

UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
***CAMPUS* CHAPECÓ**
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

SARA LETÍCIA DA SILVA OLIVEIRA

MULHERES NEGRAS E SUAS TRAJETÓRIAS:
EMPREENDEDORISMO E O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO PROFISSIONAL DAS
ACADÊMICAS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFFS

CHAPECÓ
2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS CHAPECÓ
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

SARA LETÍCIA DA SILVA OLIVEIRA

**MULHERES NEGRAS E SUAS TRAJETÓRIAS:
EMPREENDEDORISMO E O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO PROFISSIONAL DAS
ACADÊMICAS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFFS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), *campus* Chapecó, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador(a): Prof. Dra. Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta

CHAPECÓ
2023

Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS

Oliveira, Sara Letícia da Silva
MULHERES NEGRAS E SUAS TRAJETÓRIAS::
EMPREENDEDORISMO E O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO PROFISSIONAL
DAS ACADÊMICAS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFFS / Sara
Letícia da Silva Oliveira. -- 2023.
67 f.

Orientadora: Prof. Dra. Kelly Cristina Benetti Tonani
Tosta

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de
Bacharelado em Administração, Chapecó, SC, 2023.

1. Mulheres. 2. Gênero. 3. Raça. 4. Competências
Empreendedoras. I. Tosta, Kelly Cristina Benetti Tonani,
orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III.
Título.

SARA LETÍCIA DA SILVA OLIVEIRA

**MULHERES NEGRAS E SUAS TRAJETÓRIAS:
EMPREENDEDORISMO E O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO PROFISSIONAL DAS
ACADÊMICAS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFFS**

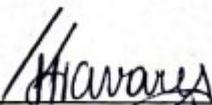
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), *campus* Chapecó, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Este trabalho foi defendido e aprovado pela banca em 04 de julho de 2023.

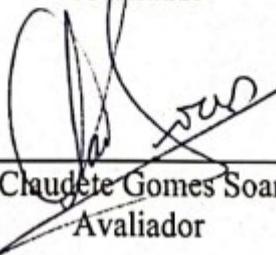
BANCA EXAMINADORA



Prof.^a Dr.^a Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta – UFFS
Orientadora



Prof.^a Dr.^a Tatiane Silva Tavares Maia – UFFS
Avaliador



Prof.^a Dr.^a Claudete Gomes Soares – UFFS
Avaliador

Com muito amor me lembro da minha estrela Dalva (*in
memorian*), penso em você todos os dias e lhe dedico esse
trabalho.

AGRADECIMENTOS

Ao meu pai Wilson Macena de Oliveira agradeço por ter me impulsionado a adentrar ao universo da Administração, à minha mãe Lucia Helena da Silva Moreira e minha irmã Mariah Naomy da Silva Oliveira por serem minha vida e inspirações para a realização desse trabalho. Ao meu companheiro Lucas Scholl Schaefer pelas incansáveis horas ao meu lado, sendo meu motivador, porto seguro e me fazendo acreditar que sou capaz. Agradeço a Tainá, Liengrid, Elizabete, Ana Inez, Armando, Larissa, Ernesto e a pequena Catarina por serem para mim família, luz, afago, conforto e grande parte das vezes, mesmo sem saberem, grandes incentivadores.

Agradeço a Universidade Federal da Fronteira Sul e a todos os professores do curso de Administração por todo ensino e dedicação durante esses anos de graduação. Agradeço aos colegas e parceiros de curso que tive a oportunidade de cruzar, aprender e de alguma forma contribuir nessa caminhada. Muito tenho a agradecer a Jeanne Caroline Flores e Andressa Oliveira dos Santos, colegas de curso que se tornaram amigas e um suporte para alguém, com certeza sem vocês teria sido muito mais difícil. Agradeço a Deus, à vida e a toda força interior que tive nesse grande processo chamado universidade.

Agradeço as colegas acadêmicas de curso que toparam participar desse trabalho, expuseram seus sonhos e suas dores nas quais sendo uma mulher negra compartilho, acredito, respeito e acolho. A cada uma de vocês minha eterna gratidão e admiração. Finalizo esses agradecimentos com lágrimas nos olhos e um filme na cabeça, e com a certeza de que se fosse possível voltar no tempo para dizer algo para a Sara do início da graduação com certeza diria: aproveite o caminho pois você conseguiu.

Acima de um passado que está enraizado na dor

Eu me levanto

Eu sou um oceano negro, vasto e irrequieto

Indo e vindo contra as marés, eu me levanto

Deixando para trás noites de terror e medo

Eu me levanto

Em uma madrugada que é maravilhosamente clara

Eu me levanto

Trazendo os dons que meus ancestrais deram

Eu sou o sonho e as esperanças dos escravizados

Eu me levanto

Eu me levanto

Eu me levanto!

Maya Angelou.

RESUMO

O presente trabalho buscou entender como são percebidas as dificuldades e as perspectivas das mulheres negras acadêmicas do curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul *campus* Chapecó em seu processo de construção profissional. O feminismo se ramifica em diversas vertentes, sendo uma delas o feminismo negro no qual acredita-se que as mulheres negras sofrem dupla opressão, tanto pelo gênero quanto pela cor. Através de leitura bibliográfica sobre feminismo, divisão sexual no trabalho, teorias raciais e de gênero estudou-se a identidade social da mulher negra. Essa pesquisa objetivou evidenciar o perfil empreendedor e as experiências das acadêmicas, e para alcançá-lo, como técnica de coleta de dados aplicou-se um questionário utilizando-se da métrica da escala Likert de cinco pontos bem como questões abertas, na qual seis acadêmicas responderam de forma digital via Google Formulários. A análise de dados deu-se por meio de uma pesquisa aplicada, com abordagem qualitativa, de natureza descritiva, sendo bibliográfica, onde a seleção dos sujeitos ocorreu por amostragem não-probabilística por conveniência. Como resultado, a pesquisa expôs questões de relação de gênero e sua influência na vida e construção profissional de tais mulheres evidenciando 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.

Palavras-chave: mulheres, gênero, raça, competências empreendedoras.

ABSTRACT

The present work sought to understand how the difficulties and perspectives of academic black women in the Business Administration course at the Federal University of Fronteira Sul, Chapecó *campus*, are perceived in their professional construction process. Feminism branches out into several strands, one of which is black feminism, in which it is believed that black women suffer double oppression, both by gender and by color. Through bibliographic reading on feminism, sexual division at work, racial and gender theories, the social identity of black women was studied. This research aimed to highlight the entrepreneurial profile and the experiences of the academics, to achieve it, as a technique of data collection applied a questionnaire using the metric of the Likert scale of five points as well as open questions, in which six academics responded digitally via Google Forms. The data analysis was carried out through an applied research, with a qualitative approach, of a descriptive nature, being bibliographical, where the selection of the subjects occurred by non-probabilistic sampling for convenience. As a result, the research exposed issues of gender relation and its influence on the life and professional construction of such women evidencing a sense of double effort in search of valorization and fight against racism, affirming the premise that black women need to face daily the double struggle: gender and race.

Keywords: women, gender, race, entrepreneurial skills.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Perfil das Respondentes.....	42
Tabela 2 - Intenção Empreendedora.....	43
Tabela 3 - Competências Empreendedoras	45

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- CEP Comitê de Ética em Pesquisa
- CNPJ Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas
- GEM Global Entrepreneurship Monitor
- IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- IBQP Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade
- IPEA Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
- MBM Movimento Black Money
- MEI Microempreendedor Individual
- ONU Organização das Nações Unidas
- PIT População em Idade de Trabalhar
- Pnad Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
- UFFS Universidade Federal da Fronteira Sul

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	OBJETIVOS.....	12
1.1.1	Objetivo Geral	12
1.1.2	Objetivos Específicos	12
1.2	JUSTIFICATIVA.....	12
2	REVISÃO TEÓRICA	16
2.1	MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO	16
2.1.1	Feminismo	18
2.1.2	Divisão sexual no trabalho	21
2.1.3	Mulheres negras no mercado de trabalho	25
2.2	EMPREENDEDORISMO FEMININO	26
2.2.1	Mulheres negras empreendedoras	28
2.2.2	Competências empreendedoras	31
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	34
3.1	TIPO DE PESQUISA.....	34
3.2	UNIVERSO E AMOSTRA E SUJEITO DE PESQUISA	35
3.2.1	Universo e Amostra	35
3.2.2	Sujeito da Pesquisa	37
3.3	TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS	38
3.4	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS.....	39
3.5	COMITÊ DE ÉTICA	40
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	41
4.1	PERFIL DA AMOSTRA	41
4.2	INTENÇÃO EMPREENDEDORA	43
4.3	COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS.....	44
4.4	FATORES INDIVIDUAIS	47
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
	REFERÊNCIAS	55
	APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)	64
	APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS (QUESTIONÁRIO)	67

1 INTRODUÇÃO

A participação da mulher no mercado de trabalho e na vida social historicamente sempre foi limitada por questões e crenças culturais e religiosas que limitavam sua ação e formato de vida aos cuidados com a casa, família, marido e filhos, dando ênfase ao homem como provedor e mantenedor do lar. A Revolução Industrial na Inglaterra no século XVIII foi o pontapé inicial para que as mulheres se inserissem no mercado de trabalho, com salários menores do que os homens mesmo exercendo as mesmas funções. Para Perrot (2005), as operárias eram consideradas como “dóceis” pelos patrões, fáceis de manipular e acostumadas a obedecer.

Movidas pelo desejo de contribuir no sustento da família ou até mesmo pelo desejo de crescer profissionalmente as mulheres estão cada vez mais presentes no mercado de trabalho. A inserção da mulher no mercado de trabalho também se deu pelos cenários de guerras onde os homens eram convocados a frente de batalhas, e ainda, quando estes retornavam por vezes mutilados, com problemas psicológicos ou impossibilitados de retornar aos seus ofícios, as mulheres precisavam assumir as famílias e suas posições no mercado de trabalho.

Ao longo dos anos, a história nos apresenta a luta na busca por igualdade nas relações de gênero, conflitos responsáveis por proporcionar grandes avanços, evidentes hoje na sociedade. Quando falamos de relações de gênero enfatiza-se construções culturais e criações inteiramente sociais no que diz respeito a papéis atribuídos a homens e mulheres. Para Scott (1995) gênero é um elemento constitutivo das relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos e também um modo primordial de dar significado às relações de poder. A desigualdade de gênero faz parte da estrutura de diferentes sociedades, fruto de uma construção histórica, porém, nas sociedades contemporâneas as mulheres passaram a se destacar em diferentes áreas, comunicando mudanças em tais relações.

Desta forma pode-se entender que o que assemelha as mulheres é o gênero, porém, características como cor e classe social as diferem e diante disso todas as suas vivências tem 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.

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?

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

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.

1.1.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar o perfil socioeconômico e formativo das mulheres negras;
- b) Mapear em que grau essas mulheres apresentam competências empreendedoras, investigando uma possível intenção de empreender;
- c) Verificar os possíveis obstáculos relacionados a gênero e raça em sua construção acadêmica e profissional;
- d) Expor as dificuldades que as mulheres enfrentam durante sua trajetória e o impacto que isso causa em sua construção profissional.

1.2 JUSTIFICATIVA

Quando olhamos para a sociedade e suas desigualdades conseguimos identificar fatores que são parte da nossa construção social, porém são pouco percebidos, e embora tenhamos aparentemente evoluído com o passar dos anos os reflexos da história estão intrínsecos no corpo social em que vivemos e temas como questões raciais e o cenário da mulher negra no mercado de trabalho ainda engatinham na teoria e na prática. Ao falar da história das mulheres e de como a desigualdade de gênero está enraizada em nossa construção social é pertinente destacar que na luta pela liberdade e igualdade política, jurídica e social ao olharmos para o cenário da mulher negra existe além destes, a luta contra o racismo.

O trabalho sempre foi parte da vida das mulheres negras, e na época da escravatura o mesmo arrancou qualquer outro aspecto de suas vidas pois antes de qualquer outra atividade ou ofício elas eram uma unidade de trabalho rentável. Uma parte significativa trabalhava como serva de casa na “Casa Grande” servindo com trabalhos domésticos, porém, grande parte desempenhava um trabalho em tempo integral aos seus donos como a maioria dos escravos

homens. “Por volta de metade do século XIX, 7 em cada 8 escravos, homens e mulheres, eram igualmente trabalhadores no campo.” (DAVIS, 1982, p. 11). Além do trabalho duro do amanhecer ao anoitecer elas também eram vítimas de abuso sexual e outros maus tratos, sendo exploradas como homens e também de outras formas que apenas mulheres poderiam ser.

As mulheres que não estavam servindo como um escravo homem tinham além de suas atividades na casa grande, o cuidado e amamentação de seus filhos e a satisfação sexual de seus donos que as agrediam e mantinham relações com o intuito de gerar novos escravos. No Brasil o primeiro navio negreiro ancorou em 1535, marcando o início do período escravocrata no qual perdurou 353 anos, se findando em 13 de maio de 1888 com a Lei Áurea. Em todo esse período até mesmo as mulheres brancas eram propriedade masculina, não tinham direitos civis perante a sociedade garantidos pelo Estado, direitos esses que vieram a ser firmados na constituição de 1934, porém, assumindo o compromisso com a igualdade material de fato na constituição de 1988.

[...] devendo a igualdade ser interpretada não a partir da sua restrita e irreal acepção oriunda do liberalismo, que apenas considerava a igualdade no sentido formal – no texto da forma – mas devendo ser interpretada com uma igualdade material – igualdade no texto e na aplicação na norma – impondo tratar os iguais como iguais e os desiguais como desiguais. (LOPES, 2006, p. 11).

Além dos desafios de ser mulher na luta contra o patriarcalismo em prol de seus direitos e igualdade as mulheres negras recém-libertas ainda lidavam com a subserviência e consequências deixadas pela escravidão como a falta de estrutura social, financeira e o racismo. Quando se trata das conquistas das mulheres ao longo dos anos deve-se ressaltar que as mulheres negras não participaram efetivamente desse processo pois além de não terem os mesmos benefícios, fatores como os descritos acima devem ser considerados e somados com a questão do gênero. Observando por tal ótica, percebe-se que as desigualdades promovidas historicamente pelo racismo continuam sendo parte da vida das mulheres negras, pois na atualidade ainda são oferecidos trabalhos inferiores e a mesma condição desfavorável que na época da escravatura.

Em face dessa dupla subvalorização, é válida a afirmação de que o racismo rebaixa o status dos gêneros. Ao fazê-lo, institui como primeiro degrau de equalização social a igualdade intragênero, tendo como parâmetro os padrões de realização social alcançados pelos gêneros racialmente dominantes. Por isso, para as mulheres negras atingirem os mesmos níveis de desigualdades

existentes entre homens e mulheres brancos significaria experimentar uma extraordinária mobilidade social, uma vez que os homens negros, na maioria dos indicadores sociais, encontram-se abaixo das mulheres brancas. (CARNEIRO, 2003, p. 02)

Dados do segundo trimestre de 2022 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE, revelam que a população negra corresponde a 55,8% dos brasileiros, sendo 21,9 milhões de mulheres negras ocupadas no mercado de trabalho, nas quais, 47,5% estão em trabalhos desprotegidos e 13,9% estão desocupadas. A referida pesquisa ainda apresenta que mulheres negras possuem rendimento mensal médio de R\$ 1.715,00, enquanto mulheres não negras tem um média R\$ 2.774,00 mensal. Ocupando cargos de direção e gerência temos apenas 2,1% mulheres negras, enquanto mulheres não negras ocupam 4,7% destas cadeiras. Mesmo mulheres não negras representando apenas 20,1 milhões da ocupação no mercado de trabalho, elas estão 34,9% em trabalho desprotegido. Os números escancaram que existem diferenças gritantes além do gênero, onde mulheres negras embora representem maior ocupação no mercado de trabalho detém a maior taxa em trabalho desprotegido em relação as não negras, além do rendimento mensal inferior e menor posse em cargos de gerência e chefia.

O desemprego e a necessidade são força motriz para parte do movimento empreendedor no Brasil. Dados do relatório *Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2021*, realizado pelo Sebrae em parceria com o Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade (IBQP) o Brasil tem 43 milhões de empreendedores e cerca de 48,9% dos novos negócios no país são abertos ou mantidos por necessidade. Dados do estudo *Empreendedorismo Negro no Brasil (2019)* revelam que 51% dos empreendedores brasileiros são negros e 52% destes são mulheres. O mesmo estudo mostra que destes empreendedores 46% empreenderam por necessidade.

Diante deste cenário, essa pesquisa é voltada as acadêmicas negras do curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul *campus* Chapecó e esta escolha se deu em virtude de o racismo ser parte da realidade de vida e luta diária da pesquisadora, além dos questionamentos levantados no presente trabalho serem questões latentes na experiência profissional, acadêmica e de vida da pesquisadora, bem como a instituição UFFS ser seu local de formação e sua casa nos últimos anos de sua vida. Desta forma é pertinente realizar uma projeção histórica a fim de significar as influências sofridas pelas mulheres negras ao decorrer da história afim de compreender as perspectivas e percepções que reverberam em suas trajetórias de construção profissional atualmente. Sendo assim, por meio das análises foi possível compreender e estruturar as semelhanças destas mulheres, promovendo a reflexão no

que diz respeito a questões de gênero, cor, competências empreendedoras e uma possível intenção de empreender.

2 REVISÃO TEÓRICA

Nesta seção primeiramente será destacada a história das mulheres no mercado de trabalho, seguido dos principais conceitos de feminismo e divisão sexual no trabalho. Em sequência, será abordado o empreendedorismo feminino evidenciando a mulher negra no mercado de trabalho e as competências empreendedoras.

2.1 MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Para entender a trajetória das mulheres nas organizações especificamente, se faz necessário conhecer historicamente as condições e os enfrentamentos que as levaram e as oportunizaram a ocuparem o espaço que ocupam atualmente na vida como um todo. Para Beauvoir (1949) toda história das mulheres foi feita pelos homens, trazendo análises do ponto de vista masculino e viril, inclusive o próprio movimento feminista como sendo parte de um instrumento nas mãos dos políticos.

Socialmente, o homem é um indivíduo autônomo e completo; ele é encarado antes de tudo como produtor e sua existência justifica-se pelo trabalho que fornece à coletividade. Vimos por que razões o papel de reprodutora e doméstica em que se confinou a mulher não lhe assegurou igual dignidade. (BEAUVOIR, 1949, p. 166).

Após a descoberta da agricultura, fogo e caça, nos primórdios das civilizações as comunidades passaram de nômades a fixar-se em territórios, e alguns papéis começaram a ser definidos. Os homens cuidavam da caça e da proteção à família e as mulheres o cuidado com a casa, filhos e da terra, com o passar do tempo é estabelecida a propriedade privada. “O corpo e a sexualidade das mulheres passaram a ser controlados, instituindo-se então a família monogâmica, e a divisão sexual e social do trabalho.” (NARVAZ; KOLLER, 2006, p. 50). Dessa forma instaura-se o patriarcado, uma ordem social voltada e centrada na descendência patrilínea e no controle dos homens sobre as mulheres.

Ainda, Narvaz e Koller (2016) afirmam que o patriarcado não estabelece poder ao pai, mas aos homens, ou categoria social masculina. É uma forma de organização social pelo princípio onde as mulheres são subordinadas aos homens e os jovens subordinados aos velhos. De acordo com Oliveira, Gaio e Bonacim (2009) em concordância, afirmam que tal sistema perdura por pelo menos 3 mil anos, e nas sociedades ocidentais do século XIX o homem era responsável pela atividade econômica exercida fora do lar burguês e às mulheres cabia o exercício do espaço doméstico. Desta forma surgiram ideias de nacionalismo, racionalidade e

individualismo, aceitando e permitindo apenas homens serem atuantes na esfera pública, dissociando e confinando as mulheres a atuação da vida familiar privada.

A partir do século XX alguns eventos na história contribuíram para a participação da mulher no mercado de trabalho, Gomes (2005) afirma que a Revolução Russa em 1917 teve como finalidade uma igualdade de acesso ao trabalho para mulheres e homens, e também, através da lei assegurar salários iguais para funções iguais. O autor cita que a Grande Recessão de 1929 foi um colapso do setor financeiro que atingiu diretamente as fábricas, o fato contribuiu para que as mulheres conseguissem alguns empregos em diversas profissões devido aos salários mais baixos, dessa forma elas eram coagidas a entrar no mercado de trabalho para fornecer, no orçamento do lar, o rendimento perdido pelo marido desempregado.

Ainda para Gomes (2005) o surgimento do telefone e da máquina de escrever também abriram espaço no mercado de trabalho para as mulheres justamente nos cargos que não interessavam os homens, mas a maior mobilização de força de trabalho feminina foi durante a Segunda Guerra Mundial onde os países diretamente envolvidos precisaram admitir mulheres em diferentes cargos, incluindo engenharia e frentes de combate e embora exercessem tais cargos ainda recebiam salários menores e eram vítimas de preconceito. Segundo Leite (1994) mesmo as condições sendo desfavoráveis para o homem, somente na segunda metade do século XX foi que surgiram oportunidades para a inserção das mulheres em outras atividades profissionais.

Diemer e Moraes (2020) afirmam que com o término do conflito em 1945 a presença masculina voltou a ser predominante no mercado de trabalho, grande parte da mão de obra feminina foi descartada e muitas mulheres foram subjugadas ao trabalho doméstico exclusivo. Outra parte, porém, pôde manter-se no mercado de trabalho com remuneração mais baixa e cargos inferiores ao dos homens. “A guerra favoreceu indiretamente a emancipação das mulheres, de modo que postas na sociedade, no mercado de trabalho, em qualquer profissão por necessidades, levou a questionamentos por parte das mesmas, como de o porquê ganhar menos exercendo a mesma função de um homem.” (DIEMER; MORAIS, 2020, p. 03).

Foi na década de 1960 na segunda onda feminista que então, as mulheres iniciaram a conquista por seus direitos, o movimento teve início nos Estados Unidos, espalhando-se por toda a América. Em âmbito mundial, um movimento coordenado pelas mulheres levou o problema da discriminação a fóruns internacionais e em 1975 foi decretado pela Organização das Nações Unidas (ONU) o Ano Internacional da Mulher, nesse mesmo ano aconteceu na Cidade do México a Primeira Conferência Mundial Sobre a Situação da Mulher. A conferência foi um marco e um símbolo de luta, reforçando os problemas da discriminação na relação

mulher e trabalho. Essa conferência serviu fomentar mundialmente a adoção de medidas de proteção, direitos humanos e cidadania às mulheres.

A Constituição Federal de 1988 protege o emprego das gestantes e garante a licença maternidade, neste mesmo documento, assumiu-se também o compromisso com a igualdade material, de fato, entre homens e mulheres, não somente a assegurada formalmente na lei. Tais avanços jamais seriam imaginados tendo em vista que a Carta Magna de 1932 proibia o trabalho da mulher grávida 4 semanas antes do parto e 4 semanas depois dele, e não impedia demissão por motivo de gravidez.

Dados de 2021 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), do IBGE, revelam que as mulheres com 15 anos ou mais de idade representam 54,5% da população na força de trabalho, enquanto os homens representam 73,7%. O indicador de 25 a 49 anos revela que a presença de crianças com até 3 anos de idade vivendo no domicílio é algo importante que caracteriza e determina a ocupação ou não das mulheres no mercado de trabalho. Entre aquelas que possuem crianças nessa faixa etária a taxa de participação em relação a PIT é de 54,6%, enquanto as que não possuem crianças é de 67,2%.

A PNAD (2021) ainda aponta que o nível de ocupação dos homens é superior ao das mulheres em ambas as situações, com filhos ou sem filhos e a pesquisa revela também que o tempo dedicado aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos chega a quase o dobro de tempo dos homens, e a necessidade de conciliar a dupla jornada de trabalho remunerado e não-remunerado contribui para explicar a menor participação ou inserção de tais mulheres no mercado de trabalho. Olhando por tal viés, o empreendedorismo surge como alternativa a tais demandas femininas dessa forma os autores Quental & Wetzel (2002) concluíram que muitas mulheres optaram pela atividade empreendedora em razão da autonomia e da flexibilidade que esta lhes proporciona e por fatores que não estão relacionados diretamente com a necessidade, e sim, uma estratégia para conciliação de trabalho e família.

2.1.1 Feminismo

A participação das mulheres no mercado de trabalho vem crescendo consideravelmente desde o século XVIII, porém, está longe do ideal ou do equilíbrio, não só com relação à sua participação no quadro funcional das empresas, mas também às chances de progressão de carreira e igualdade salarial. O feminismo como movimento social se originou na modernidade, pois inicialmente estava relacionado a reivindicações de direitos políticos, sociais e econômicos tendo uma das principais conquistas da época o sufrágio, ou direito ao voto como o ápice da

movimentação e mobilização das mulheres. O movimento feminista foi um marco histórico para a sociedade e principalmente para a vida das mulheres e as ideias deste movimento tem se difundido cada vez mais, colocando em evidência assuntos como “igualdade de gênero dentro das organizações”, “divisão sexual no trabalho” e “empreendedorismo feminino”.

Os movimentos feministas são apresentados através das chamadas “ondas”, essas ondas são períodos que nos auxiliam na compreensão da cronologia e nas demandas e conquistas que essas mulheres foram alcançando ao longo do tempo. A primeira onda teve início no século XIX, na Inglaterra, onde as mulheres organizaram-se por seus direitos e o primeiro deles foi o voto. “As sufragetes, como ficaram conhecidas, promoveram grandes manifestações em Londres, foram presas várias vezes, fizeram greves de fome [...]” (PINTO, 2010, p. 15). Em concordância, Gurgel (2010) afirma que o feminismo teve sua primeira expressão na Revolução Francesa, onde as mulheres reivindicaram além de seus direitos políticos o direito ao alistamento e ao acesso às armas para defesa e participação na guerra.

As mulheres defendiam que o sufrágio universal possibilitaria o acesso das mulheres ao parlamento e por conseguinte abriria a possibilidade de mudança no conjunto das leis e instituições. A luta sufragista também possibilitaria uma ampla aliança entre as mulheres, unificando posições políticas diferentes. (GURGEL, 2010, p. 03).

De acordo com Pinto (2010) no Brasil, a primeira onda também se manifestou através da luta pelo voto e teve como líder a bióloga Bertha Lutz, uma cientista de grande importância e uma das fundadoras da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino. Tal organização foi a responsável pela campanha pública pelo voto feminino e levou em 1927 um abaixo assinado ao Senado pedindo aprovação do Projeto de Lei que dava direito de voto às mulheres, no qual foi conquistado em 1932 na promulgação do Novo Código Eleitoral Brasileiro. A primeira onda do feminismo esteve associada também ao movimento de mulheres operárias anarquistas, associadas a “União das Costureiras, Chapeleiras e Classes Anexas”.

Um dos pontos de impacto da primeira onda foi o entendimento do papel de submissão que a mulher assumia perante a sociedade, pois acreditava-se que biologicamente o papel da mulher era exclusivamente do lar e para os filhos e mediante isso, ela passava a ser uma propriedade de seu marido quando submetida ao casamento. A primeira onda perdeu a força tanto nos Estados Unidos, quanto na Inglaterra e no Brasil em meados de 1930, porém, em 1960 o movimento volta a ter força, e as mulheres trouxeram pela primeira vez a pauta das relações de poder entre homens e mulheres. No decorrer dos 30 anos entre a primeira e a segunda onda

feminista, dois livros marcarão e serão guias fundamentais para a chamada segunda onda do feminismo: *O “segundo sexo”*, de Simone de Beauvoir, publicado pela primeira vez em 1949 e *“A mística feminina”*, de Betty Friedan publicado pela primeira vez em 1963, ambos livros questionavam o papel da mulher não apenas na sociedade, mas situavam a dominação existente do homem sobre a mulher.

O feminismo aparece como um movimento libertário, que não quer só espaço para a mulher – no trabalho, na vida pública, na educação –, mas que luta, sim, por uma nova forma de relacionamento entre homens e mulheres, em que esta última tenha liberdade e autonomia para decidir sobre sua vida e seu corpo. Aponta, e isto é o que há de mais original no movimento, que existe uma outra forma de dominação – além da clássica dominação de classe –, a dominação do homem sobre a mulher – e que uma não pode ser representada pela outra, já que cada uma tem suas características próprias. (PINTO, 2010, p. 16).

A segunda onda feminista ocorreu de 1960 a 1980, e os acontecimentos divergiam muito no mundo, “na Europa e nos Estados Unidos o cenário era muito propício para o surgimento de movimentos libertários, principalmente aqueles que lutavam por causas identitárias, no Brasil o que tínhamos era um momento de repressão total da luta política” (PINTO, 2010, p. 16). Entremeio ao regime militar de 1968 no Brasil, no ano de 1970 ocorreram as primeiras manifestações da segunda onda feminista, manifestações estas que emergiam como consequência da resistência das mulheres à ditadura e também a união do movimento feminista mundial. Gurgel (2010) aponta que em meados da década de 1980 houve uma forte iniciativa da parte dos governos em incorporar nas políticas públicas como base ou como tema transversal a categoria das relações sociais de gênero.

A terceira onda feminista surgiu na década de 90, e foi marcada por abordar a diversidade feminina, trazendo com força vertentes como o movimento negro, movimentos homossexuais e demais minorias. Esse período traz enfoque a subjetividade da mulher, ou seja, entende-se que o gênero não é algo que deve ser considerado de forma isolada, pois existem diferenças entre as próprias mulheres no que diz respeito a raça, classe ou religião. O feminismo negro avançou em 1970, e no Brasil o feminismo negro começa a ganhar força nos anos 1980. “A necessidade de lutar por pautas específicas fez com que as mulheres negras, no bojo destes movimentos hegemônicos, buscassem unir-se para criar o próprio movimento social, reivindicando, deste modo, sua posição de mulheres negras” (MIURA, 2017.p 45).

Miura (2017) ainda comenta que o movimento feminista hegemônico diversas vezes tinha sua pauta conflitante com as demandas das mulheres negras e um caso muito específico, por exemplo, foi a busca pelo direito ao aborto pois enquanto as mulheres brancas lutavam por essa pauta as mulheres negras ainda estavam em busca do direito de terem seus filhos, pois na maioria das vezes elas eram submetidas a esterilização forçada por objetivos “higienistas” e eugenistas. Enquanto as feministas brancas e de classe média lutavam contra o trabalho doméstico, até a II Guerra Mundial era o tipo de ofício que estava destinado as mulheres negras como uma herança da escravatura. De acordo com Ribeiro (1995) no ano de 1988 surgiu o primeiro movimento social formado por mulheres negras e um dos principais objetivos era possibilitar que as mesmas criassem seus próprios referenciais, deixando de olhar o mundo pela visão do homem negro, branco ou pela mulher branca.

Esse novo olhar feminista e antirracista, ao integrar em si tanto as tradições de luta do movimento negro como a tradição de luta do movimento de mulheres, arma essa nova identidade política decorrente da condição específica do ser mulher negra. O atual movimento de mulheres negras, ao trazer para a cena política as contradições resultantes da articulação das variáveis de raça, classe e gênero, promove a síntese das bandeiras de luta historicamente levantadas pelos movimentos negros e de mulheres do país, enegrecendo de um lado, as reivindicações das mulheres, tornando-as assim mais representativas do conjunto das mulheres brasileiras, e, por outro lado, promovendo a feminização das propostas e reivindicações do movimento negro. (CARNEIRO, 2001, p. 02)

Ribeiro (1995) ainda afirma que dos anos 70 aos anos 90 percebe-se o avanço da relação das mulheres negras com o movimento feminista, embora com muitas dificuldades, ainda existe um longo caminho a percorrer. Diante de toda movimentação e críticas recebidas inicialmente como “radicais”, as mulheres negras conquistaram visibilidade e pauta no movimento feminista, no qual, incluíram a questão racial e étnica como uma luta importante por democracia e cidadania.

2.1.2 Divisão sexual no trabalho

Para compreender as questões de gênero e a divisão sexual no trabalho é necessário primeiramente entender de fato o que é gênero, o termo gramaticalmente constitui indivíduos de sexos diferentes. “Gênero não se relaciona simplesmente às ideias, mas também às instituições, às estruturas, às práticas cotidianas, como aos rituais, e tudo o que constitui as

relações sociais.” (SCOTT, 1995, p. 15). “Falar em gênero em vez de falar em sexo indica que a condição das mulheres não está determinada pela natureza, pela biologia ou pelo sexo, mas é resultante de uma invenção social e política” (COLLING, 2014, p. 39). “[...] essa explicação da ordem natural não passa de uma formulação ideológica que serve para justificar os comportamentos sociais de homens e mulheres em determinada sociedade.” (GROSSI, 1998, p. 04).

De acordo com os autores citados acima, gênero determina algo que é social, político ou cultural e nenhum indivíduo existe sem relações sociais. O uso do gênero como um termo de categoria de análise surgiu com o movimento feminista que tem como bandeira a luta pela igualdade de gênero existente na sociedade e além disso, compreender como estas questões configuram os âmbitos sociais, culturais e econômicos. Quando falamos de gênero logo relacionamos ao sexo, porém ao se referir ao mesmo, a gramática concerne a "conformação particular que distingue o macho da fêmea, nos animais e nos vegetais, atribuindo-lhes um papel determinado na geração e conferindo-lhes certas características distintivas." (FERREIRA, 2010, p. 1.927).

A diferença biológica entre os sexos, isto é, entre o corpo masculino e o corpo feminino e, especificamente, a diferença *anatômica* entre os órgãos sexuais, pode assim ser vista como justificativa natural da diferença socialmente construída entre os *gêneros* e, principalmente, da divisão social do trabalho. (BOURDIEU, 1999, p. 20)

Bourdieu (1999) afirma em sua obra *A dominação masculina* que essa dominação ocorre em todas as esferas sociais como uma forma particular de violência simbólica, conceito que descreve o processo em que se perpetuam e se impõe determinados valores culturais. A violência simbólica tem seus efeitos em âmbito psicológico atuando como a manutenção de um poder que se infiltra nas relações, pensamentos e concepção de como o mundo funciona, essas concepções invisíveis nos levam a tecer pensamentos mesmo que involuntariamente marcados por preconceitos, interesses e opiniões. Ainda de acordo com o autor, ele enfatiza que essas relações desiguais de poder são “aceitas” pelos grupos dominados, não sendo uma aceitação consciente, mas uma submissão pré-reflexiva, ou seja, a condição de possibilidade para uma possível reflexão. Diante disso, a diferença biológica dos corpos, ou “sexo” seriam espaços onde essa desigualdade implícita de gênero e da dominação masculina seriam neutralizadas.

Ora, longe de afirmar que as estruturas de dominação são a-históricas, eu tentarei, pelo contrário, comprovar que elas são produto de um trabalho incessante (e, como tal, histórico) de reprodução, para o qual contribuem agentes específicos (entre os quais os homens, com suas armas como a

violência física e a violência simbólica) e instituições, famílias, Igreja, Escola, Estado. (BOURDIEU, 1999, p. 46).

Bourdieu (1999) ainda destaca o fato de que sempre existe uma relação de dominação entre os dois sexos, e que suas práticas e representações não são simétricas e estão construídas através do princípio de divisão fundamental entre o masculino e feminino. Tal princípio seria o que cria, organiza e expressa o “desejo” masculino como um desejo de “posse”, sexualmente falando uma dominação erotizada sobre a mulher enquanto a esta, o “desejo” de ser dominada apresentado o ato sexual como uma forma de “apropriação” ou “posse”. Desta forma compreende-se socialmente a ligação de sexualidade a poder e autoridade, onde o masculino destaca-se como figura de honra, inferiorizando o feminino de forma tal que em sociedades como a dos gregos a homossexualidade era considerada desonra e levava a perda do estatuto de homem íntegro e de cidadão.

Compreende-se que, sob esse ponto de vista, que liga sexualidade a poder, a pior humilhação, para um homem, consiste em ser transformado em mulher. E poderíamos lembrar aqui os testemunhos de homens a quem torturas foram deliberadamente infringidas no sentido de feminilizá-los, sobretudo pela humilhação sexual, com deboches a respeito de sua virilidade, acusações de homossexualidade ou, simplesmente, a necessidade de se conduzir com eles como se fossem mulheres, fazendo descobrir “o que significa o fato de estar sem cessar consciente de seu corpo, de estar sempre exposto à humilhação ou ao ridículo e de encontrar um reconforto nas tarefas domésticas ou na conversa fiada com os amigos”. (BOURDIEU, 1999, p. 32)

Os autores Rosaldo e Lamphere (1979) afirmam que independente de seu modelo de organização familiar ou econômico, todas as sociedades são estruturadas com base na supremacia masculina e esse fenômeno supostamente dá-se em função da oposição da esfera privada e da esfera pública. Dessa perspectiva, os sistemas socioculturais identificariam e classificariam o lugar da mulher como associado prioritariamente, quando não exclusivamente vinculado, ao espaço doméstico devido ao seu papel de mãe. Os autores ainda comentam que a unidade privada socialmente está encarregada de reproduzir e socializar novos membros a sociedade, enquanto a unidade pública é uma estrutura dominadora das relações e alianças que é a sociedade.

Para Rosaldo e Lamphere (1979) a mulher possui um papel social visto como mais próxima da natureza por sua capacidade de lactação, enquanto o homem por sua vez é livre ou forçado a criar artificialmente, ou por meios culturais. Essas associações da mulher com a esfera privada já as identificam em uma ordem inferior da organização cultural e social devido a essa relação com a “natureza”, colocando o homem em posição de quem detém a “cultura”, e são

criadores “naturais” da política, religião, rituais e tudo que é de criatividade humana e domínio cultural, opondo-se à natureza. Para Scott (1995) o termo “gênero” é uma forma de indicar “construções culturais”, ou seja, a criação social sobre os papéis do homem e da mulher, distinguindo a prática sexual dos papéis sexuais atribuídos às mulheres e aos homens, enfatizando todo um sistema de relações que não é diretamente determinado pelo sexo. (entrelaço entre gênero e divisão sexual do trabalho)

A divisão sexual do trabalho tem como características essa designação prioritária do homem a esfera pública ou produtiva e a mulher a esfera privada ou reprodutiva. “A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos.” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599), para estes autores existem dois princípios que organizam esse conceito, o princípio da separação que trata da existência de “trabalho de homem” e “trabalho de mulher” e o princípio hierárquico que define que o trabalho do homem “vale” mais que o trabalho da mulher.

Para Yannoulas (2002) o fenômeno de inserção de homens e mulheres de forma distinta no mercado de trabalho é chamado de Segmentação ou segregação dos mercados de trabalho baseada em gênero. Essa segmentação representa setores com nichos de trabalho específicos que detêm a maior concentração de oportunidades voltadas apenas para mulheres e com um número de ocupação reduzido dentro da cadeia produtiva, isso dá-se a divisão sexual horizontal do mercado de trabalho. Para Quirino (2016, p. 235) “a divisão sexual do trabalho, enquanto categoria de análise, concebe as relações entre homens e mulheres como vivenciadas e pensadas como gênero masculino e feminino, oriundas da construção histórica e das relações sociais nas quais estão presentes as relações de poder.”

Suas ocupações têm em comum o fato de serem derivadas das funções de reprodução social e cultural, tradicionalmente desempenhadas pelas mulheres. Quando não são extensões diretas da domesticidade, requerem qualidades muito estimuladas na socialização das meninas (paciência, docilidade, meticulosidade, delicadeza, etc.), como por exemplo nas linhas de montagem da indústria eletromecânica. (YANNOULAS, 2002, p. 15)

“Nas sociedades capitalistas, a mulher padece dessa dupla carga: a opressão, o preconceito, a marginalização pela sua condição feminina e, por outro lado, a exploração econômica, imputando-lhe uma dupla jornada como trabalhadora doméstica e assalariada” (QUIRINO, 2016, p. 235). Yannoulas (2002) ainda destaca que a remuneração do trabalho feminino se encontra na divisão sexual vertical do trabalho, ou seja, as mulheres estão em

desvantagem em ascensão de cargos, carreira, salários e nas condições de trabalho, pois socialmente, o homem é o “provedor do lar” e é o responsável pelo sustento da família e por esse motivo, é melhor posicionado profissionalmente. Pesquisas apontam que as mulheres precisam sempre mostrar um requisito a mais que seus colegas homens para ocupar o mesmo cargo, “O conceito de pirâmide ocupacional baseada em gênero, diretamente vinculado à dita divisão sexual vertical do trabalho, indica que as mulheres contam com menos possibilidades de promoção a cargos mais altos que os homens.” (YANNOULAS, 2002, p. 16).

Esse fenômeno de segregação hierárquica é chamado de *Glass Ceiling* ou Teto de vidro, uma barreira “invisível” que bloqueia o crescimento profissional das mulheres dentro da organização. O *Glass Ceiling* não é apenas uma barreira, mas sim a existência de artifícios que “[...] atuam na rigidez e no fechamento da estrutura das hierarquias organizacionais” (CAPPELLIN, 2008, p. 96), a autora ainda traz que as mulheres avançam na pirâmide ocupacional, porém não ganham espaço ou oportunidades de acessar os cargos de alto nível, mesmo possuindo capacitação e diploma universitário.

2.1.3 Mulheres negras no mercado de trabalho

Para entender o cenário da mulher negra no mercado de trabalho atual é necessário compreender fatos que ocorreram no passado e que transformaram a história para o que de fato é hoje. A luta da mulher negra por espaço foi diferente da luta das mulheres brancas num geral, o feminismo ramifica-se em várias vertentes, e uma delas é o feminismo negro. Segundo Davis (1982) quando olhamos para a sociedade colonial observamos certa hierarquia: de um lado o senhor do engenho dono das terras e da casa grande e do outro os escravos que são a força de trabalho. Em meio a esse cenário temos homens e mulheres livres, que vivem na precariedade social, porém, essa definição de sociedade colonial tem como base o patriarcalismo refletindo de maneira extrema na mulher.

Devido a estrutura socialmente paternalista e patriarcal atribuiu-se ao homem branco o papel de cidadão, trabalhador, detentor da lei e da cultura na esfera pública e a mulher branca o papel de esposa, cuidadora do lar e mãe, ou seja, a mulher era exclusivamente pertencente ao ambiente privado e conseqüentemente propriedade do homem, sendo amada respeitada e prestando “suporte” ao seu marido. Davis (1982) ainda ressalta que para as mulheres negras escravas, o papel era totalmente contrário, pois tal como os homens negros, elas também eram meios de produção: desempenhavam afazeres na casa grande, no campo eram mão de obra no corte do engenho e também eram reprodutoras de novos escravos.

O sistema da escravatura define os escravos como bens móveis. As mulheres eram olhadas não menos que os homens, eram vistas como unidades rentáveis de trabalho, elas não tinham distinção de gênero na medida das preocupações dos donos de escravos. Na opinião de um historiador “as mulheres escravas eram primeiro trabalhadoras a tempo inteiro para o seu dono e depois apenas incidentalmente uma esposa, uma mãe, uma dona de casa”. Tendo em conta que no século XIX a ideologia de feminilidade enfatizava os papéis de mães cuidadoras, companheiras dóceis e donas de casas para os seus maridos, as mulheres negras eram praticamente uma anomalia. (DAVIS, 1982, p. 10).

Os autores Abreu, Jorge e Sorj (1994) revelam que para as mulheres negras alcançarem o salário médio das mulheres brancas com quatro a sete anos de estudo, elas devem estudar pelo menos quatro anos a mais, ou seja, totalizando oito ou onze anos de estudo. Para Biroli e Miguel (2015, p. 41) “As desvantagens incidem sobre determinadas mulheres relativamente a determinados homens; gênero, raça e classe produzem conjuntamente as hierarquias que colocam mulheres negras em posição de maior desvantagem.”

Um estudo do IBGE (2021) sobre Indicadores sociais das mulheres no Brasil aponta que a mulher negra está em desvantagem social se comparada com dados de homens e mulheres brancos e até mesmo de homens negros, pois contam com menor índice de escolaridade e maior dedicação ao cuidado de pessoas e afazeres domésticos. Os dados revelam a segunda variável como uma das condições mais impactantes na inserção de tais mulheres no mercado de trabalho, pois é marcada pela necessidade da dupla jornada entre trabalho remunerado e não-remunerado.

No caso das desigualdades de gênero, embora as mulheres apresentem um melhor desempenho educacional (média de anos de estudos mais elevada, maiores taxas de escolarização em todos os níveis de ensino e uma maior proporção de pessoas com nível superior concluído), elas ainda enfrentam desafios no que diz respeito aos retornos esperados pelo investimento educacional: seus rendimentos são inferiores aos dos homens, sua participação nos postos de comando e na condição de proprietárias-empregadoras ainda é restrita. (LIMA, 2009, p. 54).

Tendo em vista o contexto histórico do negro no Brasil como um todo, Monteiro (2013) esclarece que a população afro-brasileira foi lesada de forma coletiva e que levantar-se de maneira social e econômica de modo individual não será fácil, dessa forma, a coletividade para tal propósito é fundamental para fortalecer e tornar competente a população negra a fim de garantir possibilidades de ocuparem todos os espaços.

2.2 EMPREENDEDORISMO FEMININO

Com a velocidade das inovações tecnológicas e da evolução do mercado em um curto período de tempo, 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. Para ele existem problemas e soluções e não apenas problemas. A palavra empreendedorismo deriva do latim *imprehendere* 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).

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 tem como característica natural maior empatia, sensibilidade, comprometimento e vontade de ajudar em uma maneira geral e essas características garantem o êxito em empreendimentos liderados por elas. Dessa forma, Cramer et al., (2012, p. 57) complementam “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”.

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). Dessas mulheres empreendedoras 43% estão localizadas na região Sudeste, 68% tem ensino médio, superior completo ou maior e 67% têm entre 35 a 64 anos. Quanto a cor, 51% são brancas, 47% negras e 2% amarelas ou indígenas (GEM, 2020).

A revolução no trabalho e na família modificou as estruturas sociais, instituições e culturas que formam a base da sociedade. Esse 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. Em última análise, os indicadores sociais das mulheres do Brasil, divulgado 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. 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).

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 tem 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. Para Ferreira & Nogueira (2013) pode-se dizer 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.

2.2.1 Mulheres negras empreendedoras

O empreendedorismo é essencial ao processo de desenvolvimento econômico de um país, e a partir da realidade de mudanças rápidas e novas demandas observa-se que surgem a cada dia mais negócios informais, empresas e pessoas ligadas ao ramo da tecnologia da informação oxigenando gradativamente a revolução 4.0 com novas descobertas e novos

produtos. 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 Moraes (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 empreendedora 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 E 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 que 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 a 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”, porque 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 diminui 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 tem 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, portanto, 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 E 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 a 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, afim 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.

2.2.2 Competências empreendedoras

Pode-se entender como competência um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que capacitam ou trazem aptidão a um indivíduo para desempenhar determinada função ou entrega. “Uma competência empreendedora pode ser considerada como um tipo de característica superior que destaca os indivíduos denominados competentes, através dos diferentes traços de personalidades, habilidades e conhecimentos.” (MAMEDE; MOREIRA 2005, p. 05). Ainda, Mamede e Moreira (2005) afirmam que as competências são observadas como uma espécie de estoque de recursos que o indivíduo possui. Mesmo que o foco da análise

não seja o indivíduo em si, existe uma grande importância de alinhamento das competências às necessidades das posições ou cargos existentes dentro das organizações.

Existem competências associadas a posturas empreendedoras que auxiliam na compreensão de atributos geradores de respostas de valor na interação com grupos internos e externos à organização. Elas se vinculam ao senso de identificação de oportunidades, à capacidade de relacionamento em rede, às habilidades conceituais, à capacidade de gestão, à facilidade de leitura, ao posicionamento em cenários conjunturais e ao comprometimento com interesses individuais e da organização. (MAMEDE, MOREIRA 2005, p. 05).

Desta maneira Man e Lau (2000) *apud* Campelo *et al.* (2019) dividiram e categorizaram as competências em características, sendo possível compreender comportamentos dos indivíduos em seis dimensões: Oportunidade, Relacionamento, Conceituais, Administrativas, Estratégicas e Compromisso. Juntamente, Cooley (1990) *apud* Ferras *et al.* (2017 p.35) refere-se a um modelo de competências identificadas em empreendedores, divididos em três conjuntos de ações: realização, planejamento e poder que definem-se em competências, características e comportamentos manifestados pelo empreendedor, sendo elas: Busca de Oportunidade e iniciativa, Correr Riscos Calculados, Exigência de Qualidade e Eficiência, Persistência, Comprometimento, Busca de informações, Estabelecimento de metas, Planejamento e Monitoramento Sistemáticos, Persuasão e Rede de Contatos, Independência e Autoconfiança.

A relação entre Empreendedorismo e Universidade é discutida e fomentada no Brasil através de um estudo denominado Universidades Empreendedoras. De acordo com a Brasil Júnior (2019) a Universidade Empreendedora é a comunidade acadêmica, inserida em um ecossistema favorável, que desenvolve a sociedade por meio de práticas inovadoras. De acordo com Campelo *et al.*, (2019) afirmam que a educação empreendedora através das universidades tem como papel a formação de competências empreendedoras nos indivíduos para que eles sejam capazes de identificar oportunidades a fim de gerar o empreendedorismo por oportunidade, no qual, promove o desenvolvimento econômico e gera inovação. Assim, as universidades assumem um papel de protagonismo na criação de agentes de transformação da sociedade, que adquiriram competências empreendedoras no curso de administração de empresas.

O papel da universidade vai além de formar e preparar pessoas para o mercado de trabalho, além do conhecimento técnico, a relação universidade-discente envolve também o aprendizado envolvendo questões sociais e habilidades comportamentais que fazem parte da construção de um profissional que impacte também a sociedade. As Instituições de Ensino Superior são as

principais desenvolvedoras de competências empreendedoras. Dessa forma, necessita-se manter o nível de qualidade do ensino, proporcionando novos métodos e novas práticas de estudo, afim de tornar seu papel mais desafiador, e desenvolver além da teoria, práticas que auxiliem na compreensão e permita a vivência da atividade empreendedora, contribuindo para aprimorar conhecimentos já existentes e novas formas de pensar. (CAMPELO *et al.*, 2019).

A Educação Empreendedora tem como propósito a construção sistemática de um processo de ensino que associa teoria à prática, o qual contribui para melhorar a formação dos futuros profissionais e aspirantes a empresários. Dito isto, reconhece-se a sua relevância na formação do administrador, pois muitas características necessárias ao empreendedor também são requeridas ao administrador e, assim, a educação contribui para formar um profissional com habilidades e competências, tanto para atuar nas organizações quanto para enveredar em empreendimentos próprios. (SOUZA SILVA *et al.*, 2021, p. 89)

Dessa forma, entende-se que as competências empreendedoras são essenciais na formação empreendedora, devendo ser trabalhadas dentro da universidade para que exista uma troca entre universidade, empreendedores e sociedade propiciando um ambiente cada vez mais elaborado e aumente o grau de desenvolvimento econômico da região. Pode-se afirmar, portanto, que a formação de novos empreendedores é possível sim, e isso se dá através de suas competências. “Nas demais discussões a respeito de empreendedorismo, as competências são valores pertencentes às pessoas, que baseados na inteligência e na personalidade, permitem que os indivíduos obtenham melhores comportamentos.” (CAMPELO *et al.*, 2019, p. 134).

A universidade, ao se dispor a apostar no empreendedorismo, deve fazê-lo de forma aliada, harmonizada e transversal. O assunto não é para ser discutido apenas em uma disciplina isolada e muito menos entre as quatro paredes da sala de aula. Ele deve ser vivenciado com intensidade por todos, em todas as direções. O professor deve levar para a sala de aula o tema de forma integrada às outras disciplinas, à instituição e à comunidade. Cabe a todos os professores a responsabilidade de fazer com que os alunos sejam estimulados a pensar e agir com uma mentalidade empreendedora. (LOPES, 2010, p. 82-83)

Lopes (2010, p. 88) ainda complementa que “Os jovens estudantes encontram na educação empreendedora uma forma de enfrentar as desigualdades do mundo contemporâneo, seja como forma de distribuição de renda ou de inclusão social”.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo serão apresentados os procedimentos metodológicos de pesquisa que foram utilizados para a elaboração do presente trabalho, para isso, será utilizado como base a definição do que é metodologia e o estudo das etapas a serem concluídas a fim de atender o objetivo desta pesquisa. Para os autores Marconi e Lakatos (2003, p. 155) a pesquisa “[...] é um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais”. Vergara (2003, p. 12) enfatiza que “método é um caminho, uma forma, uma lógica de pensamento”. A autora complementa que os procedimentos metodológicos podem ser divididos em: tipo de pesquisa, universo e amostra, seleção dos sujeitos, coleta de dados e tratamento dos dados. Este capítulo foi dividido em quatro seções no qual serão expostos o método utilizado para desenvolver a referida pesquisa.

3.1 TIPO DE PESQUISA

Para que se alcance o objetivo geral desta pesquisa que é evidenciar o perfil empreendedor e as experiências de mulheres negras estudantes do curso de Administração da UFFS no processo de construção profissional a abordagem adotada trata-se da qualitativa pois “as quantificações fortalecem os argumentos e constituem indicadores importantes para análises qualitativas” (GRÁCIO, GARRUTTI, 2005, p. 119). O autor Gil (1999, p. 35) afirma que “os procedimentos estatísticos fornecem considerável reforço às conclusões obtidas” reforçando o posicionamento da utilização da abordagem quantitativa nas pesquisas de Ciências e Educação. Foi utilizada as duas abordagens em consequência da subjetividade das questões abertas referentes a temática cor e experiências no mercado de trabalho. Dessa forma serão analisadas as métricas das respostas, além das experiências individuais das participantes.

Vergara (2003) destaca que as pesquisas podem se classificar quanto aos fins e quanto aos meios, aos fins a presente pesquisa classifica-se como descritiva, explicativa e aplicada. “A pesquisa explicativa visa identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência dos fenômenos. aprofunda o conhecimento da realidade porque explica a razão, o “porquê” das coisas.” (SILVA, MENEZES, 2001, p. 21). Os autores ainda citam que a pesquisa descritiva tem como objetivo descrever características de uma determinada população e se utiliza do uso de técnicas padronizadas de coleta de dados, como questionários e num geral, assume a forma de levantamento de dados. “Procede-se à solicitação de informações a um

grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados” (GIL, 1993, p. 56).

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. “Procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados” (GIL, 1993, p. 56). “Um projeto de levantamento apresenta uma descrição quantitativa ou numérica de tendências, atitudes ou opiniões de uma população, estudando-se uma amostra dessa população.” (CRESWELL, 2010, p. 178).

3.2 UNIVERSO E AMOSTRA E SUJEITO DE PESQUISA

O universo da pesquisa trata-se da definição de toda a população e a população amostral. Para Vergara (2003, p. 50) entende-se por população “[...] um conjunto de elementos (empresas, produtos, pessoas, por exemplo) que possuem as características que serão objeto de estudo.”, a população amostral ou amostra é uma parte do universo selecionada de acordo com algum critério de representatividade. De acordo com Gil (2008, p. 90) amostra é “Subconjunto do universo ou da população, por meio do qual se estabelecem ou se estimam as características desse universo ou população.”

A seleção dos sujeitos da pesquisa acontecerá através de uma amostragem não-probabilística por acessibilidade, também pode ser citada pela literatura por amostragem não-probabilística por conveniência. A amostragem não-probabilística de acordo com Gil (2008, p. 91) “não apresentam fundamentação matemática ou estatística, dependendo unicamente de critérios do pesquisador”. A amostragem por acessibilidade ou por conveniência para Vergara (2003, p. 51) é um método "longe de qualquer procedimento estatístico, seleciona elementos pela facilidade de acesso a eles." em conformidade, Gil (2008, p. 94) afirma “O pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam, de alguma forma, representar o universo.”

3.2.1 Universo e Amostra

O universo da pesquisa contempla a Universidade Federal da Fronteira Sul *campus*

Chapecó, na qual, foi criada através da Lei Nº 12.029 em 15 de Setembro de 2009, abrangendo mais de 400 municípios da Mesorregião Grande Fronteira do Mercosul, Sudoeste do Paraná, Oeste de Santa Catarina e Noroeste do Rio Grande do Sul. Atualmente conta com seis *campi* sendo eles: Realeza e Laranjeiras do Sul (PR), Cerro Largo, Erechim e Passo Fundo (RS) e Chapecó (SC) que sedia a instituição abordada nesta pesquisa (UFFS, 2023). A Universidade conta com mais de 50 cursos de graduação, porém o curso selecionado para o desenvolvimento da referida pesquisa foi o curso de Administração campus Chapecó, no qual entende-se possuir maior afinidade com o tema por ter como objetivo geral citado em seu Projeto Pedagógico do Curso de Graduação:

[...] formar o profissional administrador dotado de capacidade analítica e empreendedora, com visão sistêmica da organização, para constituir-se em agente de mudança e transformação social tendo em vista a responsabilidade e a ética coletiva, comprometido ainda com os processos de cooperação voltados para o desenvolvimento regional integrado e sustentado. (PPC, 2017, p. 39)

Buscando fomentar o empreendedorismo o curso possui conexão direta com projetos de extensão voltados empreendedorismo, dentro disso, podemos citar: Incubadora de Negócios (INNE) *campus* Chapecó, INOVARE - gestão empresarial e universitária *campus* Cerro Largo, Projeto Básico de Incubação de Empreendimentos para ITCEES *campus* Cerro Largo, EMPREENDE UFFS *campus* Chapecó, Escola de Empreendedores *campus* Chapecó, Health TechsLab — Programa para fomento e ativação de Health Techs no *campus* Chapecó, INTEGRA EJ — Programa de integração e desenvolvimento das empresas juniores do *campus* Chapecó (UFFS, 2023). Nesse sentido, a grade curricular também engloba componentes obrigatórios que abrangem e trabalham os futuros profissionais diretamente em sala de aula, fomentando a inovação e o empreendedorismo, bem como mantém a prática de ações de educação empreendedora.

Na UFFS são ofertadas 14 disciplinas ligadas ao tema empreendedorismo, divididas em 11 cursos de graduação. As disciplinas de empreendedorismo alcançam apenas 30% dos cursos de graduação da UFFS. As disciplinas estão listadas no Quadro 05 e o Quadro 09 apresenta a análise destes Componentes Curriculares Regulares (CCRs). (ARRUDA, 2022, p. 50)

O curso de Graduação em Administração busca formar profissionais com conhecimentos, habilidades e atitudes para gerenciarem e liderarem todos os tipos de empreendimentos planejando, controlando, organizando e dirigindo essas atividades. (UFFS, 2023).

3.2.2 Sujeito da Pesquisa

O sujeito de pesquisa de acordo com Vergara (2003) serão as pessoas que fornecerão os dados necessários à pesquisa. Os autores Marconi e Lakatos (2003) destacam e conceituam o universo e a importância de sua delimitação:

[...] A delimitação do universo consiste em explicitar que pessoas ou coisas, fenômenos etc. serão pesquisados, enumerando suas características comuns, como, por exemplo, sexo, faixa etária, organização a que pertencem, comunidade onde vivem etc. (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 223)

A população escolhida foi as acadêmicas negras do curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul *campus* Chapecó, e essa população foi definida para ser possível compreender a relação gênero e raça na construção profissional de tais mulheres, identificar competências empreendedoras e uma possível intenção de empreender. A participação na pesquisa foi voluntária e as acadêmicas que não atenderam aos critérios solicitados foram dispensadas na primeira etapa do processo por critérios de seleção e exclusão. A pesquisadora trabalhou com os seguintes critérios:

1. Ser maior de 18 anos;
2. Se autodeclarar preta;
3. Ser acadêmica do curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul *campus* Chapecó.

Para selecionar as participantes da pesquisa, a pesquisadora seguiu as seguintes etapas:

1. Mapeou-se através de base de dados fornecida pela secretaria do curso as acadêmicas com matrículas ativas no curso de administração do *campus* Chapecó que se autodeclararam pretas;
2. Realizou-se contato via e-mail e redes sociais (*Instagram*) de forma singular com as acadêmicas mapeadas e lançou-se convite de participação do estudo.

O mapeamento das participantes ocorreu na última quinzena de maio de 2023 e início de junho de 2023, durante essa etapa foram identificadas 11 acadêmicas que se autodeclararam pretas de uma amostra 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, apenas 06 concordaram com a participação e responderam ao questionário, as acadêmicas respondentes serão descritas e identificadas por nomes fictícios visando o anonimato das mesmas, sendo estes: A1, A2, A3, A4, A5 e A6.

3.3 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

Para Marconi e Lakatos (2003) os procedimentos para realização de coleta de dados variam de acordo com o tipo de investigação e as circunstâncias, e se classificam em: coleta documental, observação, entrevista, questionário, formulário, medidas de opiniões e de atitudes, técnicas mercadológicas, testes, sociometria, análise de conteúdo e história de vida. "O rigoroso controle na aplicação dos instrumentos de pesquisa é fator fundamental para evitar erros e defeitos resultantes de entrevistadores inexperientes ou de informantes tendenciosos." (MARCONI, LAKATOS, 2003, p. 166). Desta forma, levando em consideração o contexto das acadêmicas do curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul *campus* Chapecó os dados foram coletados através de *survey* ou pesquisa de campo, que para Gil (2008, p. 55) "procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca de um problema estudado para em seguida, obter as conclusões correspondentes dos dados coletados."

Como instrumento de coleta de dados da pesquisa foi utilizado um questionário online através da plataforma Google Formulários, as questões foram elaboradas levando em consideração o alcance ao objetivo da referida pesquisa. O autor Gil (2008, p. 121) salienta que o "questionário é uma técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas e etc." O instrumento de coleta de dados utilizado na pesquisa está disponível no Apêndice B e foi elaborado e dividido em quatro seções, a primeira abrange das questões 01 a 08 voltadas ao Perfil Social e Demográfico das respondentes, no qual buscou-se entender um pouco mais a respeito das respondentes através de questões de múltipla escolha.

A segunda e a terceira seção da questão 09 a 18 referem-se a Intenção Empreendedora e da questão 19 a 48 Competências Empreendedoras que totalizam juntas quarenta questões, as afirmações foram elaboradas com base nas seis dimensões de compreensão do comportamento dos indivíduos, divididas e categorizadas pelos autores Man e Lau apud Campelo *et al.* (2019) são elas: Oportunidade, Relacionamento, Conceituais, Administrativas, Estratégicas e Compromisso. Para essas questões utilizou-se da métrica da escala Likert de cinco pontos que conforme Gil (2008) é um tipo de escala social baseada na escala de Thurstone. A escala de Thurstone consiste na primeira experiência de mensuração de atitudes com base numa escala de intervalos, a escala Likert utilizada nesta pesquisa não mede o quanto uma atitude é mais ou menos favorável, pois é mais simples e de caráter ordinal

A última seção refere-se a questões abertas da 49 a 53 sobre Fatores Individuais para dar profundidade as informações obtidas nas seções anteriores, a quarta seção contou com cinco questões abertas para que as acadêmicas pudessem responder livremente, emitindo opiniões e compartilhando experiências. Esse instrumento de pesquisa foi submetido à apreciação ética, conforme informado no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE (Apêndice A), ao qual recebeu parecer favorável para aplicação.

O questionário foi enviado por e-mail e também de modo singular a cada acadêmica via rede social *Instagram*, e a partir do envio do questionário a coleta de dados via Google formulários ocorreu entre os dias 24 de maio a 06 de junho de 2023, onde foi possível obter 06 respostas, alcançando a amostra necessária para o desenvolvimento do estudo em comparação às 11 que se desejou obter. Essa diferença pode ser explicada pelo curto período de coleta e pelo tamanho da amostra, visto que, de 195 acadêmicas com matrículas ativas no curso de administração da Universidade Federal da Fronteira Sul *campus* Chapecó (UFFS, 2023) tanto no período matutino quanto no período noturno apenas 11 declaram-se pretas. Desta forma, utilizou-se as 06 respostas para compor o censo para a referida pesquisa, nas quais representam 54,54% ou pouco mais da metade total.

3.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Para a análise de dados quali-quantitativos ou dados mistos os investigadores utilizam tanto dados quantitativos como dados qualitativos, trabalhando dessa forma para um melhor entendimento de um problema de pesquisa (CRESWELL, 2007, p. 35). Nesse sentido optou-se pela pesquisa descritiva que segundo Vergara (2003) possibilita tratar no mesmo estudo os dados quantitativa e qualitativamente. Para Marconi e Lakatos (2003, p. 27) “A análise de um texto refere-se ao processo de conhecimento de determinada realidade e implica o exame sistemático dos elementos” os autores ainda complementam que “é a análise que vai permitir observar os componentes de um conjunto, perceber suas possíveis relações, ou seja, passar de uma ideia-chave para um conjunto de ideias mais específicas” (2003, p. 28).

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 que de acordo com Moraes (2005, p. 08) “pode ser considerada como um conjunto de técnicas analíticas utilizado para resumir o conjunto dos dados recolhidos numa dada investigação, que são organizados, geralmente, através de números, tabelas e gráficos”. O processo de análise foi realizado com o auxílio da estatística apenas como um instrumento de

interpretação de dados, através de planilhas de Excel afim de quantificar e organizar em tabelas os dados obtidos através da aplicação da escala Likert de 5 pontos para posterior interpretação com embasamento bibliográfico abordado na referida pesquisa.

No que diz respeito ao processo de análise qualitativa utilizou-se o método de análise de conteúdo que segundo Vergara (2005, p. 15) “é considerada uma técnica para o tratamento de dados que visa identificar o que está sendo dito a respeito de determinado tema”, ainda 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. Esse método foi aplicado especificamente nas questões abertas e buscou-se relacionar com os fundamentos bibliográficos abordados no decorrer deste trabalho realizando um comparativo com à realidade apresentada pelas mesmas, podendo assim verificar no que tange a opinião, experiências e dificuldades das acadêmicas respondentes.

3.5 COMITÊ DE ÉTICA

Para que a coleta de dados pudesse ocorrer, anteriormente a análise e interpretação dos dados o questionário utilizado como instrumento de coleta de dados (Apêndice B) deste estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) e obteve sua apreciação e aprovação em 23/05/2023, sob o CAAE 69023823.5.0000.5564.

Após apresentar os procedimentos metodológicos da referida pesquisa, a seção seguinte apresentará o resultado e as discussões.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Nesta seção serão apresentados os resultados da pesquisa a partir da coleta de dados e as discussões acerca dos objetivos propostos. O capítulo divide-se em tópicos, iniciando por meio do perfil das respondentes da pesquisa, seguido da análise dos dados obtidos a respeito da intenção empreendedora e competências empreendedoras, finalizando com discussões acerca dos fatores individuais das acadêmicas respondentes.

4.1 PERFIL DA AMOSTRA

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 tem 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 autodeclaram 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 à 20 anos	16,70%
	21 à 25 anos	66,70%
	26 à 30 anos	0%
	31 à 35 anos	0%
	36 à 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)

4.2 INTENÇÃO EMPREENDEDORA

De acordo com os autores Silveira, Silvente e Ferreira (2016, p. 02) “A intenção empreendedora caracteriza-se por definir uma ação para atingir um objetivo, quanto maior a intenção de executar um determinado comportamento, maior é a probabilidade do seu desempenho eficaz.”. A segunda seção do questionário da referida pesquisa trata da percepção das respondentes sobre uma possível intenção de empreender, conforme Tabela 2 a seguir:

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 dessa seção como um todo, é possível subentender que existam fatores intrínsecos que influenciem 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 esses como: falta de autoconfiança, rede de apoio além do capital e do conhecimento já mencionados anteriormente.

4.3 COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS

A terceira seção trata das competências empreendedoras e na Tabela 3 é possível observar as competências específicas ou o grupo de competências que mais se destacam, ou estão mais desenvolvidas nas acadêmicas respondentes. 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					
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 ajuda.	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 o network importante e costumo conhecer novas pessoas.	0,00%	0,00%	50,00%	16,70%	33,30%
Competências Conceituais					
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 a 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					
Não tenho problemas em delegar tarefas e cobra-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					
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					
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.

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.

4.4 FATORES INDIVIDUAIS

A quarta e última seção trata dos fatores individuais das acadêmicas respondentes, fatores esses 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”, 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 do 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 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 onde essa mulher sentiu-se diferente a ponto de cogitar realizar uma mudança em uma característica própria. Pode-se considerar que de forma velada sofreu-se racismo, pois existe intrinsicamente 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 houveram 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 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 estudos 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 disparam 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 Morais (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 rondeles) e a outra atuando com transferência de moeda estrangeira. 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.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa apresentou os conceitos de Feminismo, Divisão sexual no trabalho, empreendedorismo feminino e competências empreendedoras e buscou-se verificar através de questionário aplicado 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. A fim de atender o objetivo geral da pesquisa, foram propostos 4 objetivos específicos, o primeiro deles trata-se de “identificar o perfil socioeconômico e formativo das mulheres negras” no qual 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 ao segundo objetivo “mapear em que grau essas mulheres apresentam competências empreendedoras, investigando uma possível intenção de empreender” ao avaliar as acadêmicas respondentes pode-se afirmar que em uma escala de 1 a 5 de discordo totalmente a concordo totalmente nas afirmações que dizem respeito a abrir o próprio negócio e ao desejo da autonomia profissional as maiores porcentagens localizam-se no ponto 5 da escala Likert, então conclui-se 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.

Ao observar a faixa de renda dessas mulheres em comparação com a devolutiva do instrumento de avaliação “Intenção Empreendedora”, pode-se afirmar que o fator recursos financeiros se confirma como um fator de interferência na intenção empreendedora dessas acadêmicas. Ao avaliar as competências empreendedoras, o grupo de competência em destaque na escala Likert de 5 pontos é o grupo das Competências Conceituais que dizem respeito a inovação e criatividade no qual pode-se afirmar que as acadêmicas respondentes possuem maior desenvolvimento. Para o terceiro objetivo específico da pesquisa abordou-se “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.

Por fim, como último objetivo específico da pesquisa foi abordado “expor 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 impulsiona, 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. 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.

Como mulher negra de família pobre posso dizer que a experiência na academia, mais especificamente no curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul *campus* Chapecó me abriu caminhos, me possibilitou um olhar diferente para o mundo e principalmente para as pessoas e as organizações, por isso, ao ouvir os relatos de minhas pares percebo o quanto o racismo e o sexismo ainda estão enraizados na sociedade e o quanto estamos engatinhando em relação a estes temas que são um problema de responsabilidade de todos nós.

Felizmente o papel da Universidade é muito maior que ensinar, é construir profissionais com a capacidade de serem agentes de mudança no que diz respeito a 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 alcança-los. Minha percepção sobre os relatos é de que independente de qualquer realidade assim como para mim, a Universidade, ou melhor, a educação tem sido para essas mulheres um norte e uma oportunidade de mudança de vida.

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. Em consequência do recorte realizado nessa pesquisa, parte das acadêmicas podem ter deixado de participar pela seleção ter incluído apenas as mulheres que se autodeclaram pretas e excluído as pardas, refletindo na unidade amostral e conseqüentemente nas percepções da pesquisa como um todo.

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 pesquisadora 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.

REFERÊNCIAS

- ABNT: FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa.
- ABREU, Alice Rangel de Paiva; JORGE, Angela Filgueiras; SORJ, Bila. Desigualdade de gênero e raça: o informal no Brasil em 1990. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 02, supl. especial, p. 153-178, dez. 1994. Disponível em: http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X1994000300014&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 11 mar. 2023.
- ALMEIDA, Silvio de. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.
- AMORIM, Rosane Oliveira; BATISTA, Luiz Eduardo. **Empreendedorismo Feminino: razão do empreendimento**. 2011. Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170602115149.pdf. Acesso em: 18 jun 2023.
- ARRUDA, Rivaldo de Almeida. **Universidade empreendedora: mapeamento das ações de educação empreendedora da Universidade Federal da Fronteira Sul**. Universidade Federal da Fronteira Sul, 2022. Disponível em: <https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/5659>. Acesso em: 18 jun 2023.
- BAGGIO, Adelar Francisco; BAGGIO, Daniel Knebel. Empreendedorismo: Conceitos e definições. **Revista de Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia**, Passo Fundo, v. 1, n. 1, p. 25-38, jan. 2015. Disponível em: <https://portalidea.com.br/cursos/bsico-em-empreendedorismo-apostila02.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2022.
- BAZKIAEI, Hanieh Alipour et al. **Do entrepreneurial education and big-five personality traits predict entrepreneurial intention among universities students?** Cogent Business and Management, Malásia, v. 7, n. 1, p. 1-18, jan. 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801217>>. Acesso em: 18 jun 2023.
- BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo II: A experiência vivida**. Trad. de Sérgio Milliet. 2 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009c. Disponível em: <https://www.afoiceemartelo.com.br/posfsa/Autores/Beauvoir,%20Simone%20de/O%20Segundo%20Sexo%20-%20II.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2022.
- BENEDITO, A. **Empreendedorismos e empoderamento de mulheres negras: quais são às ações necessárias para garantir expansão e manutenção da atividade econômica (Internet)**. 2014. Disponível em: <http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/VSGPP-%20GT11-%20Alessandra%20Benedito.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2023
- BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. **"Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades"**. Mediações, Londrina, vol. 20, n. 2, 2015. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4130753/mod_resource/content/1/Biroli%282015%29%20Genero%20raca%20classe.pdf. Acesso em: 22 mar. 2023
- BRASIL JÚNIOR. **Ranking de Universidades Empreendedoras**. São Paulo. 2019

Disponível em: <https://universidadesempreendedoras.org/wp-content/uploads/2019/10/ranking-2019.pdf>. Acesso em: 11 mar de 2023.

BOURDIEU, P. (1999). **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

CARNEIRO, Sueli. **Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero**. Artigo apresentado no Seminário Internacional sobre Racismo, Xenofobia e Gênero, organizado por Lolapress em Durban, África do Sul, em 27-28 de agosto de 2001

CARNEIRO, Sueli. **Mulheres em Movimento**. São Paulo, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/Zs869RQTMGGDj586JD7nr6k/>. Acesso em: 18 de jan. de 2023.

CAMPELO, Hadna Cordeiro; et al. **Competências Empreendedoras: um estudo dos acadêmicos do curso de Administração de Empresas**. Revista FOCO, v. 12, n. 2, p. 130-146, mar./jun. 2019. Disponível em: <http://revistafocoadm.org/index.php/foco/article/view/659>. Acesso em: 26 de out. 2022.

CAPPELLIN, Paola. **As desigualdades impertinentes: telhado, parede ou céu de chumbo?** Niterói, v. 9, n. 89, p. 89- 126, sem. 2008. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/30955/18044>. Acesso em: 15 mar. 2023.

CASTELLS, M. **O Poder da Identidade**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTRO, Aldemar Araujo. **Revisão Sistemática e Meta-análise**. Atallah NA, São Paulo, 1998. Disponível em: <http://www.usinadepesquisa.com/metodologia/wp-content/uploads/2010/08/meta1.pdf>. Acesso em: 07 de jun. 2022.

COLLING, A. M. GÊNERO E HISTÓRIA. Um diálogo possível? **Revista Contexto & Educação**, [S. l.], v. 19, n. 71-72, p. 29–43, 2013. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/contextoeducacao/article/view/1131>. Acesso em: 15 jun. 2022.

CRAMER, Luciana; CAPPELLE, Mônica Carvalho; ANDRADE, Áurea Lucia; BRITO, Mozar José. REPRESENTAÇÕES FEMININAS DA AÇÃO EMPREENDEDORA: UMA ANÁLISE DE TRAJETÓRIAS DAS MULHERES NO MUNDO DOS NEGÓCIOS. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas – REGEPE**, vol. 1, n.1, p.53-71, jan./abr. 2012. Disponível em: <https://www.regepe.org.br/regepe/article/view/14>. Acesso em: 17 jun 2023.

CRESTANI, J. dos S.; CARVALHO, C.; HADDAD CARRARO, W. B. W. EMPREENDEDORISMO NA UNIVERSIDADE: PERFIL E POTENCIAL EMPREENDEDOR DOS ALUNOS DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS. **Revista Expectativa**, [S. l.], v. 18, n. 1, p. 44–70, 2019. DOI: 10.48075/revex.v18i1.21401. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/21401>. Acesso em: 15 abr. 2023.

CRESWELL, Jonh. **Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto**. São Paulo: SAGE, 2010.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO

ECONÔMICOS (DIEESE), **Inserção da População Negra no Mercado de Trabalho**. São Paulo, novembro de 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/populacaoNegra2022.html>. Acesso em: 18 de jan. de 2023.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Inovação e espírito empreendedor (entrepreneurship): prática e princípios**. São Paulo: Pioneira, 2003.

FELIX, Luiza Ramos. **Racismo estrutural e a posição da mulher negra no mercado de trabalho no Rio de Janeiro**. 2020. 33 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Geografia)-Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Niterói, 2020.

FERRAS, R. P. R.; LENZI, F. C.; STEFANO, S. R.; RAMOS, F. Empreendedorismo Corporativo em Organizações Públicas. **REGEPE - Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, São Paulo, SP, v. 7, n. 2, p. 31–66, 2018. DOI: 10.14211/regepe.v7i2.593. Disponível em: <https://www.regepe.org.br/regepe/article/view/593>. Acesso em: 07 mar de 2023.

FERREIRA, J. M.; NOGUEIRA, E. E. S.. Mulheres e suas histórias: razão, sensibilidade e subjetividade no empreendedorismo feminino. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 17, n. 4, p. 398–417, jul. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-6552013000400002>. Acesso em: 18 jun. 2023.

FLEURY, M. T.; FLEURY, A. **Estratégias empresariais e formação de competências**. São Paulo: Atlas, 2000.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisas**. São Paulo: Atlas S.A., 1993.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2023.

GOMES, A. F. The otherness at work: woman and management. **REGE Revista de Gestão**, [S. l.], v. 12, n. 3, p. 1-9, 2005. DOI: 10.5700/issn.2177-8736.rege.2005.36522. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rege/article/view/36522>. Acesso em: 21 jan. 2023.

GRÁCIO, M. C. C.; GARRUTTI, E. A. **Seleção de conteúdos estatísticos para a educação: uma análise de dissertações e teses**. Educ. Mat. Ver. - SBEM, Porto Alegre, v.18, 2005.

GROSSI, M. P. **Identidade de Gênero e sexualidade**. Antropologia em Primeira Mão, Florianópolis, p.1-18, 1998. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/1205/identidade_genero_revisado.pdf?sequence=1. Acesso em: 14 jun. 2022.

GURGEL, Telma. **Feminismo e luta de classe: historia, movimento e desafios teorico-políticos do feminismo na contemporaneidade**. Diásporas, Diversidades, Deslocamentos, Rio Grande do Norte, v.2, n.3, 2010. Disponível em:

<http://www.mulheresprogressistas.org/AudioVideo/FEMINISMO%20E%20LUTA%20DE%20CLASSE.pdf>. Acesso em: 18 de jun. 2022.

HAGUETTE, Teresa Maria Frota. **Metodologias qualitativas na sociologia**. Petrópolis/RJ: Vozes, 2001. Disponível em: http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2007/T1-1SF/Canrobert/Medologias_Qualitativas.pdf. Acesso em 15 jun. 2022.

HIRATA H.; KERGOAT D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Tradução Fátima Murad. Cadernos de Pesquisa, v.37, n. 132, p. 595-609, set/dez 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>. Acesso em: 31 mai. 2022.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2019. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. Estudos e Pesquisas • Informação Demográfica e Socioeconômica, n.41. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 29 mar 2023.

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>. Acesso em: 25 fev. 2023

LEITE, A., & Oliveira, F. (2007). **Empreendedorismo e Novas Tendências**. Estudo EDIT VALUE Empresa Junior, 5, 1-35. Disponível em: <https://docplayer.com.br/4021580-Empreendedorismo-e-novas-tendencias.html>. Acesso em: 25 fev. 2023.

LEITE, C. L. de P. **Mulheres: muito além do teto de vidro**. São Paulo: Atlas, 1994.

LIMA, M. RIOS, F; FRANÇA D. **Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995 - 2009)**. In: MARCONDES, M.M. et al. Dossiê mulheres negras: retrato das mulheres negra no Brasil. Brasília: Ipea, 2013. Disponível em: <https://www.dntemdebate.com.br/articulando-genero-e-raca-a-participacao-das-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho-1995-2009/>. Acesso em: 18 jun. 2022.

LOPES, Ana Maria D'Ávila. **Gênero, discriminação e tráfico internacional de mulheres. Estudos sobre a efetivação do direito na atualidade: a cidadania em debate**. Organizadora: Lília Maia de Moraes Sales. Fortaleza: Universidade de Fortaleza, 2006.

LOPES, Rose Mary Almeida. **Educação empreendedora: conceitos, modelos e práticas**. 1. ed. Rio de Janeiro, Elsevier, 2010

LUZIO- DOS- SANTOS, Luís & Frois-Cardoso, Amanda & Neves, Isabeli & Mostagi, Nicole. (2022). **MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO: EFEITO DAS DISCRIMINAÇÕES DE RAÇA, GÊNERO E CLASSE**. Organizações e Sustentabilidade. 9. 8-30. 10.5433/2318-9223.2021v9n1p8-30.

MAMEDE, M. I. B.; MOREIRA, M. Z. Perfil de competências empreendedoras dos investidores Portugueses e Brasileiros: Um estudo comparativo na rede hoteleira do Ceará. **Anais do XXIX Encontro Anual da Associação de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, Brasília, 2005. Disponível em:

<https://pt.scribd.com/document/525689665/Perfil-de-Competencias-Empreendedoras-dos-Investidores-Portugueses-e-Brasileiros-um-estudo-comparativo-na-rede-hoteleira-do-Ceara>. Acesso em: 07 mar de 2023.

MARCONDES, M. M. **Dossiê mulheres negras: retrato das mulheres negras no Brasil. Brasília: IPEA, 2013.** Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_dossie_mulheres_negras.pdf. Acesso em: 18 jun. 2022.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica.** 5. ed. São Paulo, Atlas, 2003.

MELLO, S. C. B.; LEÃO, A. L. M. S.; PAIVA JÚNIOR, F. G. Competências empreendedoras de dirigentes de empresas brasileiras de médio e grande porte que atuam em serviços da nova economia. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 10, n. 4, p. 47-69, 2006.

MENEZES, Ellen Oliveira de; MAITAN FILHO, Pedro Luiz. ANÁLISE DE CONTEÚDO: contextualização, operacionalização, discussões e perspectivas. **Revista Valore**, [S.l.], v. 7, p. e-7047, set. 2022. ISSN 2526-043X. Disponível em: <<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/1043>>. Acesso em: 17 jun. 2023. doi:<https://doi.org/10.22408/reva7020221043e-7047>.

MINAYO, M. C. de S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** 7. ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

MIURA, Camila Tiemi. **MOVIMENTO DE MULHERES NEGRAS E SUA LUTA POR DIREITOS NO BRASIL - A CONSTITUIÇÃO DO SUJEITO POLÍTICO “MULHER NEGRA” A PARTIR DO CONCEITO DE INTERSECCIONALIDADE DE OPRESSÕES.** Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2016. Disponível em: <http://dspace.mackenzie.br/handle/10899/17980>. Acesso em: 18 jun 2023.

MONTEIRO, J. A. **O empresário negro brasileiro: histórias de vida e trajetória de sucesso em busca de afirmação social.** Rio de Janeiro: Prod. Ed Independente. 2001. 206p.

MORAIS, Carlos. **Escalas de medida, estatística descritiva e inferência estatística.** Bragança: Escola Superior de Educação, 2005. Disponível em: <https://bibliotecadigital.ipb.pt/handle/10198/7325>. Acesso em: 17 jun 2023.

MORETO, S. P.; SILVEIRA, A. Competências empreendedoras e satisfação no trabalho se refletem no desempenho organizacional em empresas de micro e pequeno porte? **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 11, n. 1, 4 jan. 2021. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/46566/pdf>. Acesso em: 08 mar de 2023

MUNANGA, Kabengele, LINO, Nilma Gomes. **O negro no Brasil de hoje.** São Paulo: Global. 2006. Disponível em: < <http://petdireito.ufsc.br/wp-content/uploads/2017/03/03-Kabengele-Munanga-e-Nilma-Lino-Gomes-O-negro-no-Brasil-de-hoje.pdf>> Acesso em: 17 jul. 2023.

NASCIMENTO, E. Q. **Afroempreendedorismo como estratégia de inclusão socioeconômica**. In: Seminário de Ciências Sociais do Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais - Universidade Federal do Espírito Santo, 3., 2018. Anais... Vitória: UFES, 2018.

NARVAZ, Martha Giudice e Koller, Sílvia Helena. **Famílias e patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa**. *Psicologia & Sociedade* [online]. 2006, v. 18, n. 1, pp. 49-55. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822006000100007>. Acesso em: 18 jun. 2022.

KUNZLER DIEMER, C.; STACK DE MORAIS, C. **FORÇA FEMININA: O PAPEL DAS MULHERES NA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL E A REDEFINIÇÃO DA MULHER NA SOCIEDADE**. *Salão do Conhecimento, [S. l.]*, v. 6, n. 6, 2020. Disponível em: <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaconhecimento/article/view/18314>. Acesso em: 04 de fevereiro de 2023.

OLIVEIRA, Lúcia Elena Garcia de; PORCARO, Rosa Maria; ARAÚJO, Tereza Cristina N. **O Lugar do Negro na Força de Trabalho**. Rio de Janeiro: IBGE, 1981. p. 9-10.

PAIXÃO, Marcelo; GOMES, Flávio. Histórias das Diferenças e das Desigualdades Revisitadas: Notas Sobre Gênero, Escravidão, Raça e Pós-Emancipação. *Revista Estudos feministas*. v. 16, n.3, p.949-964. set./nov. 2008.

PERROT, M. **As mulheres ou os silêncios da história**. Bauru: EDUSC, 2005.

PINHEIRO, L. et al. **Os Desafios Do Passado no Trabalho Doméstico Do Século XXI: Reflexões Para o Caso Brasileiro A Partir Dos Dados Da Pnad Contínua**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, 1990.

PINTO, Céli Regina Jardim. **Feminismo, história e poder**. *Rev. Sociol. Polit.*, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/GW9TMRsYgQNzxNjZNcSBf5r/?lang=pt#:~:text=Palavras-chave%3A%20movimento%20feminista%3B,%3>. Acesso em: 09 fev. 2023.

QUENTAL, C. & Wetzel, U. (2002). **“Equilíbrio Trabalho-Vida e Empreendedorismo: a Experiência das Mulheres Brasileiras”**. In: Anais do Encontro Nacional da ANPAD. 26, Salvador

QUIRINO, R. **DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO, GÊNERO, RELAÇÕES DE GÊNERO E RELAÇÕES SOCIAIS DE SEXO: APROXIMAÇÕES TEÓRICO-CONCEITUAIS EM UMA PERSPECTIVA MARXISTA** / Sexual division of work, gender, gender relations and social relations of sex: conceptual... *Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, v. 24, n. 2, p. 229–246, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9440>. Acesso em: 17 jul. 2023.

RESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativos, quantitativos e mistos**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/696271/mod_resource/content/1/Creswell.pdf. Acesso em: 23 abr. 2023.

RIBEIRO, Djamila. **Quem tem medo do feminismo negro?** – 1ª Ed. - São Paulo: Editora Companhia das Letras, 2018

RIBEIRO, Matilde. **Mulheres Negras Brasileiras de Bertioga a Beijing.** Estudos Feministas, Florianópolis, v. 3, n. 2, p. 446, jan. 1995. ISSN 0104-026X. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16459/15033>. Acesso em: 14 mar. 2023.

ROSALDO, Michelle e LAMPHERE, Louise. **A Mulher, a cultura, a sociedade.** Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1979. [Women, Culture and Society, Stanford, Stanford University Press, 1974.] Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/1580>. Acesso em: 26 de out. 2022.

SAMPAIO, Rosana F.; MANCINI, M. C. Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. **Revista Brasileira de Fisioterapia**, Belo Horizonte, v. 11, n. 1, p.83-89, jan. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbfi/a/79nG9Vk3syHhnSgY7VsB6jG/>. Acesso em: 07 jun. 2022.

SCHAEFER, Ricardo; MINELLO, Ítalo F. Educação Empreendedora: premissas, objetivos e metodologias. **RPCA – Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 10, n. 3, p. 60-81, jul./set., 2016. Disponível em: Acesso em: 08 mar de 2023.

SCOTT, J. (1995). **Gênero: uma categoria útil de análise histórica.** Educação & Realidade. Porto Alegre: UFRGS, 1995.

SILVA, Joasey & Carmo, Valter & Ramos, Giovana. (2021). **AS QUATRO ONDAS DO FEMINISMO: LUTAS E CONQUISTAS.** Revista de Direitos Humanos em Perspectiva. 7. 101. 10.26668/IndexLawJournals/2526-0197/2021.v7i1.7948. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/direitoshumanos/article/view/7948>. Acesso em: 08 fev. 2023

SILVA, Carla & Pereira, EtnnyCoelho & Guimarães, Jairo. (2021). **EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA NO ENSINO SUPERIOR: UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DOS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO.** **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração.** 15. 10.12712/rpca.v15i4.51262.

SILVA, Edná; MENEZES, Estera. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** 3. ed. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.

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, 2007. São Paulo. Anais do X SIMPOI, São Paulo.

SILVEIRA, Amelia; SILVENTE, Giseli Alves; FERREIRA, Clébia Ciupak. **Intenção empreendedora: fatores e abordagens atuais (janeiro de 2013 a janeiro de 2016).** In: SEMEAD SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 19., São Paulo, nov. 2016. Anais... São Paulo, 2016. Disponível em: <https://login.semead.com.br/19semead/anais/arquivos/836.pdf>. Acesso em: 11 de junho de 2023.

SIQUEIRA, Camila Karla Barbosa. **As três ondas do movimento feminista e suas repercussões no direito brasileiro.** XXIV Congresso Nacional do CONPEDI, 2015, Belo

Horizonte, Poder, Cidadania e Desenvolvimento no Estado Democrático de Direito, 2015.
Disponível em:
<http://site.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/w8299187/ARu8H4M8AmpZnw1Z.pdf>.
Acesso em: 21 fev. 2023

SIQUEIRA, D. P., Nunes, D. H., & de Moraes, F. S. “**Identidade, reconhecimento e personalidade: empreendedorismo da mulher negra**”. *Economic Analysis of Law Review*, 9(3), 229-242, 2018. Ribeiro, D. Lugar de fala. Pólen Produção Editorial LTDA, 2019. .
Disponível em: <https://portalrevistas.ucb.br/index.php/EALR/article/view/11055> . Acesso em: 22 mar. 2023

SOARES, Charlene Carvalho. **Raça e mercado: os casos de afroempreendedorismo no Rio de Janeiro e Salvador-Brasil**. 2021. 131 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia)- Universidade Federal Fluminense, Niterói (RJ), 2021. Disponível em:
<http://app.uff.br/riuff/handle/1/24211>. Acesso em: 18 jun. 2023.

TEIXEIRA, L.G. **Afroempreendedores: desafios e oportunidades para empreendedores negros no Distrito Federal**. Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

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. Rev. Bras. Pesq. Tur., 2016 10(1), p. 44–64, jan. 2016. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rbtur/a/gMZSnDRNmR7N5PpZLsmSvsw/abstract/?lang=pt&format=html#>. Acesso em: 02 abr 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL - UFFS. **A instituição**. Disponível em:
https://www.uffs.edu.br/institucional/a_uffs/a_instituicao. Acesso em: 23 abr. 2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL - UFFS. **Perfil do Curso**. Disponível em: <https://www.uffs.edu.br/campi/chapeco/cursos/graduacao/administracao/perfil-do-curso>. Acesso em: 23 abr. 2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL - UFFS. **Projeto Pedagógico do Curso de Graduação em Administração - Bacharelado**. Disponível em:
<https://www.uffs.edu.br/atos-normativos/ppc/ccadch>. Acesso em: 23 abr. 2023

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

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

VILLAS BOAS, Andréa. **Valor Feminino: desperte a riqueza que há em você** – São Paulo: Ed. Do autor, 2010.

YANNOULAS, Silvia Cristina. **Dossiê: Políticas Públicas e relações de gênero no mercado de trabalho**. Brasília (DF): CFEMEA; 2002. Disponível em:
<https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/2043.pdf>. Acesso em: 23 de fev de 2023.

WOIDA, Luana Maia; DE OLIVEIRA, Beatriz Benedito. O FENÔMENO GLASS CEILING E O ACESSO À INFORMAÇÃO: ESTUDO SOBRE AS BARREIRAS INVISÍVEIS IMPOSTAS ÀS MULHERES NO TRABALHO. *Complexitas – Revista Interdisciplinar de Estudos Fenomenológicos e Hermenêuticos*, [S.l.], v. 3, n. 1, p. 61-75, fev. 2019. ISSN 2525-4154. Disponível em:
<https://periodicos.ufpa.br/index.php/complexitas/article/view/6636>. Acesso em: 23 fev. 2023.
doi:<http://dx.doi.org/10.18542/complexitas.v3i1.6636>.

ZANELLA, L. C. H. (2013). **Metodologia de Pesquisa (2a edição reimpressa)**. Departamento de Ciências da Administração/ UFSC. Disponível em
http://arquivos.eadadm.ufsc.br/EaDADM/UAB3_2013-2/Modulo_1/Metodologia_Pesquisa/material_didatico/Livro-texto%20metodologia.PDF. Acesso em: 15 jun. 2022.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

MULHERES NEGRAS E SUAS TRAJETÓRIAS: EMPREENDEDORISMO E O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO PROFISSIONAL DAS ACADÊMICAS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFFS.

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Projeto com Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) e aprovado pelo CEP/UFFS na data de ___/___/___ com o parecer de aprovação nº _____.

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa desenvolvida por Sara Letícia da Silva Oliveira, discente de Graduação em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), Campus de Chapecó, sob orientação da Professora Dr^a Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta o objetivo central do estudo é: **evidenciar o perfil empreendedor e as experiências de mulheres negras estudantes do curso de Administração da UFFS no processo de construção profissional**. Ao falar da história das mulheres e de como a desigualdade de gênero está enraizada em nossa construção social é pertinente destacar que na luta pela liberdade e igualdade política, jurídica e social ao olharmos para o cenário da mulher negra existe além destes, a luta contra o racismo. A justificativa para a realização desta pesquisa é compreender e estruturar as semelhanças destas mulheres, promovendo a reflexão no que diz respeito a questões de gênero, cor, competências empreendedoras e uma possível intenção de empreender.

O convite à sua participação se deve ao fato de que você possui idade superior a 18 anos e faz parte da população da unidade de análise desta pesquisa. Os resultados desta pesquisa serão fundamentais para meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). Sua participação consiste em responder as perguntas inseridas no instrumento de pesquisa, o que levará em torno de 30 minutos, ficando ciente que não receberá remuneração e nenhum tipo de recompensa nesta pesquisa, sendo ela voluntária. Sua participação não é obrigatória e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como desistir da colaboração neste estudo no momento em que desejar, sem necessidade de qualquer explicação e sem nenhuma forma de penalização.

Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desista da mesma, contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa pois serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas.

Qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa e o material armazenado em local seguro. É importante destacar que este documento terá sua identificação, porém, a identificação nos instrumentos de coleta, fica a seu critério. Os dados coletados ficarão arquivados durante o período de cinco anos em computador particular, protegido com senha, onde somente os pesquisadores responsáveis terão acesso a eles. Após o tempo de guarda, os dados serão excluídos, tendo em vista a proteção dos dados.

A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar do pesquisador informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo. No que diz respeito aos benefícios desta pesquisa, através dela pretende-se identificar o perfil socioeconômico e formativo das mulheres negras do curso de administração da Universidade Federal da Fronteira Sul, mapear em que grau essas mulheres apresentam competências empreendedoras, investigando uma possível intenção de empreender bem como expor as dificuldades relacionadas a etnia e gênero que as mulheres enfrentam durante sua trajetória e o impacto que isso causa em sua construção profissional. A participação na pesquisa poderá ocasionar alguns riscos, um deles é o cansaço ou aborrecimento ao participante ao responder a entrevista, que poderá tomar tempo dos sujeitos. Outro risco que poderá ocorrer, está relacionado ao vazamento de dados ou identificação dos participantes, assim, nos comprometemos em entrar em contato junto a plataforma de survey informando-os do vazamento de dados para que tomem as providências necessárias na plataforma, bem como a pausa da pesquisa e exclusão dos participantes que tiveram os dados vazados.

Para diminuir os riscos de cansaço ou aborrecimento, o participante poderá suspender a sua participação a qualquer momento, sem nenhum prejuízo para si. Já para minimizar os riscos de vazamento de dados e/ou identificação dos sujeitos, será sugerido como opcional a identificação do participante nos instrumentos de coleta de dados, a fim evitar qualquer constrangimento. Caso algum risco seja concretizado, o sujeito será comunicado e terá suas informações retiradas da pesquisa. É importante destacar que os resultados advindos desta pesquisa, serão divulgados em eventos e/ou publicações científicas mantendo sigilo dos dados pessoais, é importante que o participante guarde em seus arquivos uma cópia deste documento eletrônico. Após a análise e interpretação dos dados, será disponibilizado para todos os sujeitos a versão final da pesquisa, para que seja feita leitura e, ao haver dúvida, seja questionada a pesquisadora.

Ao responder as perguntas, você declara concordar, de livre e espontânea vontade, em participar como voluntário (a) da pesquisa citada acima, assim como, estar ciente que sua

participação não gerará nenhum custo para si. Declara também, que possui mais de 18 anos, podendo responder livremente pelas respostas desta pesquisa. Você terá acesso as perguntas do instrumento, depois que tenha dado o seu consentimento. Ao responder este questionário, você está autorizando a pesquisadora a utilizar os dados obtidos para fins estritamente acadêmicos do estudo, incluindo sua divulgação e publicação, respeitando e preservando sua privacidade e anonimato.

Universidade Federal da Fronteira Sul - Campus Chapecó

Rodovia SC 484 Km 02, Bairro Fronteira Sul, Cep: 89815899, Chapecó - SC.

Pesquisadora responsável: Sara Letícia da Silva Oliveira

Endereço Eletrônico: saraleticia10@hotmail.com

Professora orientadora: Prof^a. Dr^a Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta

Em caso de dúvida:

Contate o CEP/UFFS: (49) 2049-3745 ou cep.uffs@uffs.edu.br

Muito obrigada pela sua participação!

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

() Concordo com a minha participação voluntária nesta pesquisa

APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS (QUESTIONÁRIO)

Seção 1 - Perfil		
Queremos te conhecer melhor! A cada pergunta selecione apenas uma das alternativas.		
1 - Idade	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	18 à 20 anos 21 à 25 anos 26 à 30 anos 31 à 35 anos 36 à 40 anos acima de 40 anos
2 - Estado Civil	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Solteira (o) Casada (o) / União Estável Divorciada (o) Viúva (o)
3 - Você possui filhos (as)?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Não possuo filhos Possui 1 filho (a) Possui 2 filhos (as) Possui 3 filhos (as) Possui 4 ou mais filhos (as)
4 - Qual sua renda familiar mensal?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 a 2 salários mínimos mensais (R\$ 1.320,00 a R\$2.640,00) 2 a 4 salários mínimos mensais (R\$2.641,00 a R\$5.280,00) 4 a 6 salários mínimos mensais (R\$5.281,00 a R\$7.920,00) Mais que 6 salários mínimos mensais (R\$ 7.921,00)
5 - Qual o nível de escolaridade dos seus pais?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Não alfabetizado Ensino Fundamental Incompleto Ensino Fundamental Completo Ensino Médio Incompleto Ensino Médio Completo Ensino Superior Incompleto Ensino Superior Completo Pós Graduação Incompleto Pós Graduação Completo Mestrado/Doutorado Incompleto Mestrado/Doutorado Completo
6 - Em qual raça/cor você se identifica?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Preta Parda

7 - Em qual período você cursa Administração?	()	Matutino
	()	Noturno
8 - Qual a sua porcentagem concluída do curso?	()	0 a 25%
	()	25% a 50%
	()	50% a 75%
	()	acima de 75%

Seção 2 - Intenção Empreendedora

Esta seção pretende-se analisar o conhecimento a respeito de como iniciar um empreendimento e se existe possível intenção de empreender das acadêmicas. Selecione na escala Likert a afirmação que mais combina com você sendo: 1 discordo totalmente e 5 concordo totalmente.

9 - Costumo pesquisar oportunidades de abrir um novo negócio.	1	2	3	4	5
10 - Considero relativamente difícil levantar recursos financeiros para abrir um novo negócio.	1	2	3	4	5
11 - Tenho conhecimento de como procurar por assistência para abrir um novo negócio.	1	2	3	4	5
12 - Tenho acesso a capital para abrir um empreendimento.	1	2	3	4	5
13 - Quero ter autonomia em minha vida profissional, sem a supervisão direta de um superior.	1	2	3	4	5
14 - Tenho planos de abrir meu próprio negócio.	1	2	3	4	5
15 - Por mais que eu trabalhe e me esforce muito acredito que não seja capaz de abrir meu próprio negócio.	1	2	3	4	5
16 - Não consigo me enxergar como uma empreendedora.	1	2	3	4	5
17 - Tenho uma rede de apoio que aprove e me incentive na atividade empreendedora.	1	2	3	4	5
18 - Você já empreende?	1	2	3	4	5

Se sim, nos conte um pouco mais a respeito do seu negócio:

Seção 3 - Competências Empreendedoras

Nesta seção pretende-se analisar através de 22 afirmações as competências empreendedoras presentes nas acadêmicas. Selecione na escala Likert a afirmação que mais combina com você sendo: 1 discordo totalmente e 5 concordo totalmente.

19 - Aprendo com erros cometidos por mim e por outras pessoas	1	2	3	4	5
20 - quando cometo um erro me frustro e não persisto em busca	1	2	3	4	5

do acerto					
21 - Acredito que errar faz parte do processo empreendedor	1	2	3	4	5
22 - Se uma maneira de resolver um problema não funcionar busco solução através de outra abordagem	1	2	3	4	5
23 - Não meço esforços para buscar melhoria e aperfeiçoamento	1	2	3	4	5
24 - Gosto de trabalhar em equipe	1	2	3	4	5
25 - Ao desempenhar uma tarefa geralmente não solicito e nem quero ajuda	1	2	3	4	5
26 - Tenho facilidade de aceitar opiniões diferentes das minhas	1	2	3	4	5
27 - Tenho aptidão para falar em público.	1	2	3	4	5
28 - Acho o network importante e costumo conhecer novas pessoas.	1	2	3	4	5
29 - Costumo resolver situações inusitadas de forma criativa.	1	2	3	4	5
30 - Mesmo em situações incertas se for preciso tomar decisões faço sem pestanejar.	1	2	3	4	5
31 - Acredito que empreender é mais que abrir um negócio e está ligado a inovação.	1	2	3	4	5
32 - Acho importante aprender coisas novas mesmo que essas coisas não sejam totalmente do meu interesse.	1	2	3	4	5
33 - Me considero uma pessoa fora da caixa.	1	2	3	4	5
34 - Não tenho problemas em delegar tarefas e cobra-las quando necessário.	1	2	3	4	5
35 - Sinto-me capaz de dar um feedback com tranquilidade.	1	2	3	4	5
36 - Me considero um bom comunicador, entendo e me faço entender com clareza.	1	2	3	4	5
37 - Sou uma pessoa muito positiva e geralmente tenho facilidade em motivar quem está ao meu redor.	1	2	3	4	5
38 - Tenho espírito de liderança.	1	2	3	4	5
39 - Preciso ter meus objetivos futuros claros.	1	2	3	4	5
40 - Tento de alguma forma prever os problemas que possam surgir pelo caminho.	1	2	3	4	5
41 - Eu lido com os problemas conforme eles surgem.	1	2	3	4	5
42 - Fico incomodado quando as coisas não ocorrem da forma que planejei.	1	2	3	4	5
43 - Costumo cumprir prazos.	1	2	3	4	5
44 - Estou disposto a lidar com as consequências de minhas decisões, sejam elas positivas ou negativas.	1	2	3	4	5
45 - Comprometo-me com minhas atividades e com as pessoas que estiverem envolvidas.	1	2	3	4	5
46 - Costumo terminar projetos pessoais, independente das dificuldades.	1	2	3	4	5
47 - Sou dedicado ao meu trabalho e ao que me proponho a desenvolver.	1	2	3	4	5
48 - Dou tudo de mim para atingir meus objetivos, mesmo que para isso precise recomeçar várias vezes.	1	2	3	4	5

Seção 4 - Fatores individuais

Nesta seção pretende-se entender algumas experiências e vivências. Conte-nos um pouco mais sobre você.

49 - Você já enfrentou algum tipo de discriminação de gênero ou de raça em ambiente acadêmico e corporativo? Comente.

50 - Você já precisou ou já pensou em mudar alguma característica em sua aparência por exigência do trabalho ou de clientes? Comente.

51 - Você acha que existam dificuldades maiores que as normais para as mulheres negras no mercado de trabalho? Comente.

52 - Você conhece empreendedoras negras? Você se sente capaz de empreender? Comente.

53 - Quais foram ou têm sido suas maiores dificuldades como mulher negra durante sua trajetória? De alguma forma essas dificuldades têm impactado sua vida acadêmica e profissional? Comente.