1 - Caracterização das informantes.

Participante	Filhos	Recebe pensão	Profissão	Motivação inicial para empreender	Tempo de Negócio	Natureza do Negócio
Caroline	1 menina	Sim	Professora e microempreendedora	Necessidade	14 anos	Casa de eventos
Alice	1 menino	Sim	Microempreendedora	Oportunidade	6 anos	Cosméticos e perfumaria
Luísa	1 menina	Não	Microempreendedora	Necessidade	2 anos	Óptica
Rosane	1 menina	Sim	Microempreendedora	Necessidade	7 anos	Micropigmentação e designer de sobrancelhas
Teresa	2 meninos	Não	Microempreendedora	Necessidade	4 anos	Extensão de cílios
Rosa	2 meninos e 1 menina	Os dois meninos sim	Microempreendedora	Necessidade	5 anos	Alongamento e nails expert (unhas)
Kauane	1 menino	Às vezes (não recebe valor fixo)	Microempreendedora	Oportunidade	1 ano	Extensão de cílios
Fernanda	1 menina	Sim	Subgerente de uma academia e microempreendedora	Oportunidade	3 anos	Eventos
Nayane	1 menina	Não	Educadora física e microempreendedora	Oportunidade	3 anos	Personal trainer
Eduarda	2 meninos e 2 meninas	Não	Microempreendedora	Oportunidade	7 anos	Doceria
Yasmin	1 menina	Sim	Microempreendedora	Oportunidade	2 anos	Doceria
Bianca	1 menino	Sim	Professora e microempreendedora	Necessidade	5 anos	Doceria

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2024.

Observa-se que apenas quatro das entrevistadas concluíram algum curso de graduação. Ademais, importa observar as áreas dessas formações: três delas formaram-se em Pedagogia e uma é formada em Educação física. Ou seja, nenhuma das informantes realizou algum curso

superior na área de gestão e negócios. Quanto aos cursos de curta duração, apenas duas entrevistadas realizaram cursos básicos na área de gestão, abordando temas como liderança e network.

Percebe-se assim, que, no caso das informantes deste estudo, a formação não pode ser indicada como um definidor na escolha da carreira empreendedora. Tal resultado corrobora com Ribeiro (2024), ao refletir que a compreensão dos padrões de construção das carreiras não deve se basear somente em estudos com trabalhadores(as) e/ou empreendedores(as) com ensino superior, ou deixaria de abarcar grande parte da população brasileira que não possui tal formação.

Quanto ao registro do microempreendimento, sete informantes possuem seu negócio devidamente registrado, de acordo com a Lei Complementar nº 128 (Brasil, 2008). No entanto, algumas delas (cinco) ainda não possuem tal registro. O tempo de negócios das entrevistadas ficou bem diversificado, sendo que variam em um intervalo de dois a quatorze anos. Considera-se que tal fator enriquece ainda mais as análises da presente pesquisa, visto que possibilita a análise de diferentes estágios de carreira microempreendedora.

Em relação à composição da residência, a maioria das entrevistadas, oito, residem apenas com seus filhos(as). Quanto à renda familiar, cinco relataram a sua renda como única fonte econômica da casa e, apesar do recorte da pesquisa ser de mães de crianças até doze anos, ou seja, que possuem direito à pensão alimentícia, apenas sete informantes contam com a pensão do(s) pai(s) para contribuir na renda familiar.

Das doze entrevistadas, quatro conciliam o microempreendedorismo com outra atividade de renda fixa (CLT), visto que, a renda oriunda do micronegócio não é suficiente para suprir as necessidades financeiras da família. Nos relatos, essas informantes mencionam a dificuldade em conciliar a maternidade com a dupla carreira:

“O cansaço muitas vezes fala por si, né? Às vezes a gente trabalha com as coisas e acaba deixando um pouco de lado o filho para poder conseguir realizar tais funções, como no meu caso é a montagem, a preparação do brigadeiro, da pizza, ou de outro produto, né? Eu tenho uma demanda maior e a gente acaba meio que se sobrecarregando, tentando dar conta de tudo.” (Bianca).

“Eu trabalho durante o dia na escola, então eu foco na escola depois, na hora do meu intervalo, que eu tenho de 01h00 na escola, é a hora que eu pego o meu telefone

e começo a fazer os contatos. E referente ao boteco, e a minha escola privada. Depois do horário, depois das 17h30, eu me dedico exclusivamente ao meu boteco e a minha escola. Aí eu não tenho hora para terminar. Às vezes eu trabalho até meia noite ou 01h00 da manhã.” (Caroline).

Em seu estudo, Xavier et al. (2023) também identificaram triplas jornadas, em que as mulheres empreendedoras conciliavam duplas carreiras, além das atividades domésticas e de maternagem. Outrossim, autores(as) como Wissmann (2021) e Neis e Silva (2020) refletem sobre o desafio do microempreendedorismo no Brasil e a necessidade de, muitas vezes, aliá-lo a outro emprego a fim de complementar a renda.

Na perspectiva de gênero, cabe refletir que as mulheres ainda acabam sendo responsabilizadas pelas atividades ligadas ao lar (Hirata & Kergoat, 2007; Salvagni et al., 2023), algo que se intensifica no caso das mulheres mães solo. Corroborando com o estudo de Oliveira (2021), observou-se entre as informantes relatos de estratégias para administrar com êxito todos estes papéis que lhe são atribuídos, repletos de exigências e cobranças.

A partir da análise narrativa foi possível inferir que a maioria das entrevistadas (seis delas) iniciou o empreendimento por necessidade financeira, corroborando com as reflexões de Mantovani (2020) e Moraes et al. (2022), assim como com os dados do relatório de 2023 da Global Entrepreneurship Monitor no Brasil. O relato de Bianca ilustra tais reflexões:

“A minha motivação foi em meio à pandemia. O salário era pouco para manter um filho asmático, né? E para ajudar a manter a casa, o brigadeiro foi a forma mais barata que eu vi que eu pesquisei para conseguir uma renda extra. E foi a partir da pandemia, recebendo um salário de R\$1.000,00, eu comecei a vender brigadeiro.” (Bianca).

A classificação da motivação inicial de cada empreendimento, sendo definidos por necessidade ou oportunidade, foi realizada pelas autoras através da análise narrativa, tendo como base teórica a definição da Global Entrepreneurship Monitor (2023). Em alguns casos, como o de Alice, a decisão de empreender partiu da necessidade de complementação de renda e, com o sucesso do negócio, o empreendimento passou a ser a sua única fonte financeira: “Então, eu já trabalhava num lugar. Já fazia uma coisa, achei que poderia complementar minha renda. E enfim, deu tão certo que hoje em dia é a minha renda, a minha única renda”.

No que concerne à relação de empreendedorismo e renda, cabe observar que, para Kauane, a carreira empreendedora possibilitou o seu acesso à autonomia financeira: “Sempre tive vontade de ter liberdade financeira, de comprar tal coisa e ter dinheiro para comprar. E o empreendedorismo trouxe isso para mim. Foi uma forma que eu achei de ter autonomia, de trabalhar para mim mesmo e também ter liberdade financeira[...]”. A autonomia financeira, para Kauane, inclui arcar com todas despesas da maternidade: “[...], de poder ter dinheiro e autonomia para comprar algo que eu queria ou algo que o meu filho queria e não ter que estar pedindo para outras pessoas e não ter que estar esperando também um mês para poder receber”.

Algumas entrevistadas tiveram que mudar completamente a sua carreira ao empreender, como o caso de Teresa, que passou de auxiliar de limpeza à microempreendedora na área da beleza; e de Luísa, que após quase quinze anos atuando na educação infantil, migrou para a carreira de microempreendedora no varejo de óptica. No caso de Alice, a carreira como auxiliar administrativa foi conciliada com a de microempreendedora, até ter estabilidade financeira para seguir apenas com seu negócio no ramo de perfumaria e cosméticos.

4.1 Maternidade e Carreira Empreendedora

A relação maternidade e carreira empreendedora evidencia-se no início das narrativas, sendo a maternidade um marcador social que direciona a escolha de carreira. Dez das doze entrevistadas destacaram a maternidade como ponto central da sua decisão de empreender, por diferentes motivos. No entanto, destacam o desejo de maior presença na vida dos(as) filhos(as). Na percepção das informantes, tendo o seu próprio negócio, elas fazem o seu horário se tornar mais flexível e adaptativo para as necessidades dos(as) filho(as), como ilustra o relato de Luísa: “[...] pra poder ter esse tempo maior com a minha filha, porque ela entrou em fase escolar, Eu passava o dia inteiro numa escola. Quem acompanhava ela na fase escolar?”.

Em seu estudo, Burjack e Souza (2023) apresentam a reflexão de que é fundamental reconhecer a maternidade não apenas como um obstáculo para o empreendedorismo, mas também como um possível fator motivador. Para as autoras, muitas mulheres optam por empreender em busca de independência financeira, para criar um ambiente de trabalho flexível que se adapte às necessidades de suas famílias e/ou almejam tornar-se modelos para seus filhos, inferências corroboradas pelas narrativas das informantes.

“A motivação sempre vai ser meu filho, né? Até porque com ele eu tive que criar responsabilidades e através dessas responsabilidades vieram a necessidade de ter mais, poder dar mais, né?” (Bianca).

A esperança de um futuro melhor? De repente, não para mim, porque eu já estou num ritmo que vamos seguir o baile. Mas para ela, um futuro melhor para ela. De repente, levei três, quatro, cinco anos. Mas quando ela tiver uma certa idade, ela já tem uma estabilidade financeira maior. E que ela possa ter outras oportunidades que eu não pude ter.” (Luísa).

“O que o motiva. Por mais que seja um trabalho autônomo assim, é uma coisa que eu não tenho sempre. Mas quando eu tenho, eu vejo assim a felicidade do meu filho dizer para mim, a mãe faz tal coisa, comprar tal coisa, eu ir lá e poder fazer para ele.” (Teresa).

Outrossim, interessa observar que as vivências de uma maternidade enquanto trabalhadora CLT foram definidoras para a decisão de Teresa optar pela carreira empreendedora, após o nascimento do seu segundo filho. Ao ser indagada sobre sua motivação para empreender, ela relata:

“O meu filho menor pelo tempo, porque como o maior eu não tinha tempo, eu saía de casa muito cedo e voltava muito tarde. Eu não estava vendo o crescimento dele. Eu não estava fazendo parte da adolescência dele, dessa mudança de adolescência para adulto. E do meu pequeno, eu não quero seguir o mesmo caminho. Então eu tenho que fazer uma coisa que eu fique mais tempo com ele.” (Tereza).

4.2 Maternidade e Rotinas de Trabalho

Pode-se inferir, a partir da análise das narrativas, que a maior parte das informantes consideravam a sua rotina de trabalho exaustiva, antes de iniciarem uma carreira empreendedora. Aquelas que, atualmente, conciliam suas atividades como microempreendedoras com um emprego formal, permanecem com tal percepção. No entanto, dentre as informantes cuja única carreira atual é a de microempreendedoras, observa-se alguns

relatos de menor sobrecarga e, principalmente, de possibilidade de melhor administração do tempo, como no caso de Nayane:

“Eu trabalho hoje em dia com horário mais flexível, não é tão difícil porque como sou eu que dou os horários para minhas alunas, então se torna um pouco mais fácil. E se acontece alguma coisa, eu consigo sair. Troquei muito o serviço que era para fora da Restinga, agora eu prefiro que seja aqui que é mais perto. Se acontecer qualquer coisa eu consigo sair também, mas se torna um pouco mais fácil do que antes”. (Nayane).

No entanto, percebe-se em algumas entrevistadas o sentimento de culpa por entender que o tempo dedicado à maternidade é aquém do desejado, como relata Caroline: “Bem, eu sou uma mãe um pouco ausente em função do trabalho. Eu reconheço isso, que eu poderia ter mais tempo com a minha filha”. Importa observar que Caroline foi a única entrevistada cuja maternidade ocorreu após o início da carreira empreendedora. Ou seja, a maternidade não influenciou sua decisão de carreira, bem como, sua rotina de trabalho já estava organizada para o gerenciamento do seu microempreendimento, antes de tornar-se mãe.

Um fator comum nas narrativas das informantes refere-se à importância da disponibilidade de rede de apoio, corroborando com os estudos de Burjack e Souza (2023) e Oliveira (2021) que identificou o acesso a essa rede como uma estratégia adotada por mães para conciliar carreira e maternidade. É o caso de Caroline e Rosa:

“[...] sou privilegiada, porque eu tive a minha mãe e o meu pai para me apoiarem, né?” (Caroline).

“Os meus três estudam em escola pública. Tem dias que um sai mais cedo, outros sai mais tarde. Por isso se faz muito necessária a rede de apoio. E isso para mim é positivo.” (Rosa).

O papel da escola também se destaca nas narrativas como fator crucial para que essas mulheres possam se dedicar à carreira. A autora Fernandes (2022) discorre sobre a importância da rede de apoio, especialmente a escola, para que as mulheres que são chefes de família possam trabalhar tranquilas e garantir o sustento de casa. Inclusive, Bianca considera a escola como

parte de sua rede de apoio: “Hoje em dia é mais tranquilo porque eu tenho uma rede de apoio, que é a escola, onde ele fica horas do dia, que é as horas que eu trabalho, né?”. Kauane, por sua vez, relata que a disponibilidade de creche diminuiu sua sobrecarga:

“Eu ficava com meu filho em casa trabalhando e agora ele tá na creche. Então, agora eu consigo ter mais organização. Eu levo ele para a creche de manhã e aí durante o dia eu trabalho mais tranquila.” (Kauane).

Porém, nem todas as informantes possuem a disponibilidade de uma rede de apoio, fator que aumenta o desafio da conciliação entre maternidade e carreira e amplifica o sentimento de solidão, como observa-se na fala de Eduarda que, reiteradamente, cita realizar todas as tarefas “sozinha”:

“Eu faço sozinha. Mas é sozinha. Não tem ninguém que te ajude a dar uma olhada nas crianças. Eu e eu. Tipo, eu levo pro colégio, eu busco. Tirando aquela parte lá dentro do colégio que tem as gurias, que no caso são as responsáveis dentro do colégio, que é as que dão uma olhada ali, tipo se caso acontecer alguma coisa contrário.” (Eduarda).

Como relatado pela informante, o único momento do dia em que pode dedicar-se plenamente às responsabilidades e tarefas de sua carreira de microempreendedora, é quando seus filhos(as) estão na escola. Novamente, destaca-se o acesso à vagas em creche e escola como fator fundamental para o desenvolvimento das carreiras microempreendedoras de mães solo. Ademais, cabe destacar que das doze entrevistadas, apenas duas matricularam seus/suas filhos(as) em escolas privadas, reiterando a importância da oferta de vagas em creches e escolas públicas para o acesso e permanência de mulheres mães no mercado de trabalho brasileiro.

4.3 Análise das fotografias

A partir do disparador “Gostaria que você selecionasse uma fotografia que representasse a sua trajetória como mãe e microempreendedora individual”, cada informante entregou uma fotografia. Das doze entrevistadas, dez selecionaram imagens dos(as) seus/suas filhos(as), ou suas em momento de afeto com seus/suas filhos(as). Apesar do resultado ser esperado, considerando a frase disparadora, ao analisar as imagens, complementarmente às suas

narrativas, pode-se inferir que a maternidade é um marcador social central na carreira empreendedora das informantes.

Corroborando com Fraga et al. (2029), Mayrhofer et al. (2012) e Sullivan e Mainiero (2007) os marcadores sociais de diferenças direcionam e delimitam as oportunidades e as escolhas pessoais do indivíduo. Para a maioria das informantes, o desejo de garantia de um futuro melhor para seus/suas filhos(as) foi um fator impulsionador para a decisão de mudança de carreira. No entanto, a necessidade de garantir a renda da família monoparental delimita a possibilidade de informantes que desejam seguir apenas com a carreira de microempreendedoras, mas precisam da complementação da renda proporcionada pela conciliação de dupla carreira.

Na fotografia de Bianca é possível ver seu filho de cinco anos apoiado em uma cadeira e com a maior parte do corpo sobre a mesa. Nas mãos, o filho de Bianca tem uma massa de pizza em que suas pequenas mãos estão afundadas, dando a impressão de que está desempenhando a tarefa de sovar a massa, como faz sua mãe todos os dias. A expressão no rosto da criança é de concentração. A escolha da imagem representa a importância da presença do filho como fator de motivação no dia a dia de trabalho de Bianca:

“Ela [a fotografia] representa a minha parte da maternidade, onde o meu filho, mesmo sendo uma criança pequena, ele me auxilia. Nessa foto ele está me ajudando a sovar uma massa que seria massa de pizza. E isso me dá muita força e ver que ele entende o porquê daquilo, né?”

Além da presença dos filhos(as), as fotografias de Luísa, Rosane e Kauani mostram os momentos capturados dentro de seus microempreendimentos. Ao relatar o porquê da escolha por uma foto sua, abraçado em seu filho dentro do seu salão de beleza, Luisa relata:

“Porque é uma foto que me representa. É o meu filho junto comigo, né? Que é o que eu mais tenho de importante na minha vida. É o meu filho, é o meu negócio que hoje em dia eu posso ter autonomia, posso ter liberdade financeira e estar junto com ele.”

A foto escolhida por Rosa é da sua mão estendida e, dentro dela, um molho de chaves. Trata-se das chaves da casa própria que Rosa conseguiu adquirir a partir do seu trabalho árduo

e que ela considera sua maior conquista. Importa observar que essa conquista intersecciona sua carreira e a maternidade: trata-se do lar em que mora com seus/suas filhos(as), adquirido com o dinheiro oriundo do seu trabalho. Por fim, a escolha de Caroline foi de uma foto sua, com sua mãe. Sua narrativa destaca que, assim como considera que sua mãe foi uma inspiração para suas escolhas, busca ser também um bom exemplo para sua filha:

“Então ela me inspira muito e a minha mãe nunca deixou de fazer as coisas, de trabalhar fora, de buscar o melhor para gente por causa de filho, porque ela sempre nos disse que filho era para o mundo. E ela tem razão. E eu. E da mesma forma que eu fui criada com esse pensamento, eu criei a minha filha. (Caroline).”

Caroline reflete que a mãe é uma inspiração por reconhecer a dificuldade de uma mulher, mãe, desenvolver uma carreira. No entanto, a informante também entende, assim como sua mãe, que a maternidade não pode ser sua única identidade e, portanto, que o trabalho desempenha um papel fundamental em sua trajetória de vida.

As análises das fotografias e das narrativas que as acompanham permitem endossar as reflexões já discorridas neste estudo. Conciliar a maternidade e a carreira microempreendedora, muitas vezes sem rede de apoio, constitui um desafio extenuante para as informantes, que resulta em acúmulo de tarefas e triplas jornadas. No entanto, o mercado formal também não propicia as condições necessárias, tanto para a conciliação entre trabalho e maternidade, quanto para o atendimento das necessidades financeiras dessas famílias. Nesse contexto, mesmo com suas dificuldades, a carreira microempreendedora pode representar uma oportunidade para melhoria das condições socioeconômicas.

5. Considerações Finais

O objetivo deste estudo foi analisar o processo de desenvolvimento da carreira de mulheres empreendedoras mães solo. Para isso, foram realizadas doze entrevistas narrativas com mulheres microempreendedoras, mães solo de crianças de até doze anos, que possuem residência no bairro Restinga, na cidade de Porto Alegre/RS. Ainda, fez-se uso de fotografias como instrumento metodológico de aprofundamento das análises narrativas. O aporte teórico baseou-se em conceitos de carreira (DeLuca et al., 2016; Fraga et al., 2019; Mayrhofer et al.,

2012; Sullivan & Mainiero, 2007), gênero e maternidade (Scott, 1995; Hirata, 2018) e carreira microempreendedora (Morais et al., 2022; Wissmann, 2021).

A partir das narrativas, foi possível inferir que metade das informantes, seis delas, iniciou o seu microempreendimento por necessidade financeira. Ademais, observou-se que a formação não pode ser indicada como um definidor na escolha da carreira empreendedora, algo já evidenciado em estudos anteriores. Outro dado relevante relaciona-se com a realidade socioeconômica de mães solo brasileiras: apesar do recorte da pesquisa ser de mães de crianças até doze anos, ou seja, que possuem direito à pensão alimentícia, apenas sete das informantes contam com a pensão do(s) pai(s) para contribuir na renda familiar.

Como principal resultado do estudo, evidenciou-se a relação entre maternidade e carreira empreendedora, sendo a maternidade um marcador social que direciona a escolha de carreira. A busca por melhores condições econômicas para seus/suas filhos(as) foi um fator impulsionador para a decisão de mudança de carreira da maioria das informantes. No entanto, a necessidade de garantir a renda da família monoparental também delimita as escolhas daquelas que desejam seguir apenas com a carreira de microempreendedoras, mas precisam manter outro trabalho para a complementação da renda, visto que figuram como chefes de família.

Para possibilitar o desenvolvimento das carreiras microempreendedoras das mulheres mães solo entrevistadas, dois fatores se destacaram: a disponibilidade de uma rede de apoio e o importante papel desempenhado pela escola, em especial a escola pública, considerando-se o contexto socioeconômico do bairro em que residem e empreendem. Outrossim, a flexibilidade de horário proporcionada pelo microempreendedorismo, facilita a conciliação entre as responsabilidades da maternidade e as do trabalho.

Como limitação da pesquisa, dado o seu público-alvo, indica-se a dificuldade de disponibilidade de tempo para participação no estudo, fator que impactou no número de entrevistadas. Por fim, para avanço da discussão teórico-empírica sobre maternidade, monoparentalidade e carreira empreendedora, indica-se novos estudos que aprofundem as discussões interseccionais sobre o tema, trazendo à luz outros marcadores sociais de diferença como sexualidade, deficiência e relações étnico-raciais.

6. Referências Bibliográficas

Atarah, B. A., Finotto, V., Nolan, E., & Van Stel, A. (2023). Entrepreneurship as emancipation: a process framework for female entrepreneurs in resource-constrained environments. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 30(4), 734-758.

Bianchi, A. (2013). *A Lei Maria da Penha: Lei 11.340/2006: aspectos assistenciais, protetivos e criminais da violência de gênero*. São Paulo: Saraiva.

Brasil. Diário Oficial da União, Poder Executivo. Lei Complementar nº. 128/08, de 19 de dezembro de 2008. Brasília - DF.

Brasil. Diário Oficial da União, Poder Executivo. Lei Maria da Penha. Lei n.11.340, de 07 de agosto de 2006. Brasília, DF.

Brasil. Estatuto da Criança e do Adolescente (2002). Lei federal nº 8069, de 13 de julho de 1990. Rio de Janeiro: Imprensa Oficial.

Brasil. Receita Federal (2018). Resolução CGSN nº 140, de 22 de maio de 2018. Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional). Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action>. Acesso em 10. ago. 2024.

Bockorni, B. R. S., & Gomes, A. F. (2021). A amostragem em snowball (bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da administração. *Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR*, 22(1), 105-117.

Burjack, M. B. dos S. L. D., & Souza, M. H. R. de. (2023). Quando ser mãe vira um bom negócio: Empreendedorismo feminino em conciliação com a maternidade. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 9(11), 3702–3721.

Cai, Z., Stephens, H. M., & Winters, J. V. (2019). Motherhood, migration, and self-employment of college graduates. *Small Business Economics*, 53(3), 611-629.

Carvalho, L. M. C., & Brito, A. D. (2024). Empreendedorismo resiliente: Relatos de mulheres de baixa renda. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 18(1), 25-40.

Cotrim, L. R., Teixeira, M., & Proni, M. W. (2020). *Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil*. Instituto de Economia, Unicamp.

Cukrowska-Torzewska, E., & Matysiak, A. (2020). The motherhood wage penalty: A meta-analysis. *Social science research*, 88, 102416.

DeLuca, G., Rocha-de-Oliveira, S., & Chiesa, C. D. (2016). Projeto e metamorfose: contribuições de Gilberto Velho para os estudos sobre carreiras. *Revista de administração contemporânea*, 20(4), 458-476.

Departamento Intersindical de estatística e estudos socioeconômicos - DIEESE. (2023). As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho. Boletim Especial 8 de março Dia da Mulher. Disponível em: [mulheres2023.pdf \(dieese.org.br\)](https://dieese.org.br/mulheres2023.pdf)
acessado:20/08/2024

Fernandes, P. D. S. (2022). Família monoparental feminina: desafios de ser mãe solo. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Ciências e Letras da Universidade Estadual Paulista.

Finamori, S., & Batista, M. A. M. (2022). Categorias Empíricas e Analíticas: Mães-Solo e Monoparentalidade Feminina. *Mediações-Revista de Ciências Sociais*, 1-19.

Fiorini, M. C., Bardagi, M. P., & Silva, N. (2016). Adaptabilidade de carreira: paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(3), 236-247.

Fraga, A. M., Gemelli, C. E., & Rocha-de-Oliveira, S. (2019). Cenário das publicações científicas em carreira e gênero. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 13(3), 158-178.

Global Entrepreneurship Monitor - GEM (2023). Empreendedorismo. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2024/06/BR-RT-Sexo-2023-2024-v2.pdf>
acessado:18/08/2024

Gobbi, M. (2023). Casa da mãe solo: na cidade segregada, a produção de um lugar para mulheres e crianças que estão por vir. *Civitas-Revista de Ciências Sociais*, 23, e-42252.

Guiginski, J., & Wajnman, S. (2019). A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 36, e0090.

Hirata, H. (2018). Gênero, patriarcado, trabalho e classe. *Revista Trabalho Necessário*, 16(29), 14-27.

Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa*, 37, 595-609.

Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American journal of sociology*, 43(3), 404-413.

Hughes, E. C. (1958). *Men and their work*. The University of Chicago Press.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2022). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

Jovchelovitch, S., & Bauer, M. W. (2008). *Entrevista narrativa*. In M. W. Bauer & G. Gaskell (Eds.), *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático* (7a ed.) (pp. 90-113). Petrópolis, RJ: Vozes.

Kuratko, D. F., Fisher, G., & Audretsch, D. B. (2021). Unraveling the entrepreneurial mindset. *Small Business Economics*, 57(4), 1681-1691.

Mantovani, E. (2020). A política pública do Microempreendedor Individual como instrumento de precarização do trabalho feminino. *Cadernos de Gênero e Diversidade*, 6(3), 35-56.

Martins, T. G. A., & Marinho, J. Z. S. (2020). A disparidade de gênero no campo científico a partir do impacto da maternidade na carreira das mulheres. *Revista Eletrônica Humana Res*, 2(002).

Mayrhofer, W.; Meyer, M.; & Steyer, J (2012). *Contextual issues in the study of careers*. In: Inkson, K.; Savickas, M. (Eds.) *Career Studies*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Minasi, S. M., Mayer, V. F., & Santos, G. E. D. O. (2022). Desigualdade de gênero no turismo: a mulher no ambiente profissional no Brasil. *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*, 16, e-2494.

Moutinho, K., & Conti, L. D. (2016). Análise narrativa, construção de sentidos e identidade. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 32, e322213.

Morais, M. C. A., Emmendoerfer, M. L., Vitória, J. R., & de Almeida Mendes, W. (2022). Determinantes socioeconômicos do microempreendedor individual (MEI). *REGPE Entrepreneurship and Small Business Journal*, 11(3), e2070-e2070.

Nardes, L., Gallon, S., & Rech, E. (2020). Percepção de Carreiras das Mulheres: As Barreiras no Desenvolvimento da Carreira. *Administração de Empresas em Revista*, 3(21), 160-185.

Neis, A. C., & Silva, P. N. (2020). A ilusão do microempreendedorismo no Brasil. *Revista Pet Economia UFES*, 1(2), 39-43.

Oliveira, A. R. T. de (2021). Maternidade e Carreira: Desafios da Mulher no Mercado de Trabalho após a Licença-maternidade. *Revista Científica Semana Acadêmica*, 215(9), 1-26.

Petkowicz, A. C., Lazzari, N. I., Gallon, S., & Nardes, L. (2022). Carreira na Maternidade: a percepção de mulheres de uma cidade no norte do estado do Rio Grande do Sul. *Gestão & Regionalidade*, 38(115).

Prefeitura de Porto Alegre. (2024). Porto Alegre em Análise. Disponível em: http://portoalegremanalise.procempa.com.br/?regiao=93_0_0
acessado:10/10/2024

Prestes, V. A., & Grisci, C. L. I. (2017). A fotografia como lugar de memórias e recurso disparador da fala no trabalho imaterial de modelo de moda. *RiGS-Revista interdisciplinar de gestão social*, 6(3), 39-54.

Protetti, F. H., & de Souza, A. N. (2022). Na universidade brasileira, maternidade rima com produtividade científica?. *Revista Brasileira de Pós-Graduação*, 18(especial), 1-16.

Ribeiro, M. A. (2024). Padrões de carreira na contemporaneidade: articulando a literatura internacional com a narrativa de trabalhadoras/es brasileiras/os. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 14(2), 199-223.

Riessman, C. K. (2008). *Narrative methods for the human sciences*. Sage.

Salvagni, J., Azambuja, M., Reichert, F. M., & Veronese, M. V. (2023). Maternidade e mercado de trabalho: A trajetória das mulheres no desenvolvimento de carreiras. *Confluências: revista interdisciplinar de sociologia e direito*, 25(1), 18-42.

Santos, E. D. D., & Haubrich, G. F. (2018). Portal Rede Mulheres Empreendedoras: empreendedorismo, cultura e imagens de si. *Letras de Hoje*, 53, 412-421.

Scott, J. W., & Coelho, T. D. A. C. E. (2012). Os usos e abusos do gênero. Projeto História: Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados de História, 45.

Scott, J. W., (1995). Gênero: uma categoria útil de análise histórica de Joan Scott. *Educação & realidade*, 20(2), 71-99.

Smaniotto, N. D. A. P. (2023). *Empreendedoras restinga: um olhar sobre o significado do empreendedorismo feminino* (Master's thesis, Universidade Federal de Pelotas).

Soffiatti, P. (2022). Conciliando maternidade e carreira: o papel dos recursos organizacionais e pessoais. Rio de Janeiro. Dissertação (mestrado) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, FGV.

Souza, F. A. S. de, & da Costa Lemos, A. H. (2020). A origem como destino: trajetórias profissionais de faxineiras terceirizadas. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 14(4), 74-92.

Sullivan, S. E., & Mainiero, L. (2008). Using the kaleidoscope career model to understand the changing patterns of women's careers: designing HRD programs that attract and retain women. *Developing Human Resources*, 10(1), 32-49.

Sullivan, S. E., & Mainiero, L. A. (2007). Kaleidoscope careers: Benchmarking ideas for fostering family-friendly workplaces. *Organizational Dynamics*, 36(1).

Sullivan, SE, & Baruch, Y. (2009). Avanços na teoria e pesquisa de carreira: Uma revisão crítica e agenda para exploração futura. *Journal of Management*, 35 (6), 1542–1571.

Sutter, C., Bruton, G. D., & Chen, J. (2019). Entrepreneurship as a solution to extreme poverty: A review and future research directions. *Journal of Business Venturing*, 34(1), 197-214.

Wissmann, A. D. M. (2021). Discursos e desconstrução sobre a figura do Microempreendedor Individual (MEI). *Revista Pretexto*, 22(4).

Wissmann, A. D. M., Moraes, J. P., Andrade, A. G., & Jeremias Junior, J. A. I. R. (2022). Batuque workers: career in an afro-gaúcha religion. *Cadernos EBAPE. BR*, 19, 1003-1015.

Xavier, A. R., Maia, K. C. R., Cysne, M. do R. de F. P., Kanikadan, A. Y. S., Tavares, C. M., Felix, J. H. da S., da Fonseca, A. M., & Lima, M. V. G. (2023). Empreendedorismo feminino em Barreira, Ceará, Brasil. *Revista De Gestão E Secretariado*, 14(4), 5011–5029.