

Narrativa (auto)biográfica de mulheres empresárias: um estudo das suas trajetórias de vida

(Auto)Biographical narrative of women entrepreneurs: a study of their life trajectories

Almerinda Maria Skeff Cunha^a, Elisa Maria Barbosa Amorim-Ribeiro, Luciana Mourão, Álvaro Rafael Santana Peixoto.

^aUniversidade Salgado de Oliveira (UNIVERSO). E-mail: almerindasc@gmail.com

Resumo: A flexibilização das fronteiras entre as esferas produtiva e reprodutiva permitiu que as mulheres navegassem em diversos espaços e ocupassem posições em campos tradicionalmente dominados pelos homens, como o empreendedorismo. Reconhecendo que os caminhos das mulheres envolvem estratégias nos âmbitos pessoal e profissional, este estudo explora as trajetórias de vida das mulheres empreendedoras. Analisamos os elementos socioculturais que moldam e influenciam suas jornadas, bem como as tensões que cada participante encontra ao longo do caminho. Por meio de dez entrevistas narrativas individuais (auto)biográficas, analisadas por meio da Análise de Conteúdo Temático-Categorial, nossos resultados revelam uma tendência a legitimar o patriarcado como um modelo familiar herdado das famílias nucleares das participantes. Esse padrão se reflete nos negócios da maioria dos participantes e reforça o estereótipo dos papéis das mulheres como inerentemente ligados às tarefas domésticas. Também destacamos as tensões que perpetuam a dominação masculina e a desigualdade de gênero, ressaltando o papel do gênero no campo empresarial em vários níveis. Por outro lado, as participantes expressam um sentimento de autorrealização em suas funções como empresárias, sugerindo uma possível mudança no *habitus* desse cenário empresarial.

Palavras-chave: Empreendedorismo; narrativa (auto)biográfica; campo social; patriarcado; dominação masculina.

Abstract: The blurring of boundaries between productive and reproductive spheres has enabled women to navigate diverse spaces and occupy positions in traditionally male-dominated fields, such as entrepreneurship. Recognizing that women's paths involve strategies in both personal and professional realms, this study explores the life trajectories of women entrepreneurs. We analyze the sociocultural elements that shape and influence their journeys, as well as the tensions each participant encounters along the way. Through ten individual narrative (auto)biographical interviews, analyzed using Thematic-Categorical Content Analysis, our findings reveal a tendency to legitimize patriarchy as a family model inherited from participants' nuclear families. This pattern reflects in most participants' businesses and reinforces the stereotype of women's roles as inherently tied to domestic duties. We also highlight the tensions that perpetuate male domination and gender inequality, underscoring the role of gender within the entrepreneurial field at various levels. Conversely, participants express a sense of self-fulfillment in their roles as businesswomen, suggesting a potential shift in the *habitus* of this entrepreneurial landscape.

Keywords: entrepreneurship; (auto)biographical narrative; social field; patriarchy; male domination.

Submetido em: 24/02/2025.

Aceito em: 25/04/2025.

1 INTRODUÇÃO

A divisão sexual do trabalho originou-se da segmentação entre as esferas produtiva e reprodutiva, sustentando uma visão dicotômica e androcêntrica que hierarquiza os sexos. Essa organização atribuiu aos homens as atividades externas e econômicas, conhecidas como trabalho produtivo, enquanto as mulheres ficaram responsáveis pelo trabalho doméstico e cuidado familiar, caracterizado como trabalho reprodutivo (Zanello, 2016; Hirata; Kergoat, 2020; Bourdieu, 2021; Santos *et al.*, 2022; Fuini; Paula, 2023).

Nos séculos XVIII e XIX, essa divisão de papéis reforçou uma perspectiva de gênero que, além de refletir os aspectos socioculturais da época, legitimava a segregação de tarefas e profissões entre homens e mulheres. Scott (1989) e Saffioti (1976) concebem o gênero como uma construção social e cultural, vinculada ao masculino e ao feminino, não podendo ser reduzida a uma mera divisão biológica dos sexos. A estruturação do trabalho e da economia em base heteropatriarcal ignorava a interdependência entre as esferas produtiva e reprodutiva, perpetuando uma hierarquia desigual entre os sexos e reforçando a lógica de dominação e exploração sob uma supremacia masculina. Essa dinâmica começou a se transformar com eventos históricos, como as revoluções industriais e as Guerras Mundiais (Hirata; Kergoat, 2020; Bourdieu, 2021; Fuini; Paula, 2023).

A organização do trabalho deve ser compreendida dentro de seus contextos sociais e culturais. Nos séculos XVIII e XIX, com o avanço do capitalismo e a promessa de mobilidade social, a divisão sexual do trabalho serviu para justificar desigualdades sociais emergentes. As mulheres, consideradas "homens menores", não tinham os mesmos direitos e reconhecimentos sociais. Com a industrialização, começaram a ingressar no mercado de trabalho assalariado, inicialmente para suprir a demanda por

mão de obra (Zanello, 2016). A entrada das mulheres no espaço público, que antes era predominantemente masculino, sinalizou uma mudança, embora sua presença ainda fosse limitada até o início do século XX (Carrera; Castellaneta, 2023; Sousa; Guedes, 2016).

Os movimentos feministas surgiram como uma resposta à segregação de gênero, buscando flexibilizar as fronteiras entre as esferas pública e privada e promover a igualdade de gênero. Nas décadas de 1960 e 1970, tanto na França quanto no Brasil, esses movimentos impulsionaram o assalariamento feminino e o ativismo contra a desigualdade de gênero, mesmo diante de resistências históricas no ambiente doméstico e social (Comin, 2021; Hirata; Kergoat, 2020; Fuini; Paula, 2023). Na década de 1980, a economia do cuidado surge para questionar a desvalorização de trabalhos dessa natureza e defender a melhoria da remuneração, assim como a distribuição mais justa das responsabilidades de cuidado entre os gêneros (Lázzaro, 2020).

Apesar dos avanços, persistem barreiras explícitas e implícitas à inserção e participação das mulheres no mercado de trabalho. O campo da economia sexista utiliza metáforas como "piso pegajoso", "teto de vidro" e "abelha rainha" para descrever as barreiras invisíveis que limitam a ascensão profissional das mulheres (Derkes; Laar; Ellemers, 2016; Paiva, 2017; Fernandez, 2019; Nunes; Lima, 2021). Outras metáforas, como "labirinto de cristal" e "degrau quebrado", também refletem os desafios na promoção das mulheres em suas carreiras (Goldenberg, 2023).

De acordo com o estudo "Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil" do IBGE (2024), 91,3% das mulheres no mercado de trabalho são responsabilizadas por atividades de cuidados ou afazeres domésticos, remuneradas ou não. Quanto à assunção de cargos de liderança, 39,3% desses cargos são ocupados por mulheres,

estando restritos a setores ligados ao cuidado, como educação e saúde (IBGE, 2024).

Embora esse contingente de participação das mulheres em cargos de liderança tenha aumentado, essa presença ainda é inferior à masculina em termos de número e diversidade de funções (Antunes, 2012, 2014; Barros; Mourão, 2020; Teixeira; Bonfim, 2016; Souza, 2020). No Brasil, o empreendedorismo feminino se destaca, embora muitas mulheres empreendam mais por necessidade do que por oportunidade, concentrando-se em setores tradicionalmente associados ao cuidado, como alimentação, moda, beleza e artesanato (Azevedo *et al.*, 2024).

O empreendedorismo pode ser compreendido imerso no campo dos negócios pela Teoria dos Campos de Pierre Bourdieu, que vê a sociedade estruturada em campos sociais caracterizados por lutas e tensões socioculturais. O campo dos negócios pertence ao campo econômico e constitui o espaço em que agentes e instituições competem pelo sucesso econômico e pelo mercado. Neste campo são valiosos o capital econômico, o capital social (rede de contatos e alianças) e o capital simbólico (reputação, prestígio, reconhecimento). Tanto o campo econômico quanto o campo dos negócios interagem com outros campos sociais, de forma que as práticas empresariais são influenciadas por normas culturais, políticas públicas, e até por valores morais e éticos prevalentes em um dado contexto histórico e social (Bourdieu, 1989, 2005).

A noção de Homologia Estrutural proposta por Bourdieu (1979), sugere que a posição ocupada por um agente ou grupo em um campo pode refletir-se de forma semelhante em outro campo. Isso ocorre porque as lutas e as dinâmicas de poder dentro de um campo frequentemente têm paralelos em outros campos. Assim, ocupar uma posição dominante em um campo contribui para assumir uma posição dominante em outro, devido à equivalência entre os mecanismos de

hierarquia e poder. Isso explica como as práticas, gostos e disposições de grupos sociais em diferentes campos tendem a convergir e a reforçar as divisões sociais.

As trajetórias das mulheres no campo dos negócios tendem a ser influenciadas por suas experiências e pelo *habitus*, um conjunto de disposições sociais internalizadas que moldam suas ações e percepções (Bourdieu, 1989; Lima; Campos, 2019). Transcendendo o âmbito das vivências individuais, as empreendedoras representam uma classe que há muito tempo engloba novas práticas e galga posições antes restritas ao gênero masculino.

As mulheres empreendedoras lidam diariamente com as limitações e disposições do gênero no campo do empreendedorismo. Bourdieu (1979) afirma que o gênero é determinante tanto para o funcionamento dos capitais quanto para a própria estratificação social. Isso ocorre porque as classes sociais são influenciadas pela interação com as características de gênero ou porque o gênero permeia todas as classes sociais. No campo do empreendedorismo, as mulheres, com disposições e possibilidades diferentes, podem ser observadas uma classe fortemente marcada e identificada em termos de gênero (Silva, 1995).

O patriarcado se relaciona de modo amplo à hierarquização e subordinação da posição das mulheres no campo social. Nesse sentido, essa noção descreve os mecanismos que definem a dominação masculina entre homens e mulheres, principalmente na instituição familiar de modo invisível e naturalizado com o passar do tempo. Constitui um obstáculo para o desenvolvimento pessoal e profissional das mulheres que precisam travar lutas e enfrentar tensões nos diferentes campos econômico, social e simbólico (Adisa *et al.*, 2019).

Esse estudo explora as trajetórias de mulheres empresárias, com ênfase nos elementos socioculturais que influenciam e

moldam suas carreiras, além de examinar as tensões enfrentadas em seu desenvolvimento profissional. Como afirma Silva (1995, p. 26): “Bourdieu mostra como as diferentes classes desenvolvem diferentes características de acordo com a sua trajetória social”. Para tanto, foi realizado um estudo empírico, cujas estratégias metodológicas são descritas a seguir.

2 MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, com foco na trajetória de vida e classe das mulheres empresárias. O objetivo é explorar e descrever os fatos e acontecimentos que marcam suas histórias, destacando as questões sociais e identitárias, bem como as suas estratégias

ao longo de suas jornadas (Sousa; Oliveira; Alves, 2021).

2.1 Participantes

Participaram do estudo 10 proprietárias e gestoras de empresas, com pelo menos três anos no mercado varejista de Palmas, capital do Tocantins. As empresas estão categorizadas em micro, pequenas e médias. Quanto ao estado civil, seis são casadas, duas divorciadas e duas solteiras, com idades entre 31 e 64 anos ($M=42$; $Dp=10,6$). Oito participantes são mães com até três filhos. No que se refere à formação acadêmica, oito possuem ensino superior completo e duas concluíram o ensino médio. A Tabela 1 abaixo informa os dados sociodemográficos de cada empresária.

Tabela 1 – Perfil das participantes

	Estado Civil	Cidade que Reside	Faixa Etária	Filhos Crianças e Adolescentes	Filhos Adultos	Escolaridade
E.1	Casada	Palmas	64	00	02	Superior Completo
E.2	Divorciada	Palmas	39	01	01	Superior Completo
E.3	Divorciada	Palmas	55	00	02	Superior Completo
E.4	Casada	Palmas	50	00	02	Médio Completo
E.5	Solteira	Palmas	36	01	00	Superior Completo
E.6	Casada	Palmas	31	00	00	Superior Completo
E.7	Casada	Palmas	38	02	00	Superior Completo
E.8	Solteira	Palmas	34	00	00	Médio Completo
E.9	Casada	Palmas	38	03	00	Superior Completo
E.10	Casada	Palmas	36	02	00	Superior Completo

Fonte: Elaborada pelos autores (2024).

A partir de conversas informais com duas empresárias em Palmas (a presidente da Associação das Mulheres de Luzimangues – AMLUZ, e uma lojista do shopping da cidade) foi elaborada uma lista de potenciais participantes. Caso uma empresária não aceitasse o convite, o próximo nome na lista era contatado, ou ela sugeria outra empresária para

participar, configurando uma amostra por conveniência por meio de bola de neve (snowball) (Noy, 2008).

2.2 Instrumento

Foi aplicada a entrevista narrativa (auto)biográfica como instrumento para

conhecer a trajetória de vida das participantes. Essa abordagem é entendida como uma pesquisa-formação baseada nas interações sociais, na qual a relação entre narrador e pesquisador é essencial (Bragança, 2018; Vogt; Bulgacov, 2019). A entrevista se configura como uma síntese das interações sociais entre entrevistador e entrevistado, produzindo conhecimento a partir dessa intersubjetividade (Josso, 2020).

As histórias de vida, ao serem narradas, contribuem para a ressignificação pessoal e a reconstrução de memórias individuais e coletivas. O uso dessa metodologia valoriza os aspectos subjetivos do narrador, permitindo a construção de uma cadeia simbólica com elementos consensuais e compartilhados, que culmina em práticas sociais (Simão; Frison, 2020). A técnica também possibilita exploração pela teoria praxiológica de Bourdieu, porque através das narrativas e práticas relatadas, pode-se debater a posição ocupada pela classe das mulheres empreendedoras.

Para aprimorar o instrumento, foi realizada uma entrevista piloto, ajustando-o conforme as necessidades identificadas para as entrevistas subsequentes. A entrevista foi iniciada com a proposição: "Conte sobre sua história de vida e como chegou até este momento". Essa estratégia foi escolhida para permitir que as participantes narrassem suas histórias de vida livremente, explorando de maneira aprofundada e detalhada os elementos importantes para a compreensão da trajetória das empresárias. A trajetória profissional antes e depois de abrir o empreendimento; as motivações, os processos formais e a rede de apoio presentes na abertura do empreendimento; a interface trabalho-família e os papéis exercidos nessas esferas foram os elementos investigados ao longo da entrevista narrativa.

2.3 Procedimento de coleta e análise dos dados

As entrevistas foram previamente agendadas e, preferencialmente, ocorreram nos locais de trabalho das participantes, nas proximidades ou em suas residências, com o objetivo de proporcionar um ambiente familiar e confortável. Todos os encontros foram realizados individualmente, sem interferência de terceiros, com duração aproximada de uma hora e 30 minutos cada. A entrevista iniciava com o estabelecimento de rapport entre a pesquisadora e a participante, momento em que eram apresentados o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e o Termo de Autorização para Gravação de Voz. Em situações de objeção ou desistência durante as entrevistas, uma nova participante era convidada.

Para a análise das entrevistas, as participantes foram identificadas como E1, E2, E3, e assim por diante, garantindo o anonimato. Foi elaborado um quadro sinóptico para organizar os temas e categorias relevantes decorrentes das narrativas, o que auxiliou na decomposição do corpus em unidades elementares e na recomposição progressiva em temas mais amplos (Bardin, 2016; Camargo, 2020). Posteriormente, foram feitas sínteses individuais de cada entrevista, facilitando a reconstituição das trajetórias de vida das participantes, com ênfase nas suas carreiras profissionais.

Essas sínteses foram concebidas como reconstruções das etapas marcantes da história de vida de cada empresária, identificando os elementos socioculturais que delineiam suas trajetórias e as tensões enfrentadas ao longo do percurso. Após as sínteses individuais, foi elaborada uma síntese geral que integrou todas as narrativas, utilizando as mesmas categorias das sínteses individuais.

3 RESULTADOS

A maioria dos empreendimentos das participantes são de pequeno porte. Os segmentos escolhidos pelas participantes se distribuíram entre beleza, vestuário, calçados e alimentação. A quantidade de empreendimentos por participantes foi de 2,3 empreendimentos, em média (Dp=1,16).

Quanto ao número de funcionários, as microempresas tinham entre 3 e 12 funcionários (M=7,5; Dp=6,3); as de pequeno porte entre 12 e 50 (M=20; Dp=14,1); e a de médio porte, 75 funcionários. A Tabela 2 detalha a caracterização dos empreendimentos por participante do estudo.

Tabela 2 – Caracterização dos empreendimentos

	SEGMENTO	PORTE EMPRESARIAL	QUANTIDADE DE EMPREENDIMENTOS	FUNCIONÁRIOS
E.1	Salão de Beleza	Microempresa	01	12
E.2	Salão de Beleza	Pequeno Porte	02	41
E.3	Salão de Beleza	Pequeno Porte	01	50
E.4	Vestuário e Acessórios	Pequeno Porte	03	17
E.5	Alimentação	Microempresa	01	03
E.6	Alimentação	Pequeno Porte	04	17
E.7	Alimentação e Vestuário	Médio Porte	03	75
E.8	Vestuário	Pequeno Porte	02	12
E.9	Vestuário e Calçados	Pequeno Porte	04	29
E.10	Calçados	Pequeno Porte	02	20

Fonte: Elaborada pelos autores (2024).

As narrativas das participantes foram organizadas em quatro categorias, com suas respectivas subcategorias, que revelam a complexa interseção entre aspectos pessoais, formação profissional, gestão empresarial e os desafios enfrentados no desenvolvimento das carreiras das mulheres empresárias. A primeira categoria "Contexto Familiar e Pessoal" destaca como a composição familiar, as dinâmicas de papéis dentro do lar e a gestão das responsabilidades domésticas e financeiras influenciam diretamente as escolhas e oportunidades dessas mulheres no empreendedorismo. A pressão para equilibrar as demandas

familiares com as aspirações profissionais frequentemente cria barreiras, mas também pode ser uma fonte de motivação e suporte. A segunda categoria "Trajetória e Formação Profissional" enfatiza o papel fundamental da educação e das qualificações na preparação para o mundo dos negócios, além de explorar os desafios iniciais na abertura de um empreendimento, como o acesso ao capital e o estabelecimento de uma base sólida para o crescimento.

Além disso, na gestão de seus negócios, as mulheres empresárias enfrentam diversos desafios que vão desde a administração financeira e

operacional até a liderança de equipes e o estabelecimento de redes de apoio. Assim, a terceira categoria "Gestão do Empreendimento" aborda essas questões, ressaltando a importância de habilidades de gestão financeira e a necessidade de construir relações fortes com funcionários, fornecedores e outras partes interessadas. Paralelamente, a quarta e última categoria "Desafios e Conquistas" ilustra as adversidades específicas, como o

enfrentamento de preconceitos e o desenvolvimento de estratégias para superá-los. Nos núcleos de sentido desta categoria também encontramos as realizações que contribuem para o fortalecimento da autoestima e do reconhecimento profissional. A Tabela 3 apresenta uma síntese das categorias, subcategorias e os núcleos de sentido que emergiram das entrevistas com as mulheres empresárias.

Tabela 3 – Síntese das categorias, subcategorias e os núcleos de sentido oriundos das entrevistas com as mulheres empresárias (n = 10)

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	NÚCLEOS DE SENTIDO
Contexto Familiar e Pessoal	Família Nuclear (Origem e Atual)	Composição e dinâmicas familiares; e Papéis e responsabilidades dentro do lar
	Gestão do Lar	Provedor do lar; Gestão financeira familiar; e Gestão de cuidados domésticos
Trajetória e Formação Profissional	Formação e Qualificação	Formação escolar e acadêmica; impacto da educação na carreira empreendedora
	Início da Carreira Empreendedora	Processo de abertura do negócio; Capital inicial e fontes de financiamento
Gestão do Empreendimento	Operacional e Financeira	Gestão financeira do negócio; Gestão operacional e tomada de decisão
	Equipe e Recursos Humanos	Funcionários envolvidos; Desafios na gestão de pessoas
	Relações e Redes de Apoio	Relações sociais e redes de apoio; Interações com fornecedores e prestadores de serviço
Desafios e Conquistas	Desafios Enfrentados	Situações de tensão (machismo e preconceito); Estratégias de enfrentamento
	Conquistas e Realizações	Realizações pessoais e profissionais; Impacto na autoconfiança e reconhecimento

Fonte: Elaborada pelos autores (2024).

A seguir apresentamos cada categoria, detalhando os principais eixos de sentido abordados pelas entrevistadas e as principais falas representativas desses eixos.

3.1 O contexto familiar

As famílias de origem das empresárias entrevistadas representavam uma família nuclear tradicional com a presença de pais, irmãos e avós no convívio familiar. Na maioria dos casos, a figura masculina, representada pelo pai ou

avô, era a principal fonte da renda familiar em casa, assumindo o papel de provedor. Em geral, a figura feminina, representada pela mãe ou avó (quando mencionada), era tida como fonte dos cuidados dos filhos e da casa. Quando desenvolviam uma atividade econômica paralela, essa renda era compreendida como um complemento da renda familiar. Algumas empresárias tiveram mães líderes e provedoras da família, diante da ausência de um companheiro em casos de falecimento ou abandono.

Em relação à configuração familiar atual, boa parte das entrevistadas tem filhos e, quanto ao estado civil, seis são casadas, duas divorciadas e duas solteiras. Dentre as empresárias casadas, quatro atribuem ao esposo o papel de provedor principal da família e duas consideram exercer esse papel de maneira equitativa com o esposo. As divorciadas tornaram-se provedoras da família após a separação. Dentre as solteiras, uma provê o seu sustento e a outra conta com seus pais para suas principais despesas, sendo sua renda mensal um complemento dirigido aos cuidados com a filha.

O papel dele enquanto homem é ser o provedor da casa, é estar à frente. De repente algum problema mais grave ele tem que intervir... não que a mulher tenha que ser submissa. Mas a mulher tem um papel muito bonito ao lado do marido, os dois são importantes, um completa o outro... (E.4).

O meu marido nunca me ajudou a trocar uma fralda dos meus filhos... ele sempre foi provedor... atencioso... botar a mão na massa, nunca colocou. Ele não se interessava e eu também não dava espaço (E.10).

[...] quando eu me separei, eu fui pro Rio e viver de professora... um salário difícil... com dois filhos pra criar, dois filhos pequenos... Eu preciso dar uma educação para esses meus filhos, eu tenho que me reinventar nisso (E.3).

Porquanto, a categoria "O contexto familiar" evidencia como os papéis tradicionais de gênero ainda influenciam a

trajetória das mulheres empresárias entrevistadas. Os depoimentos delas apontam para uma visão de valorização da família e com reforço dos valores da sociedade patriarcal.

3.2 Formação e Qualificação

A formação profissional complementar antes e depois de iniciar seus empreendimentos abrangeu cursos, treinamentos, workshops e/ou mentorias tanto em vendas quanto em gestão de pessoas, liderança e gestão financeira. As empresárias relataram sentir necessidade de ampliar o conhecimento sobre esses aspectos, por contribuírem diretamente com o desenvolvimento e a manutenção dos empreendimentos.

Algumas mulheres destacaram a falta de tempo para realizar cursos, elegendo a experiência cotidiana ou a contribuição da sua formação acadêmica como fonte de desenvolvimento profissional e aprendizado sobre seus negócios. Dentre as participantes, algumas atuaram ou atuam como consultoras do Sebrae e/ou do Senac, compartilhando suas experiências de empreendimento e tornando-se referência para outras mulheres.

Eu fiz Direito, formei, advoguei, não me identifiquei [...]. Já estou no terceiro curso de gestão que não é só a gestão em si, mas já gestão em liderança. [...] O mundo te obriga hoje a personalizar todo seu atendimento, todo o seu direcionamento seja com funcionário, seja com o cliente, seja com público (E05).

[...] eu dava aula... consultoria pro SEBRAE... em paralelo com todos esses trabalhos... fui fazendo minhas formações, minhas pós-graduações (E02).

A categoria "Formação e Qualificação" revela que, apesar da falta de tempo, as empresárias entrevistadas valorizam o aprimoramento contínuo através de cursos e mentorias. Elas reconhecem a importância dessas práticas

para a gestão e sustentabilidade de seus negócios.

3.3 Início da Carreira Empreendedora

Quanto às influências da história familiar na trajetória profissional, a maioria das participantes têm ou teve pais comerciantes ou algum familiar com empreendimento próprio, caracterizando uma cultura de negócios na família. Na transição da adolescência para a vida adulta, a maioria trabalhou como vendedora. Algumas começaram a empreender informalmente, ainda estudando, por meio de vendas de roupas, cosméticos e/ou alimentação. A principal motivação para empreender foi o aparecimento de oportunidades de negócio e identificação de lacunas em determinados nichos de atividade no território. Além disso, o empreendedorismo é percebido como uma forma de gerar emprego para outras mulheres.

[...] por onde eu passei eu sempre cresci e outras portas foram abrindo e eu fui buscando por novas oportunidades. [...] Em um determinado momento, eu resolvi empreender. [...] eu vi que poderia gerar uma oportunidade de terceirizar a mão de obra para eventos e foi minha primeira investida empreendendo (E.2).

[...] a gente sempre fazia uma noite de vinhos... o pão sírio era sempre péssimo. Então eu comecei a fazer o pão sírio... receita é nossa de família e minha vó nunca permite passar... E fui fazendo... eu voltei a namorar o meu primeiro namorado [...] Aí ele falou que eu era muito acomodada... eu desliguei o telefone... e liguei para minha amiga, que já tinha me oferecido esse ponto... Natália o ponto é meu! (E.5).

[...] eu nunca tive carteira assinada. Sou filha de empresários [...] minha história sempre foi vendo os meus pais largarem aquilo que era limitador. Eu saí da faculdade... todo mundo almejava concurso e estabilidade. Eu sempre olhei pra isso como um teto, mas eu só vou até aqui?... sempre quis ser dona do meu nariz... sempre empreendia, vendia tudo... não porque eu precisava, mas

porque eu gostava. Pra mim a vida é venda. Não tem outro jeito de viver (E.9).

Sobre as fontes de capital social no processo de abertura das empresas, as empresárias casadas contaram o apoio do esposo. A participação destes foi fundamental, principalmente nos negócios caracterizados como franquia, disponibilizando seu capital social fruto de posições de liderança em sua trajetória profissional, assumindo o papel de representantes do negócio no contato direto com os franqueadores das marcas.

[...] eu apresentei pra ele [esposo] essa marca é muito maravilhosa, eu conheço eu acho que tem tudo a ver com Palmas. [...] ele começou essa conversa com a marca. [...] E a gente já estava feliz com os resultados e aí o Felipe [esposo] externalizou pro shopping, “olha eu tenho interesse em ter outra operação dentro do shopping (E.7).

Então, eles mesmo falaram assim, “olha, pra vocês é só essa e pra nós é mais uma então, fica com a loja”. Então, assim, aquilo que você planta lá atrás, ele [esposo] por ter sido um excelente funcionário, veio de volta pra você como algo muito maior. E aí a gente comprou a parte deles [...] o Max [esposo] era gestor de todas as lojas dele. Foram dezesseis lojas (E.9).

As empresárias divorciadas e solteiras contaram com seu próprio capital social, recorrendo à cooperação de familiares e amigos.

[...] uma amiga minha... tem restaurante há muitos anos... presidente da Abrasel no estado de Tocantins... foi me dando alguns feedbacks [...]. Aí depois de fato que estava aberto... fui correr atrás de informação... eu tenho um amigo que também tem um restaurante... aí eu fui perguntando e ele foi me dando alguns direcionamentos algumas situações que ele passou [...] (E.5).

Em relação ao capital financeiro inicial, as principais fontes foram os bens e reservas financeiras próprias e do esposo (quando casadas). Outras fontes menos

frequentes foram a participação de sócios-investidores e os empréstimos de bancos ou agências de fomento à abertura de novos negócios. Para as divorciadas esse capital veio do ex-marido e de um irmão enquanto sócio investidor.

Muito trabalho, muito suor, empréstimos. [...] A Hope veio através de empréstimo, através de um lote que a gente tinha aqui em Palmas, que a gente vendeu esse lote, colocou a marca e assumiu dívidas (E.4).

A análise da categoria "Início da Carreira Empreendedora" revela que o ambiente familiar e as oportunidades surgidas no contexto socioeconômico desempenharam um papel fundamental na decisão de empreender. A presença de pais ou familiares com negócios próprios sugere que a cultura empreendedora familiar influenciou diretamente as trajetórias das participantes, proporcionando uma familiaridade precoce com o mundo dos negócios. Além disso, a transição para o empreendedorismo foi facilitada pela identificação de lacunas em nichos de mercado locais, reforçando o papel do contexto territorial nas escolhas empreendedoras. A motivação para empreender também se destaca como uma resposta ativa a oportunidades e como uma maneira de gerar emprego, especialmente para outras mulheres, demonstrando um componente de responsabilidade social atrelado às trajetórias de vida dessas empresárias.

3.4 Gestão do Empreendimento

Para analisar os processos de funcionamento dos negócios dirigidos pelas entrevistadas, são abordadas questões ligadas à tomada de decisão, gestão de pessoas, financeira e operacional.

Todas as entrevistadas lideram seus empreendimentos com ampla participação

na gestão de seus funcionários e na gestão cotidiana operacional, ainda que contem com funcionários em cargos de gestão imediata com papéis no âmbito administrativo e financeiro. Quanto à gestão financeira, ser casada altera a distribuição dos papéis, condição em que o esposo invariavelmente gerencia as finanças do empreendimento.

É a parte dele, do financeiro [...]. Ele até fala assim que dá muito certo por causa disso. Que a gente sabe a função de cada um [...]. O meu é a parte da criatividade, da gestão de pessoas, de salão, de estar a frente da marca, das lojas, de botar a cara pra cliente, a minha parte é da venda" (E.7).

Esse modelo de distribuição de papéis orienta os processos de tomada de decisão nos negócios geridos por mulheres casadas. No âmbito financeiro, os esposos normalmente têm a decisão final, principalmente quando o processo decisório envolve a saúde financeira da empresa. As empresárias assumem as decisões referentes à gestão de pessoas e ao cotidiano operacional das empresas, percebendo essa divisão de papéis com o esposo como uma gestão compartilhada dos negócios.

As empresárias solteiras e divorciadas assumem a responsabilidade das decisões finais em todos os âmbitos do negócio. Exceto uma das empresárias divorciadas que, tendo seu irmão como sócio investidor, necessita recorrer a ele para decisões que envolvam a saúde financeira da empresa.

[...] Comigo é o financeiro. Mas eu vou te dizer hoje é uma estrutura maior. Hoje eu tenho um financeiro administrativo terceirizado. Porque são guarda-chuvas, são segmentos[...]. Eu fico aqui só recebendo a demanda... tomo decisão (E.2).

Observamos, portanto, que a categoria "Gestão do Empreendimento" revela uma clara distinção nos processos

de gestão entre empresárias casadas e empresárias solteiras ou divorciadas. Os dados sugerem que a configuração familiar influencia diretamente o modelo de gestão dos negócios, sendo que a presença de um cônjuge modifica as dinâmicas de tomada de decisão e divisão de responsabilidades.

3.5 Equipe e Recursos Humanos

De acordo com o relato das participantes, a maioria dos funcionários são mulheres, seja em cargos de liderança ou cargos operacionais como de vendedor. Essa questão independe se o negócio tem como público-alvo mulheres ou homens. Um caso específico envolveu uma loja cujo público de clientes é de mulheres e que vende roupas íntimas, retratado no depoimento a seguir.

Lá [na Hope] eu não posso ter masculino, é só feminino porque o masculino ele intimida as clientes. Então a gente não consegue trabalhar com público masculino lá de vendedor (E.4).

Um ponto importante destacado foi a percepção de que, em alguns setores, como no exemplo da loja Hope, a contratação de homens pode intimidar as clientes, impactando negativamente na dinâmica de vendas. Essa escolha estratégica para compor a equipe com base no gênero reflete como fatores socioculturais influenciam as práticas empresariais, revelando uma relação complexa entre gênero, mercado de trabalho e interações com clientes.

3.6 Redes empresariais e Relações de Apoio

As empresárias destacam a constituição e manutenção das redes de contatos empresariais como aspecto importante na gestão do empreendimento. Mesmo sendo um papel mais atribuído aos esposos, no caso das empresárias

casadas, todas as participantes dedicam esforços para ampliar a rede de contatos, posicionando seus empreendimentos no campo dos negócios. As estratégias relatadas envolvem a participação nas reuniões de lojistas do shopping, as conversas informais em cafés entre empresárias e/ou reuniões vinculadas às instituições como o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae).

A administração daqui do Capim Dourado... muito próxima do lojista[...]. Existe um café com lojista, acontece para essa escuta também e para apresentar novos projetos[...]. A gente tem uma proximidade muito grande com eles (E.7).

[...] o SEBRAE, o SENAC faz palestras voltada para as mulheres empresárias, um café pra esse networking, mas nada formalizado pra se ter uma constância (E.8).

As interações com outros agentes sociais (fornecedores, terceirizados e prestadores de serviço) no funcionamento cotidiano do empreendimento são caracterizadas como positivas. Em geral as empresárias sentem-se respeitadas no lugar que ocupam, mesmo em ambientes predominantemente masculinos, o que consideram uma forma de reconhecimento social.

Representantes são todos homens. Todos representantes, e a gente tem muito fornecedor [...]. Me tratam muito bem, muito respeito. Eu nunca tive um problema de assédio... são muito respeitosos [...] (E.10).

Possíveis parcerias entre empresárias acontecem por meio de trocas de experiências sobre o tipo de negócio e em situações em que a parceria é vantajosa, superando riscos que envolvem a concorrência. Relações de sororidade aparecem no campo social entre empresárias e funcionárias, pela predominância de mulheres trabalhadoras que sustentam seus filhos.

Tem muitas amigas lojistas de outras cidades... a gente é de outlet... ninguém tem condições de comprar... trinta mil peças que sobram... de uma marca... chama outras lojistas do mesmo ramo pra dividir, aqui as pessoas se apoiam muito se ajudam muito ou pelo menos fingem, né? (E.8).

[...] noventa por cento dos profissionais desse segmento são mulheres, na maioria delas são arrimos de família, são elas que sustentam a família, a maioria sozinha, com filhos. Então é um campo muito feminino (E.1).

Como vimos, as redes empresariais e as relações de apoio emergem como uma dimensão central na trajetória das empresárias entrevistadas, funcionando não apenas como ferramentas estratégicas para o crescimento dos negócios, mas também como espaços de reconhecimento e sororidade. Essas interações reforçam a legitimidade das empresárias em um campo muitas vezes dominado por homens, e refletem uma dinâmica de apoio recíproco, principalmente entre mulheres que compartilham a experiência de serem chefes de família.

3.7 Desafios Enfrentados

Os participantes, especialmente aqueles que são casados e têm filhos, fazem malabarismos com vários papéis ao mesmo tempo como mães, esposas, donas de casa, trabalhadores e empresários. Essa responsabilidade multifacetada representa uma fonte visível de tensão em suas vidas.

Não deixar de exercer a sua principal missão. Pra mim que é a minha casa. Esse pra mim é o maior desafio. Porque na verdade você larga e ser uma empresária de sucesso e viver esse mundo não é difícil, não é. Mas não abandonar aquilo que eu tenho como missão, que é a minha casa, os meus filhos, o meu marido (E.9).

Acho que o desafio é esse, é tu conseguir conciliar tudo. É conseguir, não, não deixar a tua essência pra trás. Tua essência feminina, tua essência de mulher (E.4).

Quanto a vivências relacionadas ao machismo e/ou preconceito, poucas empresárias percebem ter sofrido situações de sexismo em sua trajetória de trabalho. Em um dos exemplos, antes de ser empresária, um superior imediato proferia comentários desmerecendo sua imagem e competência, por ser mulher. No segundo exemplo, já na posição de empresária, a entrevistada percebeu situações de sexismo com um representante de fornecedor e parentes de amigos.

Na primeira situação, o representante do fornecedor insistia para falar diretamente com o dono do negócio, situação que perdurou até ela informar que iria entrar em contato diretamente com o fornecedor. Na segunda situação, o pai de uma amiga a questionou insistentemente sobre seus negócios, sem acreditar que ela era proprietária de vários empreendimentos. Há também relatos de entrevistadas sobre a necessidade de transpor a imagem da mulher como objeto de admiração e desejo, para ser respeitada como empresária.

[...] mostrar que você não é só um corpinho bonito, uma carinha bonita. Você tem que mostrar que tem personalidade, que sabe o que quer... eu tive que enfrentar situações anos atrás pra mostrar que realmente não estava ali brincando, né? Eu estava ali pra trabalhar (E.1).

Quanto aos "Desafios Enfrentados", as mulheres empresárias destacam a constante pressão para conciliar múltiplos papéis sociais e profissionais. Essa sobrecarga reflete as expectativas tradicionais de gênero que persistem, mesmo no contexto contemporâneo. A necessidade delas de legitimar sua posição empresarial diante de uma cultura sexista

revela um esforço adicional que essas mulheres enfrentam para serem reconhecidas e respeitadas no ambiente de negócios.

3.8 Conquistas e Realizações

As empresárias percebem conquistas relevantes em várias etapas de suas trajetórias, ampliando seu capital simbólico desde o momento de abertura do empreendimento até serem reconhecidas no campo dos negócios como empresárias de influência e sucesso. Algumas, iniciaram na categorização de Microempreendedor Individual (MEI) e avançaram para microempresa, com o aumento progressivo do faturamento de seus negócios. A contribuição também se amplia para a representação da categoria, a exemplo de uma entrevistada presidente de um dos sindicatos.

Para elas, ter o seu “próprio negócio” representa benefícios no seu cotidiano, como: ter tempo de qualidade com a família e principalmente com os filhos (no caso das mães), a flexibilidade de horários e a possibilidade de conciliar com outras atividades.

[...] no ano passado a gente saiu na revista Pequenas Empresas & Grandes Negócios. Foi sensacional. Porque ela elencava justamente a questão dos diferenciais da marca (E.2).

Eu acho que esse lugar é meu, eu me vejo pertencente a esse lugar e... eu sempre lutei por isso... é meu de direito porque era onde eu queria. Quando eu vim pra cá, eu falei, eu vou entrar e vou tornar isso aqui um espaço de sucesso, de bom atendimento, de qualidade de profissionais (E3).

[...] nós somos a primeira franquia de outlets do Brasil, a gente conseguiu franquiar ano passado. Então assim é uma história que vem crescendo e que graças a Deus vem sendo sucesso em dez anos (E8).

As conquistas e realizações das mulheres empresárias entrevistadas

refletem a trajetória de crescimento tanto no âmbito pessoal quanto profissional. Essas empresárias destacam-se não apenas pela expansão de seus negócios, mas também pela influência que exercem no setor empresarial. É relevante que a flexibilidade proporcionada pelo empreendedorismo para gerenciar seu tempo e priorizar a família como um aspecto central dessas conquistas. Na próxima seção discutimos esses resultados à luz das reflexões advindas da Teoria dos Campos de Pierre Bourdieu e da literatura sobre empreendedorismo de mulheres.

4 DISCUSSÃO

As narrativas das mulheres empresárias foram fortemente atravessadas por questões de gênero, desde os relatos iniciais sobre os modelos de papéis aprendidos na família de origem até os papéis exercidos nas suas trajetórias pessoais e profissionais. Provenientes de famílias nas quais o homem assumia o papel de provedor, as participantes (principalmente as casadas), reproduzem esse modelo e compreendem essa tarefa como masculina, enquanto os cuidados da casa e a educação dos filhos são de sua exclusiva responsabilidade.

Vemos aqui o gênero como mecanismo de distinção e ainda subjetivado no *habitus* das participantes. É interessante notar que, apesar dos seus empreendimentos alcançarem posições de sucesso no campo do empreendedorismo, ainda reproduzem em suas falas, o status quo do gênero no campo social, em que a missão primordial da mulher é a casa.

Apesar dessa naturalização, ao elegerem como desafio conciliar o cuidado doméstico como papel de empresária, expressam consciência da luta necessária para alcançar uma posição social no campo dos negócios e manter a posição exigida na estrutura familiar. Observa-se arraigado no campo social das participantes as tensões fundamentadas

no patriarcado, na divisão sexual do trabalho, na naturalização de papéis, sobretudo no estereótipo do papel feminino e, por conseguinte, na dominação masculina. A inserção da mulher em novos espaços de trabalho, a partir da flexibilização de fronteiras entre o mundo produtivo e reprodutivo, não a desobriga dos afazeres domésticos, acúmulo de papéis que torna mais árdua sua mobilidade nas estruturas sociais (Sousa; Guedes, 2016; Zanella, 2016; Herman; Kaus, 2019).

Dentre as diferentes frentes de gestão dos negócios, a atribuição do gerenciamento das finanças ao esposo, principalmente na esfera decisória, também reproduz matrizes da divisão sexual do trabalho. Tradicionalmente, o papel de provedor da família repercutia na falta de acesso das mulheres à gestão financeira da casa. Esse *habitus* consolidou o estereótipo do homem como mais racional e habilidoso para lidar com finanças. Particularmente, no campo dos negócios, os homens são considerados mais dispostos a assumir riscos, mais rápidos e decisivos, confiantes em seus conhecimentos financeiros (Sesini *et al.*, 2023).

Ao perpetuar desigualdades de gênero, o patriarcado se torna um obstáculo ao avanço das mulheres, enquanto classe no campo do empreendedorismo. Contudo, por meio de suas conquistas, elas desafiam essa dominação e promovem mudanças há muito tempo, mesmo em um ambiente que muitas vezes limita sua mobilidade social. A análise de Bourdieu sugere que as divisões de gênero na família e no trabalho não apenas reforçam papéis, mas também intensificam tensões entre a vida profissional e o trabalho doméstico, buscando a manutenção do *status quo*.

As empresárias entrevistadas escolheram atuar em setores como moda, alimentação e beleza associados a tarefas de cuidado. Em consonância com indicadores descritos por Santos *et al.*

(2022) e pelo LAB do IRME (2023), esses são os ramos mais selecionados por mulheres que iniciam um empreendimento no Brasil. A escolha desses nichos de atuação reforça o estereótipo feminino, perpetuando normas do modelo patriarcal que naturaliza atividades consideradas femininas como "vocação". Essas práticas obedecem ao fundamento da Homologia Estrutural (Bourdieu, 1979), demarcando posições na estratificação social através do *habitus*.

A decisão de empreender foi influenciada por uma "cultura de negócios" na família de origem, que além de inspirá-las, funcionou como uma forma de capital social. Esses familiares constituíram uma rede efetiva de apoio no momento da abertura dos negócios, sozinhas ou com os maridos. Essa rede matricial, expandida por meio das redes de contatos profissionais dos esposos e das redes de amizade dessas empresárias, contribuiu para sua inserção no campo das trocas econômicas e favoreceu o alcance de uma posição social de destaque.

O capital social potencializa o sucesso de mulheres em ambientes onde o homem ocupa uma posição mediadora, por meio do seu prestígio e poder. As chances de sucesso em determinados níveis aumentam proporcionalmente à robustez das redes sociais das mulheres, ampliando seu acesso a informações e recursos (Lima; Campos, 2019; Bourdieu, 2021; Silva, 2021).

Além disso, a sororidade se destaca como um fator relevante na trajetória das empresárias, promovendo alianças entre mulheres empresárias e entre estas e suas funcionárias, criando um espaço de apoio mútuo. Lamazales (2021) observa que essa união é especialmente forte entre empresárias que compartilham laços de amizade e afinidade, ampliando suas oportunidades de sucesso.

Por fim, o campo do empreendedorismo é um campo de forças. Apresenta avanços na posição que

as mulheres ocupam, mas também a força dos mecanismos que impedem sua mobilidade. As tensões previstas pela teoria de Bourdieu emergem nos relatos das empreendedoras brasileiras. Os acúmulos de capitais, as tensões e as estratégias transparecem em seu discurso pela homologia estrutural.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inserção das mulheres no campo dos negócios foi impulsionada por uma cultura familiar de negócios, pela identificação de oportunidades de nichos de mercado e pelo capital social partilhado por companheiros, familiares e amigos. Ser casada interfere na configuração dos papéis assumidos no negócio, quando o esposo é considerado mais hábil para tomar decisões financeiras. No espaço doméstico, a dominação masculina se mantém, ainda que essas empresárias tenham elevado faturamento e sejam as proprietárias formais dos empreendimentos, não se intitulam provedoras da casa.

As tensões experimentadas, principalmente pelas mães, foram pouco percebidas no campo dos negócios, estando mais presentes na interface entre o campo dos negócios e o papel exigido na instituição familiar. Nessa interface, há a busca por continuar sendo reconhecida como competente no papel dos cuidados domésticos. Nesse sentido, a relação dominante x dominado é invisibilizada por meio da divisão e hierarquização de papéis em casa e no empreendimento.

As posições alcançadas pelas empresárias no campo dos negócios evidenciam suas possibilidades de sucesso em um espaço que já foi considerado estritamente masculino. A mudança de posição social nesse campo ainda precisa ser acompanhada de mudanças subjetivas e intersubjetivas para alterar o *habitus* na direção da igualdade de gênero.

Uma vez alcançadas essas posições no campo dos negócios, as empresárias podem operar estrategicamente como pontes para outras mulheres partilhando seu capital social. Torna-se fundamental o desenvolvimento de políticas públicas para fomentar e consolidar redes de apoio entre mulheres em diferentes posições sociais. Políticas no âmbito educacional precisam autorizar e democratizar o acesso à educação financeira para mulheres, contribuindo para alterar as crenças pessoais e sociais sobre suas capacidades nesse âmbito.

Estudos futuros poderiam analisar trajetórias de mulheres em outras regiões do Brasil e do mundo, ampliando a diversidade sociodemográfica da amostra. Embora haja compreensão sobre a dominação masculina advinda do patriarcado, ainda é preciso aprofundar a compreensão sobre os mecanismos que o perpetuam.

REFERÊNCIAS

ADISA, T.; COOKE, F.; IWOWO, V. Mind your attitude: the impact of patriarchy on women's workplace behaviour. **Career Development International**, v. 25, p. 146-164, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/cdi-07-2019-0183>. Acesso em: 19 fev. 2024.

ANTUNES, R. **A nova morfologia do trabalho no Brasil**: Reestruturação e precariedade. Nueva Sociedad, Edição especial em português, p. 44-59, 2012. Disponível em: https://static.nuso.org/media/articles/downloads/3859_1.pdf. Acesso em: 19 fev. 2024.

ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho e suas principais manifestações. In: MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho & sofrimento**: práticas clínicas e políticas. Juruá, 2014, p. 25-45.

AZEVEDO, A. C.; LIBONI, L. B.; CEZARINO, L. O.; ARAÚJO, G. J. F.; MARTINS, F. P.

Female entrepreneurship: Skills framework for Brazil. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace**, v. 15, n. 1, 2024. Disponível em: https://www.fundace.org.br/_up_revista_artigo/2024_artigo2.pdf. Acesso em: 19 fev. 2024.

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

BARROS, S. C. da V.; MOURÃO, L. Trajetória profissional de mulheres cientistas à luz dos estereótipos de gênero. **Psicologia: Estudos e Pesquisas**, v. 25, p. e46325, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/TcVkh5RPZsGFvPWVRCDpVqP/?lang=pt>. Acesso em: 19 fev. 2024.

BIROL, F.; QUINTELA, D. F. Divisão sexual do trabalho, separação e hierarquização: Contribuições para a análise do gênero das democracias. **Revista de Ciências Sociais – Política e Trabalho**, v. 1, n. 53, p. 72–89, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/58489>. Acesso em: 19 fev. 2024.

BOURDIEU, P. **A economia das trocas simbólicas**. 6. ed. São Paulo: Perspectiva, 2005.

BOURDIEU, P. **A distinção: Crítica social do julgamento**. São Paulo: Edusp, 1979.

BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. São Paulo: Bertrand Brasil, 1989.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina: A condição feminina e a violência simbólica**. São Paulo: Bertrand Brasil, 2021.

BRAGANÇA, I. F. de S. História de vida nas ciências humanas e sociais: Caminhos, definições e interfaces. In: BRAGANÇA, I. F. de S. **Histórias de vida e formação de professores: Diálogos entre Brasil e Portugal**. EDUERJ, 2012, p. 37–57.

BRAGANÇA, I. F. de S. Pesquisa formação narrativa (auto) biográfica: trajetórias e tessituras teórico-metodológicas. In: ABRAHÃO, M. H. M. B.; CUNHA, J. L. da.; VILLAS BÔAS, L. (Orgs.). **Pesquisa (Auto)Biográfica: Diálogos Epistêmico-Metodológicos**. Curitiba: CRV, 2018, p. 65–81.

CAMARGO, B. V. **Métodos e procedimentos de pesquisa em ciências humanas e psicologia**. Curitiba: CRV, 2020.

CARRERA, L.; CASTELLANETA, M. Women and cities. The conquest of urban space. **Frontiers in Sociology**, v. 8, p. 1125439, 2023. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/sociology/articles/10.3389/fsoc.2023.1125439/full>. Acesso em: 19 fev. 2024.

COMIN, J. T. Mulheres em movimento: o feminismo no Brasil. **Perspectivas em Diálogo**, v. 8, n. 16, p. 273–295, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/persdia/index>. Acesso em: 19 fev. 2024.

DERKS, B.; VAN LAAR, C.; ELLEMERS, N. The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. **The Leadership Quarterly**, v. 27, n. 3, p. 456–469, 2016. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984315001551>. Acesso em: 19 fev. 2024.

DOMINGOS SOBRINHO, M. Habitus docente, sens pratique e representações sociais. In: ABDALLA, M. de F. B. (Org.). **Bourdieu e Moscovi: fronteiras, interfaces e aproximações**. Editora Universitária Leopoldianum, 2019, p. 19–46.

FERNANDEZ, B. P. M. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? **Revista Cadernos de Campo**, v. 26, p. 79–103, 2019. Disponível em:

<https://periodicos.fclar.unesp.br/cadernos/article/view/12951>. Acesso em: 19 fev. 2024.

FUINI, L. L.; PAULA, L. I. de. A divisão sexual do trabalho e suas consequências para a precarização do trabalho feminino: Uma pesquisa bibliográfica. **Revista de Ciências Humanas**, v. 1, n. 23, p. 292-323, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/RCH/article/view/15333>. Acesso em: 19 fev. 2024.

GOLDENBERG, M. Equidade de gênero no mundo corporativo: como avançar e garantir equidade de oportunidades. **Organicom**, v. 20, n. 41, p. 69-83, 2023. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/206719>. Acesso em: 19 fev. 2024.

GOMES *et al.* A identidade de mulheres empreendedoras: um estudo no semiárido baiano. **Caderno Espaço Feminino**, v. 31, n. 1, p. 264-287, 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/329855886_A_identidade_de_mulheres_empreendedoras_um_estudo_no_semiarido_baiano. Acesso em: 19 fev. 2024.

GRANT THORNTON. **Women in business**. 2022. Disponível em: <https://www.grantthornton.global/en/insights/articles/women-in-business/>. Acesso em: 19 fev. 2024.

HERMANN, P.; KAUS, D. Divisão sexual do trabalho: a experiência de três mulheres em cargos de poder e de liderança. **RELACult**, v. 5, n. 1, edição especial, p. 37-39, 2019. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/331976408_Divisao_Sexual_do_Trabalho_a_experiencia_de_tres_mulheres_em_cargos_de_poder_e_de_lideranca. Acesso em: 19 fev. 2024.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. **Revista de Ciências Sociais**, v. 53, p. 22-34, 2020. Disponível em: ATUALIDADE DA DIVISÃO SEXUAL E CENTRALIDADE DO TRABALHO DAS MULHERES |

Política & Trabalho: revista de ciências sociais. Acesso em: 19 fev. 2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Estudos e Pesquisa, Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 38, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9682-estatisticas-de-genero.html>. Acesso em: 19 fev. 2024.

JOSSO, M.-C. Histórias de vida e formação: suas funcionalidades em pesquisa, formação e práticas sociais. **Revista Brasileira de Pesquisa (Auto)Biográfica**, v. 5, n. 13, p. 40-54, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.31892/rbpab2525-426X.2020.v5.n13.p40-54>. Acesso em: 19 fev. 2024.

LAMAZALES, C. B. A sororidade como fator de sucesso para a jornada do empreendedorismo feminino através do design thinking. 2021. 102 f. Dissertação (Mestrado em Design Management) – Faculdade de Design, Tecnologia e Comunicação, Universidade Europeia, Lisboa. 2021. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.26/36886>. Acesso em: 19 fev. 2024.

LAB – Laboratório de Gênero e Empreendedorismo. **Empreendedoras e seus negócios: 2023**. Instituto Rede Mulher Empreendedora. 2023. Disponível em: <https://institutorme.org.br/lab-irme/>. Acesso em: 19 fev. 2024.

LÁZZARO, A. I. “Los cuidados” como categoría de análisis de lo socioeconómico. Una propuesta teórica de transformación desde la economía feminista. **Revista de ciencias sociales**, v. 8, n. 2, p. 258-270, 2020. Disponível em: <https://www.methaodos.org/revista-methaodos/index.php/methaodos/article/view/404>. Acesso em: 19 fev. 2024.

LIMA, R. de C. P.; CAMPOS, P. H. F. "Campo", "grupo", "capital simbólico": Aproximações entre a teoria das representações sociais (TRS) e elementos da teoria de Pierre Bourdieu. *In*: ABDALLA, M. de F. B. (Org.). **Bourdieu e Moscovici: fronteiras, interfaces e aproximações**. Editora Universitária Leopoldianum, 2019, p. 119-134. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/342135726_Campo_grupo_capital_simbolico_aproximacoes_entre_a_Teoria_das_Representacoes_Sociais_TRS_e_elementos_da_teorias_de_Pierre_Bourdieu. Acesso em: 19 fev. 2024

NOY, C. Sampling knowledge: The hermeneutics of snowball sampling in qualitative research. **International Journal of Social Research Methodology**, v. 11, n. 4, p. 327-344, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13645570701401305>. Acesso em: 19 fev. 2024.

NUNES, K. K.; LIMA, A. P. Piso pegajoso, teto de vidro e abelha rainha: a tríplice barreira imposta pela economia sexista. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 8, p. e2410816110, 2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/download/16110/15219/216628>. Acesso em: 19 fev. 2024.

PAIVA, A. P. Divisão sexual do trabalho e teto de vidro: o desenvolvimento da carreira de mulheres cientistas. *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 11., 2017, Florianópolis. **Anais eletrônicos [...]**, Florianópolis: UFSC, 2017. p. 1-12. Disponível em: https://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1503888934_ARQUIVO_TrabalhoAdrianaPontesPaiva.pdf. Acesso em: 19 fev. 2024.

REIS, L. S.; MOURÃO, L. Trajetórias de mulheres líderes de diferentes raças e níveis hierárquicos. *In*: BEJANARO, B.; MOCELLIN, V. C. (Orgs.). **Estudos de gênero: Mudanças e permanências nas relações de poder**. v. 2, p. 48-67. Artemis, 2021. <https://www.researchgate.net/publication/353>

904556_TRAJETORIAS_DE_MULHERES_LIDERES_DE_DIFERENTES_RACAS_E_NIVEIS_HIERARQUICOS. Acesso em 19 fev. 2024.

SAFFIOTI, H. I. B. **A mulher na sociedade de classes: Mito e realidade**. Vozes, 1976.

SANTOS, N. M. et al. Female entrepreneurship in Brazil: How scientific literature shapes the sociocultural construction of gender inequalities. **Humanities & Social Sciences Communications**, v. 9, n. 1, p. 1-10, 2022. Disponível em: <https://www.nature.com/articles/s41599-022-01359-2.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2024.

SCOTT, J. **Gênero: Uma categoria útil para análise histórica**. Columbia University Press, 1989.

SERAFIM, L. de O. *et al.* Empreendedorismo feminino: A luta pela igualdade. **Revista Mundo Acadêmico**, v. 15, n. 20, p. 56-83, 2022. Disponível em: <https://multivix.edu.br/revista-mundo-academico-v15-n20-artigo03.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2024.

SILVA, G. O. do V. Capital cultural, classe e gênero em Bourdieu. **Informare - Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação**, v. 1, n. 2, p. 24-36, 1995. Disponível em: <https://ridi.ibict.br/bitstream/123456789/215/1/OlintoSilvaINFORMAREv1n2.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2024.

SILVA, V. A. da. Seres moldados: o patriarcado ao longo da história e sua influência nas relações sociais. *In*: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, 10., 2021, São Luís. **Anais eletrônicos [...]**. São Luís: UFMA, 2021. p. 1-15. Disponível em: https://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2021/images/trabalhos/trabalho_submissaoid_621_621612d7a2a12cce.pdf. Acesso em: 19 fev. 2024.

SIMÃO, A. M. da V.; FRISON, L. M. B. **Histórias de vida em pesquisa**

(auto)biográfica: Circuito que inclui tempos, lugares e autorregulação da aprendizagem. **Revista Brasileira de Pesquisa (Auto)Biográfica**, v. 5, n. 13, p. 71-90, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uneb.br/index.php/rbpab/article/view/10718>. Acesso em: 19 fev. 2024.

SOUSA, A. S. de; OLIVEIRA, G. S. de; ALVES, L. H. A pesquisa bibliográfica: Princípios e fundamentos. **Cadernos da Fucamp**, v. 20, n. 43, p. 64-83, 2021. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2336>. Acesso em: 19 fev. 2024.

SOUSA, L. P. de; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: Um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, v. 30, n. 87, p. 123-139, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/MjG4zCKRsNGFVwsqV8KDpFP/?lang=pt>. Acesso em: 19 fev. 2024.

SOUZA, C. G. de. A mulher de negócios no discurso do trabalho feminino. **Revista Katálysis**, v. 23, n. 3, p. 700-706, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/7dXMbnpFpyGvLmbx6Mzkpzp/?lang=pt>. Acesso em: 19 fev. 2024.

SESINI, G.; MANZI, C.; LOZZA, E. Is psychology of money a gendered affair? A scoping review and research agenda. **International Journal of Consumer Studies**, v. 47, n. 6, p. 2701-2723, 2023. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ijcs.12975>. Acesso em: 19 fev. 2024.

TEIXEIRA, R. M.; BOMFIM, L. C. S. Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: estudo de casos múltiplos em agências de viagens. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, v. 10, n. 1, p. 44-64, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.7784/rbtur.v10i1.855>. Acesso em: 19 fev. 2024.

VOGT, S.; BULGAVOC, Y. L. M. História de vida de empreendedores: Estratégia e método de pesquisa para estudar a aprendizagem empreendedora. **Revista Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 8, n. 3, p. 99-133, 2019. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/338617012>. Acesso em: 19 fev. 2024.

ZANELLO, V. Dispositivo materno e processos de subjetivação: desafios para a Psicologia. In: ZANELLO, V.; PORTO, M. (Orgs.). **Conselho Federal de Aborto e (Não) Desejo de Maternidade(s)**: questões para a Psicologia. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 2016. 178 p. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/2459>. Acesso em: 19 fev. 2024.



ALMERINDA MARIA SKEFF CUNHA

Doutoranda em Psicologia e bolsista FAPERJ, no Programa de Pós Graduação em Psicologia (PPGP) na Universidade Salgado de Oliveira (UNIVERSO). Mestra em Comunicação & Sociedade pelo Programa de Pós Graduação em Comunicação (PPGCom UFT). Graduada em Psicologia pelo CEULP/ULBRA.



ELISA MARIA BARBOSA AMORIM-RIBEIRO

Doutora, Mestre e graduada em Psicologia pela UFBA. Especialista em Gestão do Trabalho e Educação para a Saúde pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Professora no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da Universidade Salgado de Oliveira (UNIVERSO). Coordenadora do Interage – Núcleo de estudos em Análise de Redes Sociais e

Processos Psicossociais. Vice-coordenadora do Grupo de Trabalho Cultura Organizacional e Saúde no Trabalho.



LUCIANA MOURÃO

Psicóloga e doutora em Psicologia. Professora da Universidade Salgado de Oliveira e da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Coordenadora do Aprimora – Núcleo de Estudos em Trajetória e Desenvolvimento Profissional. É bolsista produtividade do CNPq e Cientista do Estado do RJ pela FAPERJ.



ÁLVARO RAFAEL SANTANA PEIXOTO

Possui doutorado em Psicologia pela Universidade Federal do Espírito Santo,

concluído em 2023, e mestrado em Psicologia Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro, obtido em 2018. Graduiu-se em Psicologia pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro em 2017. As pesquisas em Psicologia Social se concentram na Teoria das Representações Sociais e sua abordagem Estrutural. Explora conceitos como Práticas Sociais, Dinâmica Representacional, Normas e Ideologia. Os estudos envolvem Educação, com foco nas Práticas Educativas, e religião, especialmente as religiões de matriz afro-ameríndia, como o Candomblé e a Umbanda.

AGRADECIMENTOS

Pesquisa realizada com apoio institucional do PPGP-UNIVERSO e entidades profissionais parceiras