



MULHERES NEGRAS E O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO PROFISSIONAL EMPREENDEDOR

BLACK WOMEN AND THE ENTREPRENEURIAL PROFESSIONAL BUILDING PROCESS

Recebido em 27.11.2023 Aprovado em 11.12.2023

Avaliado pelo sistema *double blind review*

DOI: <https://doi.org/10.12712/rpca.v17i4.60649>

Sara Letícia da Silva Oliveira

saraleticia10@gmail.com

Universidade Federal da Fronteira Sul – Chapecó-SC, Brasil

<https://orcid.org/0009-0002-1648-257X>

Nilara Izabel Von Fruauff Pavan

nilara.pavan@gmail.com

Universidade Federal de Santa Catarina – Florianópolis-SC, Brasil

<https://orcid.org/0000-0001-8371-4284>

Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta

kellycbenetti@gmail.com

Universidade Federal da Fronteira Sul – Chapecó-SC, Brasil

<https://orcid.org/0000-0003-0531-5282>

Humberto Tonani Tosta

humtosta@gmail.com

Universidade Federal da Fronteira Sul – Chapecó-SC, Brasil

<https://orcid.org/0000-0002-1608-6043>

Resumo

O trabalho buscou entender como são percebidas as dificuldades e as perspectivas das acadêmicas negras do curso de Administração da UFFS Chapecó no processo de construção profissional. A pesquisa de campo, utilizando amostragem não-probabilística por conveniência, coletou dados com questionário via Google Formulário, utilizando da escala Likert e questões abertas, que foram submetidos à análise de conteúdo e estatística descritiva. A pesquisa expôs questões de gênero, sua influência na vida e construção profissional de tais mulheres evidenciando sensação de esforço duplo em busca de valorização e luta contra o racismo, afirmando a premissa da dupla luta enfrentada pelas mulheres negras: gênero e raça.

Palavras-chave: Mulheres, Gênero, Raça, Competências empreendedoras.

Abstract

The work sought to understand how the difficulties and perspectives of Black female students on the Administration course at UFFS Chapecó are perceived in the professional construction process. The field research, using non-probabilistic convenience sampling, collected data with a questionnaire via Google Form, using the Likert scale and open questions, which were subjected to content analysis and descriptive statistics. The research exposed gender issues, their influence on the lives and professional construction of such women, highlighting a sense of double effort in search of valorization and the fight against racism, affirming the premise of the double struggle faced by Black women: gender and race.

Keywords: Women, Gender, Race, Entrepreneurial skills.

Introdução

Segundo dados do Global Entrepreneurship Monitor (GEM) em 2020 em parceria com o Sebrae e com o Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade (IBPQ), o Brasil é o sétimo país do mundo com o maior número de mulheres empreendedoras, as mulheres são 50% da população feminina brasileira e representam 46% dos empreendedores iniciais com negócios até 3,5 anos, 49% são chefes de família (PNAD, 2020) e 48% são MEI (Sebrae, 2020).

Desse modo, para discorrer sobre empreendedorismo no Brasil, é necessário entender como as questões de gênero afetam as mulheres empreendedoras. Scott (1995) afirma que gênero é um elemento constitutivo das relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos e um modo primordial de dar significado às relações de poder.

Nesse aspecto, os estudos realizados por Khan (2019), Vodă e Florea, (2019), Serrano et. al. (2016), Westhead e Solesvik (2016), Daim, Dabic e Bayraktaroglu (2015) e Neneh (2014) mostram a prevalência de intenções empreendedoras entre o gênero masculino. Por outro lado, no estudo de Pavan e Tosta (2021), decorrido na Universidade Federal da Fronteira Sul, apresentou que 75% dos estudantes que empreenderam identificam-se com o gênero feminino.

Essa divergência entre estudos, pode ser atribuída a variabilidade cultural de cada país, além de estar relacionada com outras características como perfil socioeconômico, incentivos governamentais... (Liñán; Nabi; Kueger, 2013; Daim; Dabic; Bayraktaroglu, 2015). Todavia, Khan (2019) reforça que o estado não pode se eximir da sua obrigação e, deve desenvolver políticas inclusivas e programas de treinamentos para incentivar o empreendedorismo feminino.

Além disso, em uma país com tamanha miscigenação cultural, é relevante citar que dentre as mulheres respondentes da pesquisa do GEM, existe o recorte da cor, na qual 51% consideram-se brancas, 47% negras e 2% amarelas ou indígenas (GEM, 2020). Desse modo, além de discutir as desigualdades de gênero, é necessário olhar para o empreendedorismo feminino, considerando as desigualdades raciais e de classe social.

Assim, pode-se entender que o gênero é o que assemelha as mulheres, porém, características como cor e classe social as diferem e diante disso todas as suas vivências têm impacto em sua vida e construção profissional. Quando falamos de mulheres negras é necessário considerar seu contexto histórico de lutas, pois de acordo com a literatura, suas vivências e suas experiências as levam a uma posição relativamente diferente das demais mulheres na sociedade. Suas trajetórias profissionais são marcadas pela discriminação e tem sua base histórica em ambientes que subjugam sua capacidade pela cor, excluindo-as e desqualificando-as de posições importantes e almejadas (Santos *et. al.*, 2023).

Diante do exposto, enseja-se a problemática que norteará a pesquisa: **Como são percebidas as dificuldades e as perspectivas das mulheres negras do curso de Administração da Universidade da Fronteira Sul em seu processo de construção profissional?**

O objetivo geral deste trabalho é evidenciar o perfil empreendedor e as experiências de mulheres negras estudantes do curso de Administração da UFFS no processo de construção profissional.

Revisão teórica

Com a velocidade das inovações tecnológicas e da evolução do mercado em um curto período, sempre surgem novas demandas que necessitam ser resolvidas e novas oportunidades de mercado. Segundo Baggio e Baggio (2015) o empreendedor é um inovador de contextos e suas atitudes são construtivas, com entusiasmo e bom humor.

A palavra empreendedorismo deriva do latim *imp̄bend̄ere* e significa o indivíduo que assume riscos ao

começar algo novo. “O espírito empreendedor é, portanto, uma característica distinta, seja de um indivíduo, ou de uma instituição. Não é um traço de personalidade” (Drucker, 2003, p. 33) e, passível de desenvolvimento (Lopes, 2010. Dornelas, 2012).

Quando falamos de empreendedorismo feminino falamos de negócios idealizados ou administrados por mulheres, ou seja, com uma figura feminina tomando as decisões. De acordo com Villas Boas (2010, p. 51), “existem importantes diferenças entre os estilos de empreender masculino e feminino. Elas têm uma ótima capacidade de persuasão e se preocupam com clientes e fornecedores, o que contribui para o progresso da empresa”.

Em concordância, Amorim e Batista (2011) afirmam que as mulheres têm como característica natural maior empatia, sensibilidade, comprometimento e vontade de ajudar de uma maneira geral e essas características garantem o êxito em empreendimentos liderados por elas.

Dessa forma, Cramer *et. al.*, (2012, p. 57) complementam ao dizer que “sabe-se que o sucesso de qualquer empreendimento depende de três fatores básicos que são: recursos financeiros, ideias e indivíduos. Contudo, de todas as três, percebe-se que o maior responsável pelo sucesso do negócio é o indivíduo”.

O aumento da participação das mulheres no empreendedorismo se dá ao aumento do nível de escolaridade e nos avanços da sociedade e das mudanças culturais ao longo dos anos (GEM, 2020). Em última análise, os indicadores sociais das mulheres do Brasil, divulgados pelo IBGE em 2021, mostram que, a responsabilidade quase duas vezes maior por afazeres domésticos e cuidados ainda é fator limitador importante para uma maior e melhor participação no mercado de trabalho.

A jornada tripla é apenas um dos obstáculos para o avanço das mulheres empreendedoras, mulheres dedicam 17% menos horas no próprio negócio que os homens, pois chegam a trabalhar 10,5 horas semanais a mais com afazeres domésticos e com os filhos (PNAD, 2020). Contudo, por mais que sejam afetadas pela restrição de tempo dedicado aos filhos e às preocupações da casa, as mulheres acreditam que empreender oferece vantagens como liberdade, autonomia, realização e independência financeira, além da satisfação com a atividade empreendedora (Silveira *et. al.*, 2007).

Em relação a formação em ensino superior ou mais dos empreendedores estabelecidos na pesquisa do GEM em 2020 as mulheres representam 31% enquanto homens apenas 22%, porém, apesar do maior índice de estudo elas ainda têm renda menor em relação aos homens que representam 31% da renda familiar acima de 6 salários-mínimos, enquanto as mulheres representam apenas 22%.

As menores remunerações e maiores dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho não podem ser atribuídas à educação, pelo contrário, os dados disponíveis apontam que as mulheres brasileiras são em média mais instruídas que os homens. Além disso, ainda que estejam em ampla vantagem em relação ao acesso ao ensino superior de forma geral, as mulheres enfrentam barreiras em determinadas áreas do conhecimento, notadamente as mais ligadas às ciências exatas e à esfera da produção (IBGE, 2020).

Os autores Leite e Oliveira (2007) classificam o empreendedorismo em dois tipos: Empreendedorismo por necessidade onde criam-se negócios por falta de outra alternativa e o Empreendedorismo por oportunidade, onde cria-se um negócio pela descoberta de uma oportunidade de negócio lucrativa.

Segundo Amorim e Batista (2011) a necessidade financeira ainda é a força motriz para o empreendedorismo feminino, afirmação que vem de encontro com os dados descritos nesta seção e que afirmam que as mulheres muitas vezes ainda empreendem por necessidade e, Ferreira & Nogueira (2013) afirmam que a mulher empreendedora é singular e histórica ao mesmo tempo, pois ela não é determinada pelas condições da história e da sociedade, mas é capaz de elaborar sua subjetividade e

gerar sentidos e significados em suas diversas relações.

Mulheres negras empreendedoras

O empreendedorismo é essencial ao processo de desenvolvimento econômico de um país. Mas qual é o papel do negro nesse contexto? e mais ainda, qual o papel da mulher negra? onde elas estão no contexto do empreendedorismo?

O empreendedorismo surge muitas vezes como uma alternativa a problemas étnico-raciais e de gênero para pessoas que sofrem com a falta de oportunidade no mercado de trabalho. Segundo Marcondes (2013, p. 70) “o aumento da participação feminina, independentemente da cor, nas ocupações que não oferecem proteção social, flagra as desvantagens de gênero no acesso e permanência no mercado de trabalho”.

De acordo com o Sebrae (2018) o afroempreendedorismo é um termo que se refere ao fenômeno de caráter econômico, político e social que incentiva a população negra a desenvolver atividade empreendedora, com ou sem colaboradores. Esses negócios são construídos e gerenciados exclusivamente por pessoas negras em diversos nichos, e tem como público-alvo toda sociedade.

O afroempreendedorismo incentiva o Black Money, ou seja, estimula transações de compra ou venda entre pessoas negras. Existe uma diferença quando falamos em empreendedorismo negro e afroempreendedorismo, para Nascimento (2018) o afroempreendedor necessariamente deve se autodeclarar preto ou pardo e oferecer ou produzir produtos e serviços que sejam relacionados com a valorização da cultura e da identidade afro-brasileira. O empreendedor negro seria o empreendedor que se autodeclara preto ou pardo, porém não tem seu negócio relacionado a qualquer aspecto que faça relação a cultura afro.

O Afroempreendedorismo foi a forma criativa inventada por ativistas negros como mais uma ferramenta de combate ao racismo estrutural, uma vez que não é mera associação da palavra afro a palavra empreendedorismo, mas sim uma chave que se pretende inovadora no aspecto do desenvolvimento de toda uma cultura de fortalecimento sociocultural e econômico da população negra (Soares, 2021, p. 27).

Um estudo do Plano CDE em parceria com a PretaHub aceleradora do empreendedorismo negro no Brasil, realizou a segunda edição da pesquisa – “Dores e Amores dos Empreendedores Negros”, que, em 2019, mapeou perfis dos empreendedores negros no Brasil. A pesquisa mostrou que dos empreendedores negros no Brasil, 52% são mulheres, têm até 40 anos e estão localizados em sua grande parte no Sudeste e no Nordeste. Os autores Siqueira, Nunes e Morais (2018) afirmam que o Brasil é um país que apresenta diversas dificuldades aos empreendedores no geral, cenário esse que acaba afetando a todos que recorrem a atividades empreendedoras como uma estratégia de mudança de vida, se agravando muito no caso das mulheres.

A atividade empreendedora, outrossim, é contemplada como um dos grandes caminhos voltados para o combate da exclusão social, corrigindo uma injustiça histórica de preconceito com a mulher e com a população negra. Embora avanços importantes tenham sido realizados sob essas discriminações, as mulheres negras ainda sofrem com reflexos históricos desse panorama de injustiça, as excluindo e as marginalizando diante de sua participação social e de sua participação no próprio setor empreendedor (Siqueira; Nunes; Morais, 2018, p. 239).

De acordo com a pesquisa publicada pelo IBGE em 2019, intitulada “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil”, as pessoas de cor ou raça preta ou parda constituem, também, a maior parte da força de trabalho no país, movimentando uma renda própria de R\$ 1,7 trilhão por ano. Entre empreendedores negros a receita em circulação seria de aproximadamente R\$ 359 bilhões por ano, porém, a média salarial de um empreendedor negro chega a R\$ 1.420,00 enquanto a de um empreendedor branco chega a R\$ 2.827,00, valor esse que equivale metade a mais da média entre

ambos. Percebe-se que o contraste racial não se limita apenas à inserção no mercado de trabalho, mas também, na forma como esse grupo é remunerado e na possibilidade maior do desemprego. Se os negros movimentam valores significativos quando olhamos para o fator “maior força de trabalho no país”, por que recebem menos quando se tornam donos de seu próprio negócio?

A pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) divulgada em outubro de 2018 comprova que as mulheres negras estão 50% mais suscetíveis ao desemprego que outros grupos, e ainda, 49% das empreendedoras negras no Brasil iniciam seus negócios por necessidade enquanto entre brancas esse indicador diminuiu para 35%. Olhando do viés do empreendedorismo a mesma pesquisa mostra que 17% das mulheres empreendedoras no Brasil são negras e ganham menos que todos os outros grupos, tal valor equivale a aproximadamente metade do rendimento das empreendedoras brancas e 42% do valor recebido por homens brancos. Quanto ao quesito formalidade, apenas 21% das empreendedoras negras têm CNPJ, enquanto as brancas representam 42% desse índice.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua em 2018, aponta que havia no Brasil mais de 6 milhões de pessoas ocupadas em trabalho doméstico remunerado e 92% eram mulheres, mais de 4 milhões eram pessoas negras e destas, 3,9 milhões eram mulheres negras. Estas, respondem por 63% do total de trabalhadores(as) domésticos(as). Motivações históricas ligadas a escravidão e o período pós-abolição destinou tal grupo concentrar-se em certas áreas, no caso das mulheres negras, muitas iniciaram vendendo produtos em tabuleiro, eram as chamadas “Negras de tabuleiro” ou “Quitadeiras” que circulavam em diversos lugares do país, jornada que levava até uma semana e pode-se dizer que foram precursoras em empreender. Ao observar a realidade do Brasil em dados é possível perceber que diversos são os desafios da população negra, e quando ajustamos nosso foco ao empreendedorismo da mulher negra pode-se identificar uma régua diferente, pois para as empreendedoras negras existe uma dupla dificuldade: a relação gênero e raça.

Um dos aspectos que dificulta a obtenção de dados precisos sobre o empreendedorismo da mulher negra no Brasil se deve aos índices de informalidade contemplados por essas mulheres na contemporaneidade. A mulher negra se vê diante de um cenário desfavorável e sofre com a falta de informação sobre as possibilidades de formalização de sua atividade empreendedora, mantendo-a na informalidade e, por conseguinte, longe dos dados angariados pelos institutos de pesquisa (Siqueira; Nunes; Morais, 2018, p. 235).

Além da informalidade e da falta de informação, existe um fator que implica e dificulta o crescimento dessas empreendedoras: a falta de acesso a linhas de crédito. O estudo do Plano CDE em parceria com a PretaHub revela que empresários negros têm menos chances de acesso à linha de crédito bancário e cerca de 32% já tiveram crédito negado sem explicação. Dessa forma criou-se o Movimento Black Money (MBM), um projeto de fomento ao afroempreendedorismo que tem como propósito fazer com que os recursos gerados pela própria população negra circulem dentro da comunidade, a fim de fortalecer, gerar empregos e renda.

Atualmente existem muitas organizações de fomento ao afroempreendedorismo e afroconsumo, que possuem como estratégia o empoderamento econômico e social e a valorização da cultura afro-brasileira. Sendo assim, é possível observar que a existência de classificação de grupos sociais específicos visa o fortalecimento de suas atividades e são uma alternativa ao combate à discriminação e a segregação social e que especificamente para as mulheres, a atividade empreendedora é um grande caminho de combate à exclusão sendo uma poderosa ferramenta de ascensão e transformação de vida.

Procedimentos metodológicos

Para que se alcance o objetivo geral desta pesquisa a abordagem adotada trata-se da quali-quantitativa pois “as quantificações fortalecem os argumentos e constituem indicadores importantes para análises qualitativas” (Grácio; Garrutti, 2005, p. 119). Quanto aos fins e quanto aos meios, aos fins a presente pesquisa classifica-se como descritiva, explicativa e aplicada (Vergara, 2003). Já quanto aos meios de

investigação classifica-se como pesquisa de levantamento, bibliográfica, *ex post facto*, sendo utilizado nesta pesquisa o método de pesquisa de campo e bibliográfica (Gil, 1993; Creswell, 2010).

A pesquisa ocorreu junto a Universidade Federal da Fronteira Sul campus Chapecó, na qual, foi criada através da Lei N° 12.029 em 15 de setembro de 2009, sendo mais especificamente com o curso de Administração campus Chapecó, no qual entende-se possuir maior afinidade com o tema e possuir projetos de extensão voltados ao empreendedorismo. Além disso, o curso em questão busca formar profissionais com conhecimentos, habilidades e atitudes para gerenciar e liderar todos os tipos de empreendimentos planejando, controlando, organizando e dirigindo essas atividades (UFFS, 2023).

Para a coleta de dados foi elaborado um instrumento de pesquisa utilizado a plataforma Google Formulários, as questões foram elaboradas levando em consideração o alcance ao objetivo da referida pesquisa. Esse instrumento de pesquisa foi submetido à apreciação ética pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) e obteve sua apreciação e aprovação em 23/05/2023, sob o CAAE 69023823.5.0000.5564.

A seleção dos sujeitos da pesquisa aconteceu através de uma amostragem não-probabilística por conveniência, por ser um método "longe de qualquer procedimento estatístico, seleciona elementos pela facilidade de acesso a eles" (Vergara, 2003, p. 51). Assim, a amostra escolhida foi as acadêmicas negras do curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul campus Chapecó, sendo que foram identificadas 11 acadêmicas que se autodeclararam pretas de uma população total de 195 acadêmicas dos turnos matutino e noturno com matrículas ativas no curso de administração do campus Chapecó (UFFS, 2023).

Após realizado contato com as 11 mulheres da amostra, via e-mail e redes sociais, apenas 06 concordaram com a participação voluntária e responderam ao questionário. Visando preservar suas identidades, as acadêmicas respondentes serão descritas e identificadas por nomes fictícios: A1, A2, A3, A4, A5 e A6.

Dessa forma, para o processo de análise dos dados da referida pesquisa coletados via questionário google formulários foram utilizados resumos estatísticos utilizando a técnica da estatística descritiva, através de planilhas de Excel a fim de quantificar e organizar os dados obtidos para posterior análise.

No que diz respeito ao processo de análise qualitativa utilizou-se o método de análise de conteúdo que para Menezes e Filho (2022) essa técnica trabalha na fronteira da subjetividade da Linguística e da Psicologia, buscando consolidar bases teóricas e metodológicas que possam lhe garantir neutralidade, sistematização e objetividade.

Análise de dados e discussão

O instrumento foi subdividido em 4 seções onde a primeira trata do perfil social e demográfico das respondentes, observa-se que 66,7% têm faixa etária predominante entre 21 e 25 anos. Quanto ao estado civil e quantidade de filhos 83,3% das acadêmicas são solteiras e a porcentagem se iguala representando as que não têm filhos. O questionário aplicado questionou a variável gênero, pois a pesquisa teve como público-alvo exclusivamente mulheres, é relevante mencionar a faixa de renda familiar predominante nesta pesquisa, pois 66,7% das respondentes informaram viver com renda familiar mensal de 1 a 2 salários-mínimos, enquanto 33,3% informaram que sua renda familiar varia de 2 a 4 salários-mínimos.

Tratando-se de trajetória acadêmica buscou-se o nível de escolaridade dos pais das acadêmicas respondentes e é possível observar que 33,3% estudaram até o Ensino Médio. Percebe-se também que 66,7% das discentes possuem entre 0% e 25% do curso concluído e frequentam o curso no período matutino, enquanto 33,3% estão entre 25% e 50% de conclusão e frequentam a universidade no período noturno. É importante ressaltar que das 11 acadêmicas que se autodeclararam pretas selecionadas

para a referida pesquisa 7 são estrangeiras, e das acadêmicas respondentes pelo menos 3 são estrangeiras. Para uma melhor visualização e análise do perfil social e demográfico das participantes da pesquisa foi elaborada uma tabela com a descrição das características do perfil das respondentes.

Tabela 1- Perfil das Respondentes

Variável	Atributo	%
Faixa Etária	18 a 20 anos	16,70%
	21 a 25 anos	66,70%
	26 a 30 anos	0%
	31 a 35 anos	0%
	36 a 40 anos	16,70%
	acima de 40 anos	0%
Estado Civil	Solteira (o)	83,03%
	Casada (o) / União Estável	16,07%
	Divorciada (o)	0%
	Viúva (o)	0%
Filhos	Não possuo filhos	83,30%
	Possui 1 filho (a)	0%
	Possuo 2 filhos (as)	16,70%
	Possuo 3 filhos (as)	0%
	Possuo 4 ou mais filhos (as)	0%
Renda	1 a 2 salários-mínimos mensais (R\$ 1.320,00 a R\$2.640,00)	66,70%
	2 a 4 salários-mínimos mensais (R\$2.641,00 a R\$5.280,00)	33,30%
	4 a 6 salários-mínimos mensais (R\$5.281,00 a R\$7.920,00)	0%
	Mais que 6 salários-mínimos mensais (R\$ 7.921,00)	0%
Escolaridade dos pais	Não alfabetizado	0%
	Ensino Fundamental Incompleto	16,70%
	Ensino Fundamental Completo	0%
	Ensino Médio Incompleto	16,70%
	Ensino Médio Completo	33,30%
	Ensino Superior Incompleto	0%
	Ensino Superior Completo	0%
	Pós-graduação Incompleto	16,70%
	Pós-graduação Completo	16,70%
	Mestrado/Doutorado Incompleto	0%
Mestrado/Doutorado Completo	0%	
Integralização do Curso	0 a 25%	66,70%
	25% a 50%	33,30%
	50% a 75%	0%
	acima de 75%	0%
Período	Matutino	66,70%
	Noturno	33,30%

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Assim, inicialmente foi verificada a da seção do questionário da referida pesquisa trata da percepção das respondentes no que diz respeito a “definir uma ação para atingir um objetivo, quanto maior a intenção de executar um determinado comportamento, maior é a probabilidade do seu desempenho eficaz” (Silveira; Silvente; Ferreira, 2016, p. 02), ou seja, sobre uma possível intenção de empreender, conforme observado na Tabela 02.

Tabela 2 - Intenção Empreendedora

Intenção Empreendedora	1	2	3	4	5
Costumo pesquisar oportunidades de abrir um novo negócio.	0,00%	33,30%	16,70%	16,70%	33,30%
Considero relativamente difícil levantar recursos financeiros para abrir um novo negócio.	0,00%	16,70%	33,30%	16,70%	33,30%
Tenho conhecimento de como procurar por assistência para abrir um novo negócio.	0,00%	66,70%	16,70%	0,00%	16,70%
Tenho acesso a capital para abrir um empreendimento.	66,70%	33,30%	0,00%	0,00%	0,00%
Quero ter autonomia em minha vida profissional, sem a supervisão direta de um superior.	0,00%	0,00%	16,70%	50,00%	33,30%
Tenho planos de abrir meu próprio negócio.	16,70%	16,70%	0,00%	33,30%	33,30%
Por mais que eu trabalhe e me esforce muito acredito que não seja capaz de abrir meu próprio negócio.	16,70%	33,30%	50,00%	0,00%	0,00%
Não consigo me enxergar como uma empreendedora.	33,30%	0,00%	66,70%	0,00%	0,00%
Tenho uma rede de apoio que aprove e me incentive na atividade empreendedora.	50,00%	0,00%	33,30%	16,70%	0,00%

Legenda: (1) Discordo totalmente, (2) Discordo parcialmente, (3) Não concordo, nem discordo, (4) Concordo parcialmente, (5) Concordo totalmente

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Mediante os dados expostos é possível observar pela escala Likert de 5 pontos que as acadêmicas do curso de administração respondentes podem ser classificadas como potenciais empreendedoras por terem maior porcentagem de concordância no que diz respeito ao interesse em empreender, autonomia na vida profissional e a busca por oportunidade de um novo negócio.

Podemos observar também que as afirmações com maiores porcentagens de discordância estão relacionadas ao preparo para empreender, mais especificamente no que diz respeito ao conhecimento de como abrir um novo negócio e ao acesso a capital que possibilite isso.

Embora exista 66,70% das respondentes que não concorde e nem discorde com a afirmação “não consigo me enxergar como empreendedora” e 50% que também não concorde e nem discorde da afirmação “Por mais que eu trabalhe e me esforce muito acredito que não seja capaz de abrir meu próprio negócio”, ao observarmos as respostas desta seção como um todo, é possível subentender que existam fatores intrínsecos que influenciam na confiança para empreender dessas acadêmicas mas não afetem a intenção empreendedora a ponto de que se possa afirmar que essa intenção seja inexistente, fatores estes como: falta de autoconfiança, rede de apoio além do capital e do conhecimento já mencionados anteriormente.

Desse modo, visando observar os fatores relacionados a competências, analisa-se as competências específicas, o grupo de competências que mais se destacam ou as competências mais desenvolvidas nas acadêmicas respondentes, conforme exposto na Tabela 3.

Dentre as competências analisadas na pesquisa apresenta-se a seguir as que tiveram maior destaque considerando os resultados obtidos. De acordo com Campelo et. al. (2019, p. 135) as Competências de Oportunidade dizem respeito a habilidade de identificar, planejar, visualizar estratégias ou caminhos para um novo negócio. No fator Oportunidade 66,70% das respondentes consideram que errar faz parte do processo empreendedor, e em sua grande maioria concordam parcialmente ou totalmente com as afirmações que dizem respeito ao fator oportunidade de negócio.

Tabela 3 - Competências Empreendedoras

Competências de Oportunidade	1	2	3	4	5
Aprendo com erros cometidos por mim e por outras pessoas.	0,00%	0,00%	16,70%	50,00%	33,30%
Quando cometo um erro me frustro e não persisto em busca do acerto.	16,70%	33,30%	33,30%	16,70%	0,00%
Acredito que errar faz parte do processo empreendedor.	0,00%	0,00%	16,70%	16,70%	66,70%
Se uma maneira de resolver um problema não funcionar, busco solução através de outra abordagem.	0,00%	0,00%	16,70%	50,00%	33,30%
Não meço esforços para buscar melhoria e aperfeiçoamento.	0,00%	33,30%	16,70%	33,30%	16,70%
Competências de Relacionamento	1	2	3	4	5
Gosto de trabalhar em equipe.	0,00%	16,70%	16,70%	16,70%	50,00%
Ao desempenhar uma tarefa geralmente não solicito e nem quero ajudar.	16,70%	33,30%	16,70%	16,70%	16,70%
Tenho facilidade de aceitar opiniões diferentes das minhas.	16,70%	0,00%	33,30%	33,30%	16,70%
Tenho aptidão para falar em público.	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%
Acho a network importante e costumo conhecer novas pessoas.	0,00%	0,00%	50,00%	16,70%	33,30%
Competências Conceituais	1	2	3	4	5
Costumo resolver situações inusitadas de forma criativa.	0,00%	0,00%	50,00%	33,30%	16,70%
Mesmo em situações incertas, se for preciso tomar decisões, faço sem pestanejar.	16,70%	16,70%	33,30%	16,70%	16,70%
Acredito que empreender é mais que abrir um negócio e está ligado à inovação.	0,00%	0,00%	0,00%	33,30%	66,70%
Acho importante aprender coisas novas mesmo que essas coisas não sejam totalmente do meu interesse.	0,00%	0,00%	0,00%	33,30%	66,70%
Me considero uma pessoa fora da caixa.	16,70%	16,70%	16,70%	50,00%	0,00%
Competências Administrativas	1	2	3	4	5
Não tenho problemas em delegar tarefas e cobrá-las quando necessário.	0,00%	0,00%	66,70%	16,70%	16,70%
Sinto-me capaz de dar um feedback com tranquilidade.	0,00%	16,70%	16,70%	33,30%	33,30%
Me considero um bom comunicador, entendo e me faço entender com clareza.	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%
Sou uma pessoa muito positiva e geralmente tenho facilidade em motivar quem está ao meu redor.	0,00%	0,00%	50,00%	16,70%	33,30%
Tenho espírito de liderança.	0,00%	33,30%	33,30%	33,30%	0,00%
Competências Estratégicas	1	2	3	4	5
Preciso ter meus objetivos futuros claros.	0,00%	0,00%	16,70%	50,00%	33,30%
Tento de alguma forma prever os problemas que possam surgir pelo caminho.	0,00%	16,70%	16,70%	66,70%	0,00%
Eu lido com os problemas conforme eles surgem.	0,00%	0,00%	66,70%	16,70%	16,70%
Fico incomodado quando as coisas não ocorrem da forma que planejei.	16,70%	0,00%	33,30%	33,30%	16,70%
Costumo cumprir prazos.	0,00%	0,00%	33,30%	16,70%	50,00%
Competências de Compromisso	1	2	3	4	5
Estou disposto a lidar com as consequências de minhas decisões, sejam elas positivas ou negativas.	0,00%	16,70%	16,70%	33,30%	33,30%
Comprometo-me com minhas atividades e com as pessoas que estiverem envolvidas.	0,00%	0,00%	0,00%	66,70%	33,30%
Costumo terminar projetos pessoais, independente das dificuldades.	0,00%	16,70%	50,00%	16,70%	16,70%
Sou dedicado ao meu trabalho e ao que me proponho a desenvolver.	0,00%	0,00%	33,30%	33,30%	33,30%
Dou tudo de mim para atingir meus objetivos, mesmo que para isso precise recomeçar várias vezes.	0,00%	0,00%	16,70%	16,70%	66,70%

Legenda: (1) Discordo totalmente, (2) Discordo parcialmente, (3) Não concordo, nem discordo, (4) Concordo parcialmente, (5) Concordo totalmente

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Para Campelo et. al. (2019, p. 136) as Competências Conceituais caracterizam que os riscos do negócio tendem a surgir resultantes de ações em diversos ambientes, podendo ser riscos calculados, ou não, permitindo inserção no mercado. Pode-se observar que esse grupo de competências possui duas afirmações com cerca de 66,70% das respostas, dessa forma podemos afirmar que as respondentes possuem confiança no que diz respeito a esse grupo de competência, ou seja, estão seguras nos quesitos inovação e criatividade mesmo sem esperança no crescimento.

Os autores ainda afirmam que as Competências de Relacionamento dizem respeito a habilidade do indivíduo de manter relacionamentos, sejam eles pessoais ou interpessoais, além da forma de comunicação do empreendedor, capacidade de negociação e resolução de conflitos. Neste grupo de competências 50% das respondentes afirmam gostar de trabalhar em equipe, sinalizando uma habilidade desenvolvida para lidar com pessoas, se comunicar e desenvolver relacionamentos (Campelo et. al., 2019).

Ainda, para Campelo et. al. (2019), as competências de compromisso referem-se a profissionais que se dedicam ao negócio na busca dos objetivos bem executados, por mais que não se alcance o resultado almejado. Nas competências de compromisso 66,70% das acadêmicas concordam e afirmam que possuem confiança para recomeçar se necessário, quantas vezes forem necessárias se tratando de seus objetivos.

Dentre as variáveis pesquisadas e mediante os resultados encontrados, podemos afirmar observando os grupos de competências como um todo que o grupo que mais possui pontos de “concordo totalmente” ou ponto 5 na escala Likert de 5 pontos é o grupo de Competências Conceituais que diz respeito a inovação e criatividade e em segundo lugar o grupo de Competências de Compromisso onde é possível afirmar que as acadêmicas respondentes são comprometidas com projetos, metas e objetivos.

Finalmente, para compreender as dificuldades e percepções das acadêmicas respondentes, será observado os fatores individuais da quarta e última seção do instrumento, que dizem respeito a experiências e percepções pessoais sobre o tema exposto.

Tratando-se de mulheres negras e racismo, Munanga (2006, p. 133) afirma que “apesar das transformações nas condições de vida e papel das mulheres em todo o mundo a mulher negra continua vivendo uma situação marcada pela dupla discriminação: ser mulher em uma sociedade machista, e ser negra numa sociedade racista” e, para Ribeiro (2018, p. 39) “algumas pessoas pensam que ser racista é somente matar, destratar com gravidade uma pessoa negra. Racismo é um sistema de opressão que visa negar direitos a um grupo”.

Percebe-se que a mulher negra na atualidade ainda sofre as consequências da escravatura e diante do exposto pelos autores é notável que a dupla discriminação faz parte da estrutura social em que vivemos e estão tão enraizadas que são sentidas, porém, muitas vezes não são percebidas por parte de quem causa e até mesmo a quem as sofre devido aos mecanismos de reprodução do racismo na sociedade.

Tais mecanismos partiram dos pós escravatura, dificultando a entrada da população negra no mercado de trabalho nos quais encontraram nos trabalhos manuais em especial o trabalho doméstico oportunidade de ganha pão, Munanga (2006, p. 133) complementa “A mulher negra que, no período escravista, atuava como trabalhadora forçada, após a abolição, passa a desempenhar trabalhos braçais, insalubres e pesados. Essa situação ainda é a mesma para muitas negras no terceiro milênio”.

Em relação a discriminação de gênero ou de raça em ambiente acadêmico e corporativo as acadêmicas afirmaram em sua maioria que já sofreram algum tipo de discriminação ao longo de sua vida. De todas as respondentes, apenas duas acadêmicas alegaram não terem sofrido ou não terem percebido nada em relação a esse tipo de comportamento para com elas. Desse modo, foi relatado:

A1: Sim. Não diretamente a mim, mas comentários feitos a terceiros do tipo "aquela neguinha...".

A2: Sim. Tinha um cabelo cacheado e a gerente do meu antigo trabalho pediu pra prender meu cabelo para que o meu rosto mostrasse na câmera. Mas continuei com os cabelos como estava. Obs.: As outras meninas também trabalhavam com os cabelos soltos.

A3: Sim, fazendo me sentir menos que o resto por minha cor de pele, mas não deixando que isso me abale completamente

Portanto, para as acadêmicas respondentes, ainda que nunca tenha existido uma situação direta, existiu subjetivamente alguma situação em que essa mulher se sentiu diferente a ponto de cogitar realizar uma mudança em uma característica própria. Pode-se considerar que de forma velada sofreu-se racismo, pois existe intrinsecamente uma perda do direito de ser como se é naturalmente. Para Almeida (2019, p. 51) o racismo é definido “como processo histórico e político, cria as condições sociais para que, direta ou indiretamente, grupos racialmente identificados sejam discriminados de forma sistemática” sendo assim, entende-se que o racismo funciona sistematicamente com o objetivo de segregar e excluir de diversas formas possíveis.

Felix (2020, p. 17) afirma que “apesar do grande avanço conquistado pelos movimentos sociais voltados à questão racial, em união com as políticas de ação afirmativa, os números apontam que o local pré-determinado para elas ainda está muito abaixo em sua capacidade e expectativa”. Ainda sobre ambiente corporativo, as respondentes foram questionadas se já houve exigências por parte de clientes ou empresas onde atuaram em relação a mudanças no que diz respeito a aparência e se de alguma forma elas precisaram ou cogitaram realizar alguma mudança para ficar mais “apresentável”. Apenas duas das acadêmicas trouxeram resposta negativa, enquanto as demais afirmaram que a situação chegou a ocorrer:

A1: Sim. Na minha concepção, pessoas brancas ficam facilmente apresentáveis. Eu, me vendo como mulher preta, tenho a impressão de que sempre preciso me esforçar mais.

A2: Eles pediram. Mas não fiz.

Segundo Felix (2020, p. 20) “O contraste racial não se limita apenas a inserção no mercado de trabalho, se estende também na remuneração deste grupo e na maior possibilidade de enfrentar o desemprego”, a partir do tema mulheres negras no mercado de trabalho as acadêmicas respondentes foram indagadas sobre observar ou sentir que existam dificuldades maiores que as normais para as mulheres negras nos ambientes corporativos. Deste questionamento apenas uma delas trouxe resposta negativa enquanto as demais relataram:

A1: Sim. Sendo uma sulista, vejo que o racismo é extremamente enraizado no ambiente corporativo. É difícil ver mulheres negras ocupando espaços de liderança.

A2: Sim, porque além da cor também tem a questão da aparência física, como fala e se expressa, também conta se essa pessoa tem filhos e é solteira, depende do estado onde se encontra.

A3: Sim, pois a preferência pelo visual ainda é muito evidente no mercado de trabalho.

A4: A situação das mulheres negras no mercado de trabalho permanece preocupante. Elas têm enfrentado grandes desafios para se inserirem no mercado de trabalho. É muito difícil ver uma mulher negra em um cargo superior, e hoje em dia os cargos inferiores são para mulheres e pessoas negras. Mesmo tendo estudo superior, as empresas olham pela aparência.

A5: Sim, principalmente quando se trata do primeiro emprego.

No que diz respeito a empreendedorismo pode-se observar nos tópicos anteriores que tratando-se de empreendedorismo negro as mulheres dispararam nos negócios abertos por necessidade. As acadêmicas foram questionadas se sentem-se capazes de empreender e se conhecem empreendedoras negras. Desse modo:

A1: Conheço. Minha mãe e minha tia sempre empreenderam. Me sinto capaz de empreender.

A2: Não conheço, mas em um futuro espero ser capaz.

A3: Eu me senti capaz de empreender, ainda não tenho condições.

A4: Sim, conheço. Tenho amigas empreendedoras, me sinto capaz sim, mas um pouco insegura. Estou trabalhando essa insegurança para poder atuar como empreendedora mais pra frente.

A5: Conheço sim. Acredito que sim. Com uma rede de apoio acredito que seria capaz.

Tratando-se da visão de si mesmas em relação a sentir-se capazes de empreender podemos observar que todas as respostas são positivas em relação ao desejo de empreender. Os autores Siqueira, Nunes e Moraes (2018) comentam que para muitas mulheres negras as atividades empreendedoras não são aplicáveis justamente pela falta de informação, porém, alternativas de fomento ao empreendedorismo a partir do reconhecimento da dualidade de desigualdade (por gênero e por raça) pode ser uma grande possibilidade de enfrentamento a esse cenário. Olhando para a trajetória e as experiências das acadêmicas respondentes questionou-se também quais foram ou eram atualmente as maiores dificuldades como mulher negra e se tais dificuldades eram um fator de impacto em suas vidas acadêmica e profissional. Assim:

A1: As maiores dificuldades estão relacionadas à ocupação de espaços em cargos de maior nível hierárquico no mercado de trabalho. O impacto na minha vida acadêmica é até certo ponto positivo, pois me impulsiona a ser melhor e a buscar oportunidades. O lado negativo é a sensação de ter de me esforçar o dobro para conseguir alcançar meus objetivos.

A2: Sofrer racismo, de alguma forma impacto na hora de conhecer novas pessoas e na forma em como ia me comunicar com elas.

A3: Eu sou negra, mas eu não vi minha cor como barreira. Ainda não tenho recursos suficientes para abrir novo negócio. A minha maior dificuldade é recursos.

A4: Não ter a confiança e a seriedade das pessoas do meio.

A5: De sempre ter que tá provando que mereço e que tenho competência para também ocupar um mesmo cargo que uma mulher branca.

Para Bazkiaei (2020, p. 04) “A integração do empreendedorismo nos sistemas educativos é uma das formas de desenvolver uma cultura de pensamento empreendedor”, o autor ainda enfatiza que uma motivação forte de empreender por parte dos estudantes está relacionado a intenção empreendedora, e criar oportunidades de prática dentro da universidade é crucial para essa motivação se fortalecer cada vez mais. No que diz respeito ao contexto das acadêmicas respondentes, pode-se afirmar então que a educação empreendedora e o contato com a Universidade podem ter relação e um papel fundamental no fomento a atividades empreendedoras, bem como o conhecimento necessário para tornar o desejo realidade fazendo com que o empreendedorismo que antes surgia por necessidade passe a surgir por oportunidade através de profissionais capacitados e com competências empreendedoras desenvolvidas.

Das acadêmicas respondentes 33,3% informaram empreender, sendo uma delas no ramo alimentício na produção de massas artesanais (pães, lasanhas e rondelli) e a outra atuando com transferência de moeda estrangeira. Esse panorama aliado as respostas dadas acerca do sentimento de ser capaz de empreender revela um cenário positivo no curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul, no qual existe o desenvolvimento de competências empreendedoras e uma inclinação ao empreendedorismo.

Considerações finais

A presente pesquisa buscou-se verificar através de questionário aplicado às competências empreendedoras e uma possível intenção de empreender das acadêmicas negras do curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul campus Chapecó, além de possíveis obstáculos relacionados a gênero e raça em sua construção acadêmica e profissional.

Apesar do empreendedorismo ser um artifício para que mulheres negras ascendam socialmente, é necessário destacar que na maioria das vezes ele surge como uma necessidade. Ao identificar o perfil socioeconômico e formativo das mulheres negras foi possível verificar que a maioria delas se encontra no início da graduação e possuem renda de 1 a 2 salários-mínimos.

No que diz respeito às competências empreendedoras, ao avaliar as acadêmicas respondentes pode-se afirmar que as respondentes possuem uma possível intenção de empreender, porém não se sentem

preparadas por falta de conhecimento, recursos financeiros, rede de apoio e até mesmo autoconfiança. No entanto, percebe-se que o fator recursos financeiros é confirmado como um fator de interferência na intenção empreendedora dessas acadêmicas.

Contudo, em meio a tudo isso, as respondentes afirmam que se sentem capazes e expressam um grande desejo de empreender, portanto, confirma-se mais uma vez a intenção empreendedora das acadêmicas e, demonstraram possuir competências que relacionam com a inovação e criatividade mais desenvolvidas.

Ao verificar os possíveis obstáculos relacionados a gênero e raça em sua construção acadêmica e profissional e mediante os relatos foi possível perceber que essas mulheres em sua grande maioria já sofreram algum tipo de discriminação ao longo de sua vida com relação a aparência física e no que diz respeito a gênero e raça dentro do ambiente acadêmico ou profissional.

Assim, é possível perceber nos relatos das acadêmicas que algumas questões são latentes em grande parte das respostas, são elas: aparência, racismo e ascensão profissional. No que tange a questão aparência existe a percepção subjetiva sobre “estar ou não apresentável”, tratando-se da aparência da mulher negra refere-se ao uso do cabelo *Black Power* ou até mesmo a utilização das tranças, o quesito aparência é levado em consideração de diferentes formas nas respostas, até mesmo em relações interpessoais.

Quando se questiona a dificuldade das respondentes como mulheres negras dentro do ambiente corporativo, ou as maiores dificuldades tanto da vida profissional quanto acadêmica e como as respondentes se sentem em relação a isso novamente a questão aparência é citada, bem como o racismo de fato e a dificuldade que elas percebem de uma mulher negra ascender a cargos mais altos dentro das organizações.

As questões apresentadas pelas respondentes confirmaram o cenário descrito pelas pesquisas do IPEA, IBGE e PNAD, além de confirmar pontos que Felix (2020) afirma em relação as diversas violências discriminatórias sofridas por mulheres negras que vão muito além de uma agressão física, mas que apresentam as acadêmicas desafios significativos em comparação com mulheres brancas.

Por fim, foram abordadas as dificuldades que as mulheres enfrentam durante sua trajetória e o impacto que isso causa em sua construção profissional e, além da discriminação como dificuldade em sua trajetória, as respondentes trouxeram à tona em seus relatos a dificuldade e a percepção de que existe uma grande barreira de cor tratando-se de ascensão de carreira no ambiente corporativo, e por mais que isso seja um fator que as impulse, existe uma sensação de esforço duplo em busca de valorização e luta contra o racismo, afirmando a premissa de que as mulheres negras precisam enfrentar diariamente a dupla luta: gênero e raça.

Assim, o papel da Universidade é muito maior que ensinar, é construir profissionais com a capacidade de serem agentes de mudança no que diz respeito à diversidade, combate à desigualdade de gênero, luta contra todo tipo de preconceito e racismo, além de também ser um ambiente que nos proporciona oportunidades, conhecimento e nos impulsiona a acreditar não somente em nós mesmos, mas nos nossos sonhos e mais do que isso, nos ensina o caminho para alcançá-los.

Com relação as limitações da pesquisa, evidencia-se o fato de terem sido selecionadas apenas acadêmicas que se declaram pretas no estudo, porém, o conceito de negro é definido de acordo com o Estatuto da Igualdade Racial como o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas ou pardas, tal qual o quesito cor ou raça utilizado pelo IBGE.

A população escolhida como sujeito da pesquisa foram as acadêmicas negras com matrículas ativas no curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul campus Chapecó e todas as mulheres que se enquadraram neste recorte foram convidadas a responder o questionário, portanto, o fato de

algumas acadêmicas respondentes serem estrangeiras não impactou nos resultados apresentados, pois a pesquisa não utilizou a nacionalidade como critério de exclusão. Pode-se afirmar ainda, que este fato proporcionou para a pesquisa uma percepção diferente de algumas situações em detrimento da diferença cultural e experiências, porém, encontra-se semelhanças claras entre os relatos das respondentes no que diz respeito a fatores que transcendem a nacionalidade como: racismo e sexismo.

Como sugestão de estudo futuro, sugere-se explorar a temática da evasão das acadêmicas negras do curso de Administração da Universidade da Fronteira Sul campus Chapecó bem como as relações de interseccionalidade e seus possíveis impactos no desenvolvimento e formação dessas mulheres.

References

- ALMEIDA, S. D. (2019). *Racismo Estrutural*. São Paulo: Pólen.
- AMORIM, R. O.; BATISTA, L. E. (2011). *Empreendedorismo Feminino: razão do empreendimento*. 2011. Disponível em: <http://uniesp.edu.br/sites/biblioteca/revistas/20170602115149.pdf>.
- BAGGIO, A. F.; BAGGIO, D. K. (2015). Empreendedorismo: Conceitos e definições. *Revista de Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia*, Passo Fundo, 1(1), 25-38. Disponível em: <https://seer.atitus.edu.br/index.php/revistasi/article/view/612/522>.
- BAZKIAEI, H. A. *et. al.* (2020). Do entrepreneurial education and big-five personality traits predict entrepreneurial intention among universities students? *Cogent Business and Management*, Malásia, 7(1), 1-18. Disponível em <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801217>.
- CAMPELO, H. C. *et. al.* (2019). Competências Empreendedoras: um estudo dos acadêmicos do curso de Administração de Empresas. *Revista FOCO*, 12(2), 130-146. Disponível em: <http://revistafocoadm.org/index.php/foco/article/view/659>.
- CRAMER, L.; CAPPELLE, M. C.; ANDRADE, Á. L.; BRITO, M. J. (2012). Representações femininas da ação empreendedora: uma análise de trajetórias das mulheres no mundo dos negócios. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas – REGEPE*, 1(1), 53-71. Disponível em: <https://www.regepe.org.br/regepe/article/view/14>.
- CRESWELL, J. (2010). *Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto*. São Paulo: SAGE.
- DAIM, T.; DABIC M.; BAYRAKTAROGLU, E. (2016). Students' entrepreneurial behavior: international and gender differences. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Estados Unidos, 5(1), 1-19. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s13731-016-0046-8>.
- FELIX, L. R. (2020). Racismo estrutural e a posição da mulher negra no mercado de trabalho no Rio de Janeiro. 33 f. *Trabalho de Conclusão de Curso* (Graduação em Geografia) Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Niterói.
- FERREIRA, J. M.; NOGUEIRA, E. E. S. (2013). Mulheres e suas histórias: razão, sensibilidade e subjetividade no empreendedorismo feminino. *Revista de Administração Contemporânea*, 17(4), 398–417. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552013000400002>.
- GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR – GEM. (2021). *2020/2021 Global Report*, Londres. Available in: <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20202021-global-report>.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2019). *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica*, 41. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). *Estudo -Estatística de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de%02genero-indicadores-sociais-das%02mulheres-no-brasil.html?=&t=downloads>.
- KHAN, M. A. I. A. A. (2019). Dynamics encouraging women towards embracing entrepreneurship: case study of Mena countries. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, Omã, 11(4), 379-389. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/IJGE-01-2019-0017>.

- LEITE, A.; OLIVEIRA, F. (2007). *Empreendedorismo e Novas Tendências*: Estudo EDIT
- LIÑÁN, F.; NABI, G.; KRUEGER, N. (2013). British and Spanish entrepreneurial intentions: a comparative study. *Revista de Economía Mundial*, UK, 33, 73-103. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/235937865_British_and_Spanish_entrepreneurial_intentions_A_comparative_study.
- MARCONDES, M. M. (2013). *Dossiê mulheres negras*: retrato das mulheres negras no Brasil. Brasília: IPEA. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_dossie_mulheres_negras.pdf.
- MENEZES, E. O.; MAITAN FILHO, P. L. (2022). ANÁLISE DE CONTEÚDO: contextualização, operacionalização, discussões e perspectivas. *Revista Valore*, 7 (1), 7047. Disponível em: <https://doi.org/10.22408/rev7020221043e-7047>.
- MUNANGA, K. LINO, N. G. (2006). *O negro no Brasil de hoje*. São Paulo: Global.
- NASCIMENTO, E. Q. (2018). *Afroempreendedorismo como estratégia de inclusão socioeconômica*. In: Anais do Seminário de Ciências Sociais do Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais - Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil.
- PNAD - PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA. (2020). *Rendimento de todas as fontes*. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101880>.
- PAVAN, N. I. V. F.; TOSTA, K. C. B. T. (2021). *Desmitificando o empreendedorismo*: A relação entre educação empreendedora, competências empreendedoras e a intenção de empreender. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) Universidade Federal da Fronteira Sul, Brasil. Disponível em: <https://rd.uffs.edu.br/bitstream/prefix/4884/1/PAVAN.pdf>.
- SANTOS, G. C.; BRISOLA, E. B. V.; MOREIRA, D.; TOSTES, G. W.; CURY, V. E. (2023). Impacto do Racismo nas Vivências de Mulheres Negras Brasileiras: Um Estudo Fenomenológico. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 43(1). Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003249674>.
- SCOTT, J. (1995). *Gênero*: uma categoria útil de análise histórica. Educação & Realidade. Porto Alegre: UFRGS.
- SILVEIRA, A.; GOUVEA, A. B. C. T.; HOELTGEBAUM, M. (2007). Empreendedorismo feminino: Características, considerações e entendimentos de mulheres gerentes de Micro e Pequenas Empresas de Santa Catarina, Brasil. In: *Anais do X Seminário em Administração*. São Paulo.
- SILVEIRA, A.; SILVENTE, G. A.; FERREIRA, C. (2016). Intenção empreendedora: fatores e abordagens atuais (janeiro de 2013 a janeiro de 2016). In: *SEMEAD SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO*, 19(1), São Paulo. Disponível em: <https://login.semead.com.br/19semead/anais/arquivos/836.pdf>.
- SIQUEIRA, D. P.; NUNES, D. H.; DE MORAIS, F. S. (2018). Identidade, reconhecimento e personalidade: empreendedorismo da mulher negra. *Economic Analysis of Law Review*, 9(3), 229-242, 2018. Disponível em: <https://portalrevistas.ucb.br/index.php/EALR/article/view/11055>.
- SOARES, C. C. (2021). Raça e mercado: os casos de afroempreendedorismo no Rio de Janeiro e Salvador-Brasil. 131 f. *Dissertação* (Mestrado em Sociologia) Universidade Federal Fluminense, Niterói (RJ). Disponível em: <http://app.uff.br/riuff/handle/1/24211>.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL - UFFS. (2023). Perfil do Curso. Disponível em: <https://www.uffs.edu.br/campi/chapeco/cursos/graduacao/administracao/perfil-do-curso>.
- VILLAS BOAS, A. (2010). *Valor Feminino*: desperte a riqueza que há em você. São Paulo: Ed. Do Autor.
- VODA, A. I.; FLOREA, N. (2019). Impact of personality traits and entrepreneurship education on entrepreneurial intentions of business and engineering students. *Sustainability*, Suíça, 11(4), 1-34. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/SU11041192>.