

HERALDO MÁRCIO DE AGUIAR

**MULHERES NEGRAS EMPREENDEDORAS NO BRASIL: SUAS BARREIRAS E
COMPORTAMENTO DE SUPERAÇÃO PARA EMPREENDER**

São Paulo

2022

HERALDO MÁRCIO DE AGUIAR

**MULHERES NEGRAS EMPREENDEDORAS NO BRASIL: SUAS BARREIRAS E
COMPORTAMENTO DE SUPERAÇÃO PARA EMPREENDER**

**BLACK WOMEN ENTREPRENEURS IN BRAZIL: THEIR BARRIERS AND
OVERCOMING BEHAVIOR TO ENTREPRENEUR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em
Administração da Universidade Nove de Julho –
UNINOVE, como requisito parcial para obtenção do grau
de **Mestre em Administração**.

ORIENTADORA: PROFA. VÂNIA MARIA JORGE
NASSIF

São Paulo

2022

FICHA CATALOGRÁFICA

Aguiar, Heraldo Márcio de.

Mulheres negras empreendedoras no brasil: suas barreiras e comportamento de superação para empreender. / Heraldo Márcio de Aguiar. 2022.

94 f.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Nove de Julho - UNINOVE, São Paulo, 2022.

Orientador (a): Prof^a. Dr^a. Vânia Maria Jorge Nassif.

1. Mulher empreendedora. 2. Minorias. 3. Mulher negra. 4. Aspectos afetivos e cognitivos. 5. Adversidades e barreiras.

I. Nassif, Vânia Maria Jorge. II. Título

**MULHERES NEGRAS EMPREENDEDORAS NO BRASIL: SUAS BARREIRAS E
COMPORTAMENTO DE SUPERAÇÃO PARA EMPREENDER**

Heraldo Márcio de Aguiar

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Nove de Julho – UNINOVE, como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Administração**.

Prof. Dra. Vânia M. J. Nassif – Orientadora – Universidade Nove de Julho – UNINOVE

Prof. Dr. Edmilson de O. Lima – Universidade Nove de Julho – UNINOVE

Prof. Dr. Victor Silva Corrêa – Universidade Paulista – UNIP

Prof. Dra. Cristina Martens – Universidade Nove de Julho – UNINOVE (suplente)

São Paulo

2022

DEDICATÓRIA

Dedico à minha esposa, Vera, e aos meus filhos, Marina e Lucas, pelo amor, paciência, compreensão e tolerância demonstradas ao longo dos últimos dois anos que foram de muito esforço e dedicação.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus pelo amor demonstrado e revelado à minha pessoa.

Agradeço à Universidade Nove de Julho - UNINOVE pela oportunidade que me foi conferida de participar como aluno do programa de mestrado, cujo ensino foi muito rico, e a CAPES pelo suporte prestado nos últimos dois anos.

Sou imensamente grato à Professora Dra. Vânia Maria Jorge Nassif que me acolheu e orientou durante esses dois anos, compartilhou seus conhecimentos e experiência, me apoiou e incentivou em momentos difíceis vivenciados em minha vida durante o programa de mestrado. Seu incentivo foi fundamental para que eu cumprisse o PPGA e quero deixar registrado minha mais alta estima, consideração e admiração pelo seu trabalho acadêmico de alta qualidade e muita dedicação.

Agradeço especialmente à Professora Dra. Marcia Garçon que foi fundamental pelo apoio, pelas orientações e parceria neste projeto; sou profundamente grato aos professores Edmilson Lima, Benny Krammer, Marcos Mazieri, Heidi Ramos, Fernando Serra, Júlio Cunha, Roberto Ruas, Cristina Dai Prá Martens, Cristiane Drebes Pedron, Priscila Rezende da Costa que de alguma forma compartilharam seus conhecimentos com dedicação e presteza ao longo do processo de aprendizado. Não posso deixar de manifestar o meu apreço e respeito aos colegas que fizeram parte do PPGA da UNINOVE, pois tive a honra e a oportunidade de conhecer pessoas fantásticas durante esse período, com as quais criei fortes laços de amizade e respeito. Juntos e online, passamos algumas madrugadas e finais de semanas trocando informações e estudando; colegas do PPGA e PPGP que me propiciaram sempre uma maravilhosa experiência de convívio e ajuda mútua, tornando esse período ainda mais maravilhoso. Em especial, agradeço à Eloisa Shinohara pelo apoio e dicas especiais ao longo da caminhada, bem como às colegas do grupo de orientandos de empreendedorismo da Professora Vânia que muito colaboraram na caminhada.

Quero agradecer aos meus familiares que me apoiaram e me sustentaram em oração ao longo do período do programa de mestrado, em especial minha esposa Vera, meus filhos Marina e Lucas, pela profunda compreensão nos meus momentos de ausência nos programas de família, à minha mãe Raquel e minhas irmãs Dejanira e Maria Lúcia como apoiadoras em oração de minha vida pessoal e profissional.

Quero lembrar que o término do programa de mestrado na UNINOVE é uma conquista de todos aqueles que estiveram de alguma forma me apoiando e incentivando ao longo desses dois anos que, sinceramente, sem esse apoio eu não teria chegado até o final.

Muito agradecido a todos.

RESUMO

As estruturas sociais e majoritárias das sociedades consolidaram um entendimento de que o empreendedorismo é patrocinado por grupos majoritários tradicionais, isto é, branco e masculino. Contudo, a realidade e a literatura comprovam que as minorias empreendem predominantemente como uma resposta às dificuldades impostas por sociedades desiguais e preconceituosas. Inseridas em dois grupos minoritários ao mesmo tempo, as mulheres e negras, estabelecem seus empreendimentos em um ambiente social de muitas dificuldades, oriundas não só do ambiente de negócios como do preconceito de gênero e de raça. **Questão de Pesquisa:** como as empreendedoras negras brasileiras enfrentam suas barreiras e desenvolvem seus comportamentos de superação? **Objetivo geral:** Investigar como as empreendedoras negras brasileiras superam as barreiras vivenciadas e desenvolvem comportamentos de superação frente às dificuldades. **Relevância:** O presente estudo ameniza uma lacuna que persiste nos estudos de empreendedorismo por minorias no Brasil, isto é, de investigar mulheres negras de forma isolada, como um objeto específico de estudos dentro do campo. Este estudo foca apenas mulheres negras e alinha-se à pesquisa internacional que já apresenta um corpo considerável de estudos nesse grupo de empreendedoras. **Metodologia:** Esta pesquisa foi desenvolvida com métodos qualitativos, de natureza exploratória e descritiva. As técnicas de pesquisa adotadas foram a realização de um grupo focal com sete participantes e realização de entrevistas individuais com cinco empreendedoras, com o objetivo de coletar, a partir de narrativas das participantes, informações pertinentes à realidade empreendedora, suas barreiras e comportamentos de superação. **Resultados:** identificação das ameaças aos negócios que são próprias e específicas das empreendedoras negras no Brasil e como enfrentam as barreiras e dificuldades. O estudo possibilitou um importante levantamento teórico e empírico dos construtos abordados. Foi possível identificar os desafios enfrentados pelas empreendedoras negras configurando-se em onze categorias: financeira, racismo, preconceito por ser mulher negra, conciliar família x trabalho, gestão do tempo, machismo e sexismo, perdas de entes queridos, fechar contratos de negócios, falta de apoio da comunidade negra, articular a comunidade negra, distribuição de produtos e penetração dos produtos no mercado. E constatou-se que as formas delas superarem as dificuldades foram identificadas como coragem, reconhecimento, perseverança, família, ancestralidade, fortalecimento interior, altruísmo, fazer o que gosta, fortalecimento psicológico, relacionamentos, oração e gratidão, capacitação, relacionamentos, carreira, organização e planejamento, utilizando dessa forma o afetivo e cognitivo para a superação. A partir desse conhecimento, será possível, em estudos futuros, construir cenários comparativos entre estados brasileiros e países de modo a aprofundar-se cada vez mais no conhecimento da influência das estruturas sociais e das políticas públicas de desenvolvimento social e econômico no empreendedorismo por minorias. **Potenciais contribuições teóricas e metodológicas:** essa pesquisa contribui com o caráter interdisciplinar dos estudos em empreendedorismo a partir da análise do fenômeno pelo olhar da ameaça de estereótipo, um conceito ainda pouco estudado no campo do empreendedorismo no Brasil. Além disso, a integração entre o contexto social com a abordagem psicológica, por meio do estudo dos comportamentos, amplia a contribuição deste estudo. **Potenciais aplicações dos resultados e possível extensão da pesquisa:** os resultados poderão contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas, educacionais, sociais, culturais e desenvolver ações de cidadania antidiscriminatória que poderão favorecer minorias que queiram empreender. **Palavras-chave:** mulher empreendedora, minorias, mulher negra, aspectos afetivos e cognitivos, adversidades e barreiras.

ABSTRACT

The societies social and main structures have consolidated an understanding that entrepreneurship is sponsored by traditional majority groups, that is, white color and male gender. However, reality and literature prove that minorities undertake mostly as a response to the difficulties imposed by unequal and discriminatory societies. Being included in two minority groups at the same time, women and black women establish their enterprises in a social environment full of difficulties resulting not only from the business environment itself, but also from gender and race discrimination. **Research Question:** how do black Brazilian women entrepreneurs face the barriers and develop overcoming behaviors? **General objective:** to investigate how black Brazilian women entrepreneurs overcome the barriers undergone and develop behaviors to overcome difficulties. **Relevance:** This study eliminates a gap that persists in studies of entrepreneurship by minorities in Brazil, that is, the gap to investigate black women in isolation, as a specific object of studies within the field. This study focuses only on black women and is in line with international research that already has a considerable body of studies in this group of entrepreneurs. **Methodology:** This research was developed with qualitative methods, exploratory and descriptive in nature. The research techniques adopted were the performance of a focus group with seven participants and the conduction of individual interviews with five entrepreneurs, with a view of collecting, from the narratives of the participants, information relevant to the entrepreneurial reality, their barriers and overcoming behaviors. **Results:** identification of business threats that are specific to black entrepreneurs in Brazil and how they face barriers and difficulties. The study allowed an important theoretical and empirical survey of the constructs addressed. It was possible to identify the challenges faced by black entrepreneurs, consisting of eleven categories: financial, racism, prejudice for being black woman, reconciliation between family vs. work, time management, machismo and sexism, loss of beloved ones, execution of business contracts, lack of support from the black community, articulation of the black community, distribution of products and penetration of products into the market. Their ways of overcoming difficulties were found to be courage, recognition, perseverance, family, ancestry, inner strengthening, altruism, do what they like to do, psychological strengthening, relationships, prayer and gratitude, empowerment, relationships, career, organization, and planning, thus using the affective and cognitive for the overcoming. From this knowledge, future studies will allow the construction of comparative scenarios between Brazilian states and countries to deepen more and more the awareness of the influence of social structures and public social-and-economic-development policies on the entrepreneurship by minorities. **Potential theoretical and methodological contributions:** this research contributes to the interdisciplinary character of studies in entrepreneurship from the analysis of the phenomenon through the perspective of stereotype threat, a concept still little studied in the field of entrepreneurship in Brazil. In addition, the integration between the social context and the psychological approach through the study of behaviors expands the contribution of this study. **Potential applications of the results and possible extension of the research:** the results may contribute to the development of public, educational, social, and cultural policies and develop actions of anti-discriminatory citizenship that may favor minorities wishing to undertake.

Keywords: entrepreneurial women, minorities, black women, affective and cognitive aspects, hardships and barriers.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Principais definições de grupos minoritários	26
Figura 2: Principais barreiras do empreendedorismo feito por mulheres negras	36
Figura 3: Composição dos códigos utilizados no Atlas.ti.	46
Figura 4: Perfil das empreendedoras participantes do grupo focal e das entrevistas	50
Figura 5: Principais barreiras das mulheres negras para empreender.	51
Figura 6: Semelhanças de narrativas e narrativas individuais	57
Figura 7: Formas de superação, se pelos aspectos afetivos ou cognitivos.	62
Figura 8: Resumo dos sentimentos quando as mulheres negras empreendedoras se defrontam com as discriminações.	64
Figura 9: Framework das barreiras e comportamentos de superação.....	66

SUMÁRIO

RESUMO

ABSTRACT

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	PROBLEMA DA PESQUISA	16
1.1.1	Questão da pesquisa.....	16
1.2	OBJETIVOS	16
1.2.1	Objetivos específicos.....	17
1.2.2	Justificativa para o estudo do tema.....	17
1.3	ESTRUTURA DO TRABALHO	19
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	19
2.1	Empreendedorismo Feminino: o que a literatura aborda sobre esse tema?.....	20
2.2	EMPREENDEDORISMO DE MINORIAS: POR QUE AS MULHERES NEGRAS SE INSEREM NESTE ESPAÇO?	24
2.2.1	As barreiras no empreendedorismo de minoria	27
2.3	EMPREENDEDORISMO DE MULHERES NEGRAS	28
2.3.1	Mulheres negras empreendedoras: dificuldade dupla	31
2.4	PRINCIPAIS BARREIRAS PARA MULHERES NEGRAS EMPREENDEDORAS ...	32
2.4.1	Barreiras econômico-financeiras	32
2.4.2	Discriminação social.....	34
2.4.3	Racismo e assédio sexual	34
2.4.4	Conflito família x trabalho e acesso ao mundo acadêmico	35
2.5	COMPORTAMENTO DE SUPERAÇÃO: MULHERES NEGRAS EMPREENDEDORAS SE APOIAM MAIS NA AFETIVIDADE OU NAS COGNIÇÕES NO ENFRENTAMENTO DAS BARREIRAS?.....	39
3	METODO E TÉCNICAS DE PESQUISA	44
3.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	44
3.1.1	Definição da unidade de análise e acesso às participantes	44
3.2	Procedimento de coleta de dados e métodos	45
3.2.1	Revisão da Literatura.....	45
3.2.2	Acesso às participantes do grupo focal e do grupo de entrevistadas.....	46
3.2.3	Realização do Grupo Focal.....	46
3.2.4	Realização das entrevistas individuais	48
3.2.5	Procedimento de análise de dados	49
4	ANÁLISES E DISCUSÕES DOS RESULTADOS	49

4.1	Perfil das participantes da pesquisa	49
4.2	Barreiras para empreender	51
4.3	Comportamento de superação	58
4.4	Sentimentos frente às barreiras	62
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	68
5.1	Contribuições e achados da pesquisa.....	68
5.2	Implicações gerenciais.....	69
5.3	Implicações políticas	69
5.4	Limitação da pesquisa	70
5.5	Sugestões de novos estudos	70
	REFERÊNCIAS.....	71
	APÊNDICE 01: PROTOCOLO DO GRUPO FOCAL.....	91
	APÊNDICE 02: PROTOCOLO DAS ENTREVISTAS	93

1 INTRODUÇÃO

Os anos 2020 e 2021 não ficarão marcados na história apenas pela pandemia da Covid-19 e suas tragédias em termos de vidas perdidas e crise econômica. A elas somam-se casos extremos de preconceito racial como o assassinato de George Floyd (BBC News, 2020) e Presse, (2020) e a chacina na Favela do Jacarezinho (Izquierdo, 2021 e Olliveira & Betim, 2021), para ficar em apenas dois exemplos. Ambas promoveram comoção, revolta e manifestações contra o racismo no Brasil e no mundo (Presse, 2020). Casos como esses escancararam as feridas criadas por colonizadores europeus e escravagistas e que insistem em manterem-se abertas como racismo, desigualdade racial e de renda.

Osório (2021) deixa isso bem claro em seu estudo sobre desigualdade socioeconômica entre negros e brancos no Brasil. Ele avalia os indicadores da desigualdade racial de renda durante o período 1986 a 2019 com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e revela que houve uma pequena redução na distância que separa brancos e negros quanto à renda, além disso, a desigualdade racial persiste sem abalos substantivos.

Esse cenário permanece mesmo com uma maior valorização da negritude entre os brasileiros e a maior denúncia e repúdio ao racismo e à discriminação.

“Se no Brasil assumir-se negro pode não ser mais um grande problema, ser negro continua sendo. Todas as mudanças, como a valorização da negritude, os incontáveis estudos, dissertações e teses acadêmicas, a luta sem fim dos ativistas denunciando o racismo e a discriminação, e a introdução de políticas públicas, deram-se sem abalar a desigualdade racial de renda. Sua persistência, a despeito de tantos avanços em outras searas, é assombrosa.” (Osório, 2021, p. 23)

Por exemplo, em 2018, entre os 10% da população com maior renda, apenas 27,7% eram pretos ou pardos (pretos e pardos são os termos utilizados pelo IBGE para categorizar negros e mestiços de brancos com negros, respectivamente). Por outro lado, os pretos ou pardos representavam 75,2% do grupo formado pelos 10% da população com menor renda. Os brancos com nível superior completo ganhavam 45% a mais do que os pretos ou pardos com o mesmo nível de instrução. A renda média dos brancos é ao menos duas vezes a dos negros (IBGE, 2019).

É inserido nessa sociedade desigual que o fenômeno de empreendedorismo realizado negro acontece: a relação entre a população negra e empreendedorismo no Brasil se dá como estratégia de sobrevivência ou de inserção social (Arman, 2015). O empreendedorismo surge como alternativa (às vezes, única) de renda para a alta taxa de desemprego que, no Brasil, é agravada por categorias como sexo e raça (Oliveira & Santos, 2020). Vale et. al, (2014) citam que muitos autores clássicos entendem o empreendedorismo como um espaço relevante reservado aos indivíduos marginalizados, e a literatura sugere que os sujeitos desses grupos

buscam o empreendedorismo por necessidade (Paixão, 2003, 2017; Tavares, Silva & Monarcha, 2018).

No período de 1990 a 2017, houve um grande avanço da participação dos negros no empreendedorismo no Brasil. De acordo com o relatório do *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2018), que acompanhou indicadores por etnia, o Brasil apresentava, em 2017, 38,8% de empreendedores negros contra 32,9% dos empreendedores brancos. Entretanto, mesmo estando à frente quanto à representação, seus rendimentos são menores: 52% dos negros recebem até dois salários-mínimos enquanto entre brancos, esse percentual cai para 36%. Outras diferenças dos grupos passam por geração de empregos e faturamento (negros empregam menos pessoas e faturam menos que os brancos). Por fim, os brancos empreendem por oportunidade (70%), enquanto os negros (54%), por necessidade.

Já o relatório *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2019) não traz comparação entre empreendedores negros e brancos, mas destacou que os homens se mostravam mais ativos do que as mulheres no que se refere ao envolvimento com o empreendedorismo em estágio estabelecido. O relatório apontou que a taxa dos empreendedores estabelecidos entre homens foi de 18,4%, enquanto em relação às mulheres foi de 13,9%, ou seja, uma diferença de 4,5 pontos percentuais.

Contudo, não existe diferença entre homens e mulheres quando se trata de empreendedorismo inicial. Esse panorama se deve, provavelmente, aos seguintes fatores:

(a) a inserção da mulher na atividade empreendedora, assim como em outras posições no mercado de trabalho, vem crescendo ao longo dos anos; nesse cenário as mulheres partem de uma base mais modesta de empreendedores estabelecidos;

(b) na passagem dos empreendedores iniciais para empreendedores estabelecidos parece haver um nível maior de abandono de mulheres do que de homens.

Tais circunstâncias, de acordo com dados publicados no relatório (GEM, 2019), consideram que as ações possam estar associadas aos seguintes fatores:

(i) negócios femininos menos longevos. Estes negócios podem enfrentar maiores desafios e obstáculos. Neste ponto, se destaca, por exemplo, a maior concentração de mulheres em atividades como serviços domésticos em que a concorrência tende a ser muito alta;

(ii) considerando o tipo de motivação, no caso das mulheres, verificou-se uma maior participação de empreendedoras por necessidade. Nesse caso, conforme apontamentos do relatório, aparentemente parte das mulheres buscam o empreendedorismo como uma alternativa em momentos de piora da renda doméstica, mas abandona posteriormente a atividade empreendedora quando há uma melhora na situação familiar;

(iii) outros aspectos socioculturais, como o maior envolvimento das mulheres com as obrigações do lar.

Vale ressaltar que, mesmo com a taxa de empreendedorismo total menor que a dos homens, a estimativa do número de mulheres empreendedoras no Brasil em 2019 foi de 26 milhões, muito próximos dos 29 milhões de homens (GEM, 2019). Uma grande parte delas abre seus próprios negócios para superar o desemprego ou aumentar a renda e mais de 2/3 delas trabalham informalmente (SEBRAE, 2019).

Estudos apontam que as mulheres negras ainda estão em um nível de inferioridade social quando comparadas com os dados relacionadas a homens brancos, negros e até mulheres brancas. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas, IBGE (2019) mostram que a taxa de desemprego entre brancos era de 9,5%, contra 14,5% entre negros e 14% para pardos, deixando negros em busca de outras funções abaixo de suas capacidades para sustentar a si e às suas famílias. Em termos salariais, o rendimento médio dos brancos corresponde a R\$ 2.814 mensais e dos negros a R \$ 1.588, indicando que brancos têm salários 29% maiores.

Um apontamento relevante contido nos dados do relatório (GEM, 2019) indica que apesar da menor permanência das mulheres na atividade empreendedora, deve-se destacar que o nível de escolaridade média delas na população é um ano superior à média dos homens. A análise da intensidade da atividade empreendedora, a partir do nível de escolaridade, compreende um dos indicadores mais reveladores do panorama geral do empreendedorismo no país (Bosma et al., (2019), considerando que a partir deste, pode-se inferir a complexidade do negócio, mercados de atuação e até mesmo o potencial de longevidade dos empreendimentos.

No Brasil, as pesquisas que tratam dados separados no empreendedorismo negro entre homens e mulheres são incipientes. Gibbs (2014) mostra como os dados nos Estados Unidos da América são detalhados entre esses públicos. Por exemplo, é possível saber que as mulheres negras estão atrás dos empreendedores negros em receitas geradas, vendas médias e número de funcionários (Gibbs, 2014).

A única fonte no Brasil que indica algum dado descritivo desse grupo é o levantamento divulgado pelo Sebrae em parceria com a Fundação Getúlio Vargas em agosto de 2020 sobre o impacto da pandemia da Covid-19 nos negócios. O relatório mostra que as mulheres negras empreendedoras foram as que mais sofreram entre todos os grupos de empreendedores no Brasil. De acordo com a pesquisa, os pequenos negócios liderados por mulheres negras representam uma grande proporção entre as empresas que estavam com as atividades interrompidas, 36 % contra 30% dos homens negros. Ainda, 58% das mulheres negras empreendedoras tiveram crédito bancário negado no período. (SEBRAE/ FGV, 2020).

No cenário de empreendedorismo geral, pesquisa do SEBRAE (2021) também mostra o impacto da pandemia entre mulheres: 1,3 milhão teve de fechar seus empreendimentos pela necessidade de se dedicar mais à família e aos afazeres domésticos diante do fechamento das escolas.

Essa experiência das mulheres brasileiras alinha-se à de empreendedoras no mundo todo. O Banco Mundial e a OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, 2020) também mostraram que as empreendedoras têm gastado mais tempo com tarefas domésticas do que os homens que também são donos de negócios. Esse relatório global (Global State of Small Business Report-2020), realizado em parceria com o Facebook, afirma que enquanto 23% delas declararam passar seis horas ou mais realizando tarefas da casa, o percentual foi de 11% entre os homens.

Esse é um retrato do empreendedorismo por mulheres que a literatura do campo já consolidou: mulheres enfrentam desafios extras por conta do gênero que implica em atender os papéis sociais esperados por uma sociedade machista e patriarcal (Nassif, Hashimoto, Borges, Falce & Lima, 2020; Bertolami, Artes, Gonçalves, Hashimoto & Lazzarini, 2018; Natividade, 2009).

Elas enfrentam uma dupla ameaça de estereótipo: a racial e a de gênero. De acordo com Steele & Aronson (1995), ameaça de estereótipo é uma situação psicológica social que surge quando estereótipos amplamente conhecidos sobre um grupo influenciam o modo que um indivíduo se autocaracteriza ou se conforma com a visão mantida por outros.

As assimetrias racialmente estruturadas e manifestadas por gênero afetam mulheres negras, agora empreendedoras. Falta de acesso ao capital, redes de negócios insuficientes para apoio a pares, investimentos, oportunidades de negócios e a ausência de toda a gama de habilidades essenciais necessárias para promover a sobrevivência e crescimento do negócio são destaques das barreiras enfrentadas por elas (Barr, 2015).

Quando é negativo, o estereótipo pode afetar negativamente o desempenho das pessoas que se conformam. Os negros, de acordo com Steele & Aronson (1995), podem sofrer de ansiedade por inferioridade por terem vivido uma vida inteira de imagens negativas sobre suas habilidades e presença na sociedade. Isso pode se dar também com as mulheres negras empreendedoras e resultar em níveis reduzidos de sucesso empresarial e dúvidas sobre sua capacidade de cumprir metas e reconhecer novas oportunidades de negócios, colocando-as em desvantagem em relação também aos empreendedores negros (Gibbs, 2014).

Essa apresentação do fenômeno e do ambiente social no qual se insere demonstra que estudos relacionados ao empreendedorismo no Brasil devem levar em conta a estratificação social que marca o país e a sobrevivência desses negócios patrocinados por empreendedores e

empreendedoras negras. A base secundária de dados e os estudos seminais de Paixão (2003) e Davies (2009) comprovam que ainda há um silenciamento acadêmico (Oliveira, Pereira & Souza, 2013) sobre essa dinâmica atividade empreendedora no Brasil. Podemos perceber esse silenciamento na obra de Ferreira, Loiola & Gondim (2020), que retrata a produção científica em empreendedorismo no Brasil no período de 2004 a 2020, mas não há nenhuma menção ao empreendedorismo negro ou de mulheres negras. Ressaltamos ainda que há estudos que abordam barreiras e dificuldades enfrentadas por mulheres negras empreendedoras (Rezende, Mafrá & Pereira, 2018; IPEA, 2013; Oliveira, Pereira & Souza, 2013; Maciel & Grillo, 2009). Apesar dos nítidos avanços educacionais das mulheres brasileiras, principalmente as mulheres negras encontram fortes barreiras para converter suas melhores qualificações em maiores vantagens no mercado de trabalho (IPEA, 2013).

No entanto, quando se associam tais barreiras com comportamentos de superação de mulheres negras empreendedoras, a integração destes temas ainda é incipiente na literatura pesquisada portanto, é nessa lacuna de estudos na área de empreendedorismo que esta pesquisa se insere. Assim essa dissertação tem por objetivo investigar como as mulheres negras empreendedoras brasileiras superam as barreiras vivenciadas e desenvolvem comportamentos de superação frente às dificuldades.

1.1 PROBLEMA DA PESQUISA

1.1.1 Questão da Pesquisa

A história corrobora que o empreendedorismo foi concebido como uma atividade sobretudo para homens brancos e dotados de recursos financeiros, excluindo a população minoritária, pobre, mulheres brancas e negras (Jackson, 2020). Contudo, o tempo tratou destas diferenças possibilitando a participação destas minorias em empreender. Por meio de uma luta antirracista e discriminatória, estas minorias vêm desenvolvendo cada vez mais seus negócios (Mazzarol, 2021).

Este contexto suscitou inquietações para desenvolver esta pesquisa procurando problematizá-la da seguinte maneira: como as mulheres negras empreendedoras brasileiras superam as barreiras vivenciadas e desenvolvem comportamentos de superação frente às dificuldades?

1.2 OBJETIVOS

Objetivo da pesquisa é investigar como as mulheres negras empreendedoras brasileiras superam as barreiras vivenciadas e desenvolvem comportamentos de superação frente às dificuldades.

1.2.1 Objetivos específicos

Para atender o objetivo da pesquisa, um levantamento nas principais bases da literatura foi realizado visando compreender o *status quo* dos temas em pauta que se mostrou incipiente nos estudos acadêmicos e científico. São eles:

a) Levantar o perfil das empreendedoras participantes da pesquisa; b) Identificar as barreiras enfrentadas por mulheres negras empreendedoras brasileiras; c) Investigar quais são os comportamentos de superação que utilizam para superar as barreiras vivenciadas; d) Identificar se as mulheres negras empreendedoras se apoiam mais emocionalmente nos aspectos afetivos ou cognitivos para o enfrentamento das barreiras.

1.2.2 Justificativa para o estudo do tema

Este estudo traz a importância do tema à luz da literatura pesquisada e também a importância de ordem pessoal. Contribui para a literatura uma vez que o tema desafia o discurso tradicional do empreendedorismo que produz uma visão homogênea dos empreendedores e omite variáveis históricas e sociais. Este tema vem suscitando reflexões e posicionamento frente às barreiras, ao racismo, ao preconceito e outras barreiras enfrentadas por mulheres negras empreendedoras.

Atualmente, são poucos os trabalhos publicados sobre o tema de acordo com a revisão bibliométrica feita por Oliveira & Pesseti (2020). Nesta revisão bibliométrica os autores buscaram identificar quais os fatores que influenciam o empreendedorismo feito por pessoas negras no Brasil, visto que há poucos trabalhos sobre empreendedorismo feito por negros no mundo, bem como no Brasil.

O tema em estudo é muito relevante, pois está sendo realizado em um país de maioria populacional de pessoas de pele negra que tiveram um histórico de escravidão, racismo, desigualdade social e muita dificuldade de se inserirem no mercado (Rezende, Mafra & Pereira, 2018). Almeja-se contribuir com o campo ao compreender melhor o fenômeno associado às estruturas sociais e históricas do país, bem como a influência que elas aplicam não só no sucesso dos negócios como também no comportamento dessas mulheres empreendedoras, e não menos importante, espera-se dar voz e lugar ao empreendedorismo feito por mulheres negras no Brasil.

Esta pesquisa ganha relevância ao amenizar uma lacuna que ainda persiste nos estudos de empreendedorismo por minorias no Brasil: a de investigar mulheres negras de forma isolada, como um objeto específico de estudos dentro do campo. A revisão da literatura mostra que ao se investigar o tema empreendedorismo negro no Brasil, os estudos agrupam homens e mulheres pela categoria etnia. Este estudo foca apenas mulheres, esperando aprofundar as

descobertas e alinhar-se à pesquisa internacional que já apresenta um corpo considerável de estudos nesse grupo de empreendedoras.

Esta pesquisa tem o potencial de contribuir com o caráter interdisciplinar dos estudos em empreendedorismo a partir da análise do fenômeno pelo olhar da ameaça de estereótipo (Steele & Aronson, 1995), um conceito ainda pouco estudado no campo do empreendedorismo no Brasil. Além disso, a integração entre o contexto social e o da psicologia, por meio do estudo dos comportamentos, amplia a contribuição desse estudo.

Em relação à justificativa de ordem pessoal, o tema recai no meu papel de consultor em gestão empresarial e ao longo dos anos que tive a percepção das barreiras e adversidades vividas por negros e negras para empreender. Durante as experiências profissionais observei as barreiras que vêm obstruindo oportunidades para inserção de pessoas negras no mercado de trabalho, pois estas sempre estavam em cargos inferiores e dificilmente tinham facilidade para ser promovidas ou alçadas a uma função melhor quando aparecia uma chance. Observei que a longa espera por uma oportunidade levou as pessoas a empreender por necessidade em áreas de pouca remuneração. Também, durante os processos de seleção para recrutar novos auditores ou consultores, dificilmente negros ou negras compareciam aos processos seletivos. Durante a faculdade de economia e ciências contábeis pelas quais passei, tive a companhia de apenas um negro e na Pós-Graduação em Administração não havia um negro sequer.

No que diz respeito à vida familiar, tenho primos negros e durante nossa convivência presenciei suas barreiras em conseguir bons empregos e permanecer neles. Outra barreira foi a falta de oportunidade para estudar, pois por não terem pais abastados tiveram de trabalhar desde muito cedo, nenhum deles conseguiu fazer um curso superior ou de nível técnico e a maioria sempre trabalhou em subempregos até a aposentadoria.

Percebe-se que a realidade do Brasil pouco mudou desde a data em que foi sancionado o Estatuto da Igualdade Racial, assim denominado Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Curiosamente, no artigo 1º consta que a Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica, mas na prática, no cotidiano não conseguimos ver isso acontecer de forma satisfatória.

Dificilmente os negros estão presentes em cargos ou funções de comando e isso me traz um grande incômodo, pois temos uma estatística de uma população brasileira com mais de 52% de negros e não muitos negros ou negras são privilegiados por ocupar tais funções. Mesmo quando olhamos para o corpo político do país, a saber, prefeitos, vereadores, deputados,

senadores e até mesmo o supremo tribunal federal, não avistamos muitos negros presentes nessas castas.

A Lei nº 12.288 de 20 de julho de 2010 criou o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial – SINAPIR e propõe que a iniciativa privada e a sociedade em geral sejam participantes do Sistema, assim como prevê o funcionamento de Ouvidorias Permanentes em Defesa da Igualdade Racial, responsáveis por encaminhar denúncias de discriminação. Este órgão busca a participação conjunta de governos e sociedade civil na implementação das políticas de promoção da igualdade racial.

Vale ressaltar ainda que, conforme identificado na literatura, o termo barreira (Barr, 2015; Basu, 2009; Berdejó, 2021) muitas vezes é também investigado como obstáculo (Jackson, 2020), dificuldades (Arman, 2015; Loscocco et al., 2009; Horne, 2016; Ahl, 2006, Bewaji, Yang & Han (2015), ameaças (Jackson & Sanyal, 2019; Cacciotti & Hayton (2015; Gibbs 2014) dentre outros. Para esta pesquisa o termo barreiras foi considerado o mais apropriado para atender o objetivo desta dissertação, não obstante os outros termos também serem inseridos no trabalho. Durante esta pesquisa, utilizaremos o termo barreiras como justificativa das dificuldades, ameaças e obstáculos vivenciados pelas mulheres negras empreendedoras.

1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

O estudo está estruturado e dividido em cinco capítulos, além desta introdução, discute o cenário e a temática e apresenta o problema e os objetivos; o segundo trata da fundamentação teórica apresentando empreendedorismo feminino (o que a literatura aborda sobre o tema), empreendedorismo de minorias (por que as mulheres negras se inserem neste espaço?), as barreiras no empreendedorismo de minorias, empreendedorismo de mulheres negras, empreendedoras negras (dificuldade dupla), principais barreiras para mulheres negras empreendedoras, barreira econômico-financeiras, discriminação social, racismo e assédio sexual, conflito família x trabalho e acesso ao mundo acadêmico, comportamento de superação (mulheres negras empreendedoras se apoiam mais na afetividade ou nas cognições no enfrentamento das barreiras?); o terceiro trata especialmente de metodologia e técnicas de pesquisa; o quarto traz os resultados e análise de dados e o quinto as considerações finais. O texto finaliza com as referências e os apêndices.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esta seção apresenta os construtos da pesquisa tais como empreendedorismo feminino que aborda o empreendedorismo de minorias e empreendedorismo de mulheres negras, as barreiras e as dificuldades por elas vivenciadas e na sequência, aborda os comportamentos de superação de mulheres negras frente às dificuldades vivenciadas.

2.1 EMPREENDEDORISMO FEMININO: O QUE A LITERATURA ABORDA SOBRE ESSE TEMA?

Os estudos sobre empreendedorismo feminino remontam à década de 1970, até então apenas o empreendedorismo masculino era objeto de pesquisa (Ahl, 2006). Em meados dos anos 70 surgiram os primeiros estudos sobre empreendedorismo feminino, que foram muito importantes para a evolução de estudos ao longo da década de 1980. Contudo, somente três décadas depois foram feitas as primeiras publicações de artigos sobre esse tema (Gimenez et al., 2017).

No final daquela década, DeCarlo & Lyons (1979) publicaram o resultado de um estudo realizado com 122 mulheres. Os pesquisadores descreveram o perfil do grupo de empreendedoras e compararam esse perfil aos de outros grupos de mulheres. De natureza quantitativa, os dados forneceram informação sobre o perfil das mulheres empreendedoras e contribuíram para pesquisas que foram realizadas adiante. Não obstante a constatação de que as mulheres empreendedoras diferenciavam-se das mulheres em geral, os autores concluíram que existia a necessidade de pesquisa adicional para que se chegasse a conclusões mais úteis DeCarlo & Lyons (1979).

No entanto, nos anos subsequentes, década de 1980, se comparados à década anterior, despontaram como um período em que, pelo menos quantitativamente, as pesquisas sobre empreendedorismo feminino cresceram, significativamente, e esse aumento pode ser explicado, pelo menos em tese, pelo crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, não só como empregada, mas como empregadora e dona de seu próprio negócio. A produção acadêmica internacional sobre o tema limitou-se ao hemisfério norte e estudiosos continuam investigando o fenômeno, ora realizando estudos individualmente, ora entre eles ou com outros parceiros, inclusive de outras instituições e de outros países, Gomes et. al (2014).

A década de 1990 iniciou-se com pesquisas que foram além dos Estados Unidos e da Europa, e na Ásia foi objeto de interesse de Chew & Yan (1991) e Hisrich & Fan (1991). Chew & Yan (1991) exploraram o caso da República Popular da China, que havia sofrido um grande crescimento no número de empreendedoras a partir de 1978. Já Hisrich & Fan (1991) investigaram em Cingapura as experiências empreendedoras de mulheres dando ênfase nos modelos de mudanças vivenciadas e estabelecidas por elas. Apesar de os estudos terem sido inusitados, tendo em vista que a empreendedora asiática ainda não tinha sido alvo de investigação, as pesquisas restringiram-se a pautar um perfil das mulheres empreendedoras daquelas regiões. (Chew & Yan (1991) e Hisrich & Fan (1991).

Já Dolinsky, Caputo & Pasumarty (1994) introduziram e combinaram os elementos gênero e cor no estudo do empreendedorismo na década de 1990. Observaram que as mulheres

negras estavam mais distantes do empreendedorismo quando comparadas às mulheres brancas. Pesquisaram a diferença nos padrões longitudinais das taxas de emprego desses grupos concluindo que a dificuldade de acesso a crédito, histórica, devia ser um dos motivos que explicaria a pouca participação da mulher negra na condição de empreendedora. Outras pesquisas têm sido realizadas com a finalidade de estudar o gênero, a raça e a cor dos indivíduos que empreendem (Pio, 2007a; 2007b; Fuller-Love, Lim & Akehurst, 2006; Lerner, Menahem & Hisrich, 2005).

Pioneira no tema, Machado (1999) apresentou as tendências do comportamento gerencial da mulher empreendedora brasileira, baseadas na compilação de estudos anteriores. Especificamente, no Brasil, verificou-se que a maior parte dos estudos é realizada por pesquisadoras vinculadas a instituições das regiões Sul e Sudeste do Brasil. Ademais, as publicações brasileiras investigam, na maioria das vezes, o contexto nacional (Strobino & Teixeira, 2014; Cramer et al., 2012, Jonathan, 2011; Vale, Serafim & Teodósio, 2011; Lima & Freitas, 2010; Machado, Wetsel & Rodrigues, 2008; Jonathan & Silva, 2007; Ferreira & Nassif, 2010; Gimenez et al. (2017); Lindo et al., 2004; Jonathan, 2003; Machado, 2013).

Machado et al. (2003) estudaram empreendedorismo feminino e seu processo de abertura de empresas por mulheres no Brasil, na França e no Canadá, constatando que fatores como a satisfação pessoal, a oportunidade de mercado e a insatisfação no emprego estavam entre os principais motivos que levavam as empreendedoras a criar uma empresa. Conforme citam os autores, a iniciação do processo empreendedor que compreende a influência de valores, modelos e experiências anteriores, pode ter começado desde a infância ou adolescência, quando o futuro empreendedor deve ter tido contato com outras pessoas que eram empreendedoras e se identificou com seus valores e os assimilou.

Ainda quanto aos estudos do empreendedorismo feminino, Hughes et al. (2012) comentam que a expansão do interesse e da atividade acadêmica no campo do empreendedorismo feminino fez muito para corrigir a desatenção histórica dada às empreendedoras e suas iniciativas, no entanto, à medida que o campo continua a se desenvolver e amadurecer, há apelos cada vez mais fortes para que os estudiosos levem suas pesquisas em novas direções.

Hughes et al. (2012) citam que por volta do ano de 2007, editores convidados caracterizaram o campo da pesquisa sobre empreendedorismo feminino como estando no estágio de desenvolvimento da primeira infância (De Bruin, Brush, & Welter, 2006). Tal caracterização resultou, pelo menos em parte, de revisões anteriores da literatura documentando a relativa escassez (Brush, 1992; Gatewood, Carter, Brush, Greene, & Hart, 2003; Terjesen, 2004), senão a invisibilidade total (Baker, Aldrich, & Liou, 1997,) de pesquisas sobre mulheres

empreendedoras e seus esforços, publicadas tanto em veículos acadêmicos quanto na mídia em geral. Citam os autores que em 2012 já parece mais apropriado caracterizar a pesquisa sobre empreendedorismo feminino como estando à beira da adolescência.

Os principais indicadores da rápida expansão do campo incluem o número cada vez maior de conferências, edições especiais, revistas especializadas, tais como Relatórios do Global Entrepreneurship Monitor (GEM), por exemplo, pesquisadores como Allen, Elam, Langowitz & Dean (2007); Brush, Greene, & Litovsky (2010); Brush, De Bruin, Gatewood, & Henry (2010); Fielden & Davidson (2009); Hughes & Jennings (2012); Welter, Smallbone, & Isakova (2006) especificamente focados em mulheres empreendedoras. Essas manifestações mencionadas na literatura pelos autores contribuíram para corrigir a desatenção histórica à atividade empreendedora das mulheres como também estimulou outros indicadores de maturação de um domínio de pesquisa e notavelmente, o surgimento de cronologias de campo (por exemplo, Brush & Cooper, 2012) e esforços de avaliação (por exemplo, Brush, De Bruin, & Welter, 2009; De Bruin, Brush, & Welter, 2007; Goduscheit e Norn, 2011; Terjesen, 2004), periódicos especializados, como por exemplo, *Jornal Internacional de Gênero e Empreendedorismo*, bem como críticas e reflexões destinadas a suscitar novas questões e abordagens que podem mover o campo para a frente, por exemplo, Ahl, 2006; Calás, Smircich & Bourne, 2009.

Estudos apontam que as mulheres negras ainda estão em um nível de inferioridade social quando comparadas com os dados relacionadas a homens brancos, negros e até mulheres brancas. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas, IBGE (2019) mostram que a taxa de desemprego entre brancos era de 9,5%, contra 14,5% entre negros e 14% para pardos, deixando negros em busca de outras funções abaixo de suas capacidades para sustentar a si e às suas famílias. Em termos salariais, o rendimento médio dos brancos corresponde a R\$ 2.814 mensais e dos negros a R \$ 1.588, indicando que brancos têm salários 29% maiores.

Segundo Must & Strauss, (1999), o termo mulher empreendedora vem evoluindo na literatura e passa a ganhar diferentes status ao reconhecê-la como um ser humano emocional que atua tanto no lar, cuidando de sua família, como profissionalmente, e que desempenha um papel no contexto social. Nesse contexto, ser empreendedora e ser mulher são atividades sociais devidamente configuradas, que têm significados únicos atribuídos pela própria pessoa, que confere um único sentido às suas experiências (Ferreira & Nogueira, 2013).

Jonathan (2005) argumenta que as mulheres empreendedoras se caracterizam por serem destemidas, autoconfiantes, apaixonadas e identificadas com seus empreendimentos. Para Villas Boas (2010) existem importantes diferenças na maneira feminina de empreender, pois as mulheres possuem uma boa capacidade de persuasão e se preocupam com os fornecedores e

clientes, o que contribui fortemente para o crescimento da empresa, ou seja, são diferentes habilidades que influenciam positivamente nos empreendimentos.

Observa-se que Smith-Hunter & Boyd (2004) em suas análises teóricas sobre o empreendedorismo, utilizaram de maneira comparativa a influência da cultura, o comportamento em mercados protegidos, as vantagens e desvantagens, e o comportamento empreendedor das minorias e das mulheres negras, hispânicas e imigrantes que possuem pequenos negócios. Tais comparativos incluíam o tipo de negócio escolhido por homens e mulheres empreendedores e mostravam que mulheres adentraram em áreas pouco ocupadas pelo público feminino, como manufatura, construção e finanças. Ainda segundo os autores, outros estudos revelaram que a maioria das mulheres empreendedoras permanece em áreas tradicionais como serviços pessoais.

Para McGowan et al. (2012) existe um conflito específico e de ordem pessoal da mulher empreendedora, mencionando o conflito trabalho-família que envolve o embate entre as atividades tradicionalmente exercidas pela mulher na sociedade, tais como trabalho doméstico, cuidado dos filhos e o empreendimento.

Além destes conflitos, (Powell & Eddleston, 2013) constataram em um estudo realizado em Northeast U.S. City nos Estados Unidos da América, com 253 empreendedores de ambos os sexos, que o apoio familiar está relacionado ao sucesso do empreendedor, no qual os homens são mais favorecidos, pois as mulheres não tiveram tanto suporte em relação aos estudos e, não somente na vida profissional, também na vida social não encontram tanto apoio.

Destaca-se ainda o estudo realizado em Midlands, Inglaterra, em junho de 2009 por (Lockyer & George, 2012) com 50 mulheres, em que se apontam as barreiras que podem ser obstáculos e que impedem as mulheres de se tornarem empreendedoras. Entre os obstáculos está a preocupação em não ter suporte de capital suficiente, contrair dívidas com o marido, o que poderá vir acompanhado de cobranças, a utilização errônea do dinheiro disponível na criação da própria empresa e o medo de fracassar. Além desses obstáculos, outros impeditivos estão relacionados à dificuldade na captação de recursos financeiros para a estruturação do negócio e formação do capital social e capacitação profissional.

Outras barreiras institucionais podem ser mencionadas, sendo uma delas a exigência de garantias por parte das organizações financeiras na concessão de empréstimos e as mulheres, nesse cenário, por serem dependentes dos maridos ou da família, mesmo precisando dos recursos, não conseguem atender aos requisitos e critérios para liberação junto aos bancos ou instituições financeiras (Barbosa et al. 2011). Há, ainda, a ausência de modelos de empreendedoras de sucesso, a dificuldade de obter confiança de clientes e fornecedores, falta

de treinamento adequado, falta de relatos de experiências que possam servir como parâmetros (Das, 1999).

Não obstante as barreiras citadas, Nogueira et al., (2013a) explicam que apesar das dificuldades, discriminações e medos que vivenciam, ainda assim as mulheres se destacam cada vez mais no empreendedorismo, o que desperta interesse por parte das organizações públicas (com suas políticas específicas de promoção do empreendedorismo feminino) e da academia (com o aumento da pesquisa neste tema) pelo fenômeno que é o empreendedorismo feminino e por estar inserido no contexto social. Os desafios vivenciados por mulheres não param nas barreiras identificadas na literatura, pois ao abordar o empreendedorismo feito por minorias cujas mulheres negras são incluídas, deve-se observar as barreiras que sobrepõem às citadas, voltando-se a atenção para questões raciais e de preconceitos.

2.2 EMPREENDEDORISMO DE MINORIAS: POR QUE AS MULHERES NEGRAS SE INSEREM NESTE ESPAÇO?

Esta seção busca compreender o ambiente empreendedor dirigido pelas minorias e suas especificidades, de modo a identificar as principais fontes geradoras de barreiras. Lopes e Lima (2019) incentivam a busca de temas emergentes que contribuem para o avanço da área de empreendedorismo, observando as abordagens que convergem e divergem vinculadas ao comportamento e às ações empreendedoras, não obstante haver um aumento significativo de pesquisa na área. Pretende-se então, compreender o empreendedorismo por mulheres negras a partir da produção de trabalhos em empreendedorismo feito por mulheres e empreendedorismo por minorias.

A publicação mais recente sobre o estado da arte do empreendedorismo de minorias foi realizada por Mazzarol (2021), que estudou trabalhos publicados entre 1970 e 2019 sobre o tema, indicando os principais interesses e grupos avaliados. O autor identifica que o foco dos estudos foi se modificando com o tempo. No levantamento realizado entre 1970 e 2009, estudou a relação entre minorias étnicas (negros, hispânicos, indígenas ou imigrantes), desenvolvimento de empreendimentos e questões políticas. Mazzarol (2021, p. 517) explica que os temas foram associados porque estão ligados aos conceitos de política e crescimento, os quais refletem o interesse dos governos no empreendedorismo de minorias como uma forma de entender de que modo o empreendedorismo pode ser fomentado dentro dos grupos de minorias étnicas para facilitar o autodesenvolvimento e a autossuficiência econômica.

De fato, Berdejó (2021) aponta que empresas norte-americanas de propriedade de minorias também desempenham papéis macroeconômicos, contribuindo para a renda e o emprego, além de introduzir novos produtos e serviços, bem como essas empresas pertencentes

a minorias também desempenham um papel fundamental no desenvolvimento das economias locais e na melhoria dos bairros, especialmente em áreas socioeconomicamente desfavorecidas, como centros urbanos onde a pobreza e o desemprego são historicamente mais altos do que a média nacional.

Já, entre 2010 - 2019, o interesse volta-se para os sujeitos empreendedores, para as atividades empreendedoras e negócios também relacionados às políticas e programas governamentais. O empreendedorismo por mulheres, pesquisado desde os anos 1990, aparece com maior destaque neste período vinculado aos desafios enfrentados por empreendedoras que também têm funções concorrentes dentro da sua família e comunidade, tais como maternidade, feminilidade, família e necessidade de balancear esses papéis (Mazzarol, 2021).

Verver, Passenier & Roessingh (2019) destacam que a singularidade do empreendedorismo de minorias deve ser investigada a partir do contexto social no qual ele se insere, seu conjunto de circunstâncias e suas esferas de interação, isso porque os tipos de atividades realizadas por empreendedores pertencentes a grupos minoritários estão em áreas associadas a uma posição relativamente marginal na economia e a expressão desse fato foi devidamente identificada e avaliada pelos pesquisadores da área.

Existe também uma certa dificuldade de conceituação do termo empreendedorismo minoritário. O empreendedorismo é uma atividade que atrai diferentes pessoas, seja por oportunidade ou por necessidade, portanto, os empreendedores são um grupo diversificado em termos de gênero, origens étnicas e sociais, distribuição geográfica entre outras (Subramani, 2020) e essa multiplicidade de públicos e perfis chamou a atenção dos pesquisadores que cunharam o termo empreendedorismo de minorias.

Mazzarol, (2021) fez uma revisão sistemática da literatura sobre o fenômeno a partir dos anos 1970, elencando o foco de interesse e indicando a falta de consenso sobre o conceito. De fato, ele identificou setenta e três diferentes conceituações para o fenômeno. Observações semelhantes surgiram de Basu (2009) sobre empreendedorismo de minorias étnicas, termo que permanece mal definido.

Bates, Bradford & Jackson (2018, p. 421) levantaram preocupações sobre definições vagas de conceitos na pesquisa e abordagens diferenciadas de investigação, sugerindo que a literatura de empreendedorismo de minorias carece de um foco unificador. Uma das dificuldades para se alcançar esse foco unificador está na definição do termo minoria, portanto, há um alargamento significativo do que o termo minoria significa (Mazzarol, 2021) e quais grupos participam dessa categoria. Por exemplo, a OCDE (2019) congrega comunidades de mulheres, jovens, idosos, desempregados e imigrantes em minorias.

Wood et al. (2012) incluem as minorias étnicas, deficientes, comunidades indígenas e as pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer, intersexuais e assexuados (LGBTQIA+). Ainda, Galloway & Cooney (2012) adicionam ao grupo pessoas não alfabetizadas e/ou desqualificadas para o trabalho formal e ex-delinquentes, chamando-os de minorias silenciosas. O número de pessoas que reúne esses predicados chega a 15% da população mundial (Banco Mundial, 2020).

Embora haja essa variedade, é possível identificar duas características para os empreendedores minoritários: são considerados minorias dentro de uma comunidade mais ampla (como é o caso de imigrantes, deficientes, indígenas e pessoas LGBTQIA+) ou não pertencem a um perfil de empreendedor convencional, como é o caso de mulheres, jovens, idosos e negros (Mazzarol, 2021). Por isso, em uma tentativa de encontrar uma identificação do fenômeno, autores concordam em afirmar que o empreendedorismo de minorias envolve um empreendimento autônomo dirigido por uma pessoa que não é típica da sociedade dominante e, portanto, pode ser descrita pelo adjetivo minoria (Dana & Vorobeva, 2021; Chaganti & Greene, 2002).

Mesmo assim, Dana & Vorobeva, (2021) alertam que o conceito é fluido, dinâmico e relacional porque permite diferentes interpretações a depender do contexto, do caso e do período histórico de avaliação. Além disso, as questões identitárias dos grupos vão influenciar a experiência do negócio. Dessa maneira, a literatura do fenômeno ilustra essa diversidade demonstrada na Figura 1.

Autores/ data	Minorias
Nopper (2011)	Afro-americanos, pessoas de cor não negras, asiático-americanos e latinos
Wood et al. (2012)	Mulheres, negros, minorias étnicas asiáticas, pessoas com deficiência, terceira idade, aposentados, migrantes, lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer, intersexuais e assexuados (LGBTQIA+) e populações indígenas.
Fielden & Davidson (2012)	Negros, asiáticos e minoria étnica.
Galloway & Cooney (2012)	Pessoas não alfabetizadas e/ou desqualificadas para o trabalho formal, e ex-delinquentes, chamando-os de minorias silenciosas.
Barr (2015)	Mulheres, minorias raciais e étnicas
Cavalluzzo & Wolken (2014)	Afro-americanos, hispânicos, asiáticos e gêneros.
Smith & Tolbert (2018)	Minorias raciais, imigrantes, Asiáticos Americanos, outras minorias não hispânicas.
Jackson & Sanyal (2019)	Minorias raciais étnicas e de gênero.
OCDE (2019)	Mulheres, jovens, idosos, desempregados e imigrantes.
Jackson (2020)	Mulheres negras, asiáticas e de minorias étnicas raciais.
Mazzarol (2021)	Imigrantes, deficientes, indígenas e pessoas LGBTQIA+; mulheres, jovens, idosos e negros, hispânicos, indígenas.

Figura 1: Principais definições de grupos minoritários

Fonte: elaborada pelo autor

Observa-se na Figura 1 que no período de 2011-2021, não ocorreu evolução significativa para uma convergência e unificação do termo minoria. No entanto, as barreiras no empreendedorismo de minorias e aquelas específicas de mulheres negras empreendedoras discutidas por diferentes autores são apresentadas na próxima seção.

2.2.1 As barreiras no empreendedorismo de minoria

As estruturas de uma sociedade impõem aos empreendedores minoritários experiências diferenciadas de empreendedorismo, com desafios adicionais e distintos ao planejar, iniciar e expandir um negócio quando comparadas ao empreendedorismo executado pela população majoritária (Bates, 2011; Cooney, 2021).

Para muitos grupos, os negócios ou autoemprego são reflexos de restrições de oportunidades que operam de maneira mais ampla em uma sociedade. De acordo com Berdejó (2021),

“trabalho autônomo é especialmente atraente para grupos que tradicionalmente enfrentam obstáculos na busca por cursos superiores, que sofreram discriminação no mercado de trabalho e cujas redes sociais carecem de conexões que possam servir como fontes de oportunidades de emprego (p.48)”.

Smith-Hunter & Boyd (2004) apontam essa situação especialmente entre as mulheres negras e imigrantes, que se encaixam no chamado empreendedorismo por necessidade recorrendo ao capital próprio e aos parentes e amigos como fontes de mão de obra gratuita.

Assim, quando buscam criar empreendimentos comerciais viáveis, têm tradicionalmente enfrentado barreiras maiores que os brancos ao buscarem explorar as oportunidades de mercado, levantar financiamento e penetrar nas redes convencionais (Bates, 2011, p. 151) e barreiras como, por exemplo, fatores que explicam as baixas taxas de empreendedorismo bem-sucedido, pouca experiência empresarial ou falta de uma experiência qualificada (Scarborough & Zimmerer, 2005), nível de escolaridade e bens/recursos financeiros próprios (Bates, 1997; Fairlie, 1999; Bewaji, Yang & Han, 2015), vivência familiar com o trabalho autônomo dos pais (Hout & Rosen, 1999; Fairlie & Robb, 2007) e estrutura familiar (Singh, Crump & Zu, 2009).

Além disso, a literatura aponta o papel que a discriminação desempenha (Johnson & Thomas, 2008; Bewaji, Yang & Han, 2015) como barreira que frequentemente interfere nos esforços para obter viabilidade e sustentabilidade do negócio. De modo específico, essas barreiras muitas vezes resultam em empresas excessivamente pequenas, menos lucrativas e em geral menos viáveis (Bates, Jackson & Johnson, 2007). As minorias não conseguem competir com setores intensivos em tecnologia e investimento de alto crescimento e, portanto, recorrem a lojas de varejo e serviços mais periféricos, caracterizados por barreiras de entrada baixas,

lucros baixos, economias de escala baixas e alta intensidade de mão-de-obra (Verver, Passenier & Roessingh, 2019, p. 958).

Os estudos realizados com empreendedores imigrantes, por exemplo, mostram que eles tendem a abrir seus negócios em áreas empobrecidas e a se envolverem em atividades de negócios negligenciadas por empresas de maioria étnica (Berdejó, 2021; Dheer, 2018; Nazareno et al, 2018).

À luz da diversidade e variedade de grupos e abordagens de estudos identificadas pelos pesquisadores (Dana & Vorobeva, 2021; Mazzarol, 2021; Bates et al., 2018; Basu, 2009), cada grupo minoritário vai apresentar dificuldades e barreiras próprias durante o seu processo empreendedor. Porém, para Fuller-Love & Akehurst (2006), há evidências de que determinados grupos, por exemplo, mulheres e alguns grupos étnicos minoritários, podem enfrentar algum grau de problemas adicionais.

2.3 EMPREENDEDORISMO DE MULHERES NEGRAS

Desde os trabalhos seminais de Paixão (2003) e Davies (2009), a literatura sobre empreendedorismo feito por negros não apresenta trabalhos específicos por gêneros. Para autores como Ferreira & Nogueira (2013), homens e mulheres negros se deparam com os mesmos e diversos obstáculos em seus negócios como, por exemplo, a capacitação limitada para negócios, excesso de burocracia e tributação e o constante medo do fracasso. Entretanto, são poucos os trabalhos publicados sob o tema, de acordo com a revisão bibliométrica feita por Oliveira & Pesseti (2020). Paixão (2003) foi um dos primeiros a identificar que o empreendedor negro era obrigado a superar diferentes situações nascidas do preconceito racial e das desigualdades étnicas e sociais do país. Por isso que para o autor, o debate sobre raça, racismo e empreendedorismo deve incluir o papel de políticas públicas voltadas para esse público.

De acordo com Osório (2021), no campo das políticas públicas é preciso avançar no entendimento de que todas as iniciativas que contribuem para a redução da desigualdade de renda constituem políticas para a população negra e para a superação da desigualdade racial. Desigualdades racial e de renda são faces da mesma moeda, e não é possível vencer uma sem atacar a outra (Osório, 2021, p.24).

Outro estudo de referência é Davies (2009) quando apresenta a relação entre identidade negra e ascensão socioeconômica por via do empreendedorismo, em um debate que propõe identidade de classe, conduta empresarial e questão racial na construção do self. Esse autor analisou seus entrevistados por meio de quatro formas do “ser negro”:

- i) os radicais (priorizam a raça e desigualdade em seus discursos); ii) os alternativos (reconhecem o preconceito e a desigualdade racial e acreditam que o esforço individual supera as barreiras sociais e o preconceito de cor);
- ii) iii) os assertivos (não negam o preconceito, mas afirmam que eles não o sofrem) e
- iii) iv) os democráticos (a cor desapareceu por completo do discurso como se a sociedade brasileira vivesse em harmonia racial) (Davies, 2009).

Como resultado, descobriu que a identidade negra vai se diluindo conforme o sujeito passa a ascender economicamente e a classe média negra possui identidades híbridas, tanto em comparação ao segmento social a que pertencem quanto ao grupo de origem. Eles se reconhecem negros, pardos ou mulatos, mas quando questionados sobre a condição do ser negro, a maior parte só se refere à raça para relatar discriminação e busca ressaltar a mobilidade social ao invés de a questão racial (Davies, 2009). Este estudo mostra que nenhum dos empreendedores negros de classe média manifestou em seu discurso a identidade radical, apenas dois sujeitos entrevistados apresentaram o discurso democrático, enquanto outros sete variavam entre a percepção de identidade alternativa e assertiva (Davies, 2009).

Passados quase uma década, a pesquisa de Santos (2017) descobre que empreendedores negros do Rio de Janeiro percebem que têm a vida impactada pela construção de raça e do lugar do negro na sociedade, o que refletiu em vários aspectos de suas vidas e de seus empreendimentos como, por exemplo, a descoberta de oportunidades por meio de certa indignação da ausência de visibilidade dos negros na sociedade. Cada um, à sua maneira, com sua percepção e bagagem de história de vida, identificou no dia a dia de estudos/trabalho uma oportunidade para abrir o seu negócio e assim lutar por espaço, deixar o lugar que foi naturalizado para pessoas negras e dessa forma surgem esses empreendimentos. (Santos, 2017, p. 153). Apesar de concordarem que o preconceito existe na sociedade, eles divergiam na importância do mesmo nas suas trajetórias de vida acreditando que os obstáculos raciais poderiam ser contornados por esforços pessoais e sua ascensão social, por mérito (Santos, 2017, p.67).

Oliveira, Pereira & Souza (2013) avaliaram a literatura produzida durante o período de 1990 a 2008 e comprovaram que as relações étnicas continuam sendo obstáculos para os negócios, uma vez que mediam os relacionamentos com clientes, funcionários, concorrentes e fornecedores. Ainda, há dificuldades no acesso ao crédito bancário e capitalização própria, visto que a grande maioria dos empreendedores negros possui uma origem de baixa renda (Oliveira, Pereira & Souza, 2013). As referidas autoras colocam luz nas diferenças entre esses grupos étnico-raciais e o grupo hegemônico (brancos) em relação às oportunidades oferecidas pelo meio social no qual empreendem. Elas criticam os estudos da Administração que ainda são

voltados para o grupo hegemônico, apesar de mais da metade da população brasileira ser de negros e pardos (Oliveira, Pereira & Souza, 2013).

A pesquisa realizada com empreendedores negros do Triângulo Mineiro por Borges et al. (2020) reforça a imbricação das dimensões sociais, culturais, de gênero e econômicas da realidade brasileira com as atividades empreendedoras desses sujeitos. Há um histórico de desafios, discriminações e preconceitos raciais que permeiam as experiências vividas pelo empreendedor e pela empreendedora estudados que geram sentimentos contraditórios de resistência e luta, mas também de pessimismo e resignação quanto ao futuro (Borges et al., 2020).

Já os empreendedores e empreendedoras brasileiros entrevistados por Oliveira & Pesseti (2020) evitaram declarar, com clareza e firmeza, que o preconceito racial interferia em seus negócios. Porém, por meio da interpretação das falas, os autores identificaram que as dificuldades que enfrentavam para acessar capital de giro/investimento e a baixa experiência e deficientes conhecimentos técnicos e gerenciais que apresentavam e que atrapalhavam seus negócios são frutos de uma grande fissura na sociedade brasileira, principalmente a diferença de formação educacional entre brancos e negros, o que acarreta a maior desigualdade social.

Moreira & Barros (2018) conseguiram diferenciar de seu estudo sobre mulheres empreendedoras do terceiro mundo o perfil de mulheres negras. Perceberam que grande parte das brasileiras detém menor escolaridade que as empreendedoras da etnia caucasiana, o que resulta em riscos para a atividade empreendedora (Moreira & Barros, 2018). Isso indica como as dificuldades da etnia negra no Brasil associa-se intimamente às condições socioeconômicas, o que faz as autoras defenderem a categoria de minoria referente às mulheres negras e de terceiro mundo.

Um segundo trabalho focado em mulheres negras foi realizado no Rio Grande do Sul por Machado & Paes (2021), que identificaram os desafios sociais e econômicos enfrentados por elas naquele estado. Descobriram que, além da discriminação racial, elas enfrentam processos de silenciamento, invisibilidade e estereotipia pelo fato de ser mulheres. Destaca-se que diferentemente do identificado por Jackson (2020) nos Estados Unidos da América, as empreendedoras gaúchas contam com o apoio de sua família como capital social, embora, enfrentem o acúmulo de tarefas entre empresa e casa.

Conforme revisão realizada na primeira fase deste estudo, há razões para se pensar que mulheres negras, que estão presentes em dois grupos minoritários das sociedades, enfrentam barreiras múltiplas para se realizarem como empreendedoras.

2.3.1 Mulheres negras empreendedoras: dificuldade dupla

Pelos apontamentos realizados na literatura sobre as barreiras enfrentadas pelos empreendedores minoritários, há que se suspeitar que o cenário empreendedor para mulheres negras seja triplamente desafiador: por um lado, ela convive com a conduta empreendedora, por outro, a questão racial mediando essa conduta e, ainda, o conflito de papéis que a atinge na sociedade e na família. Sua identidade acaba tornando-se um *mix* das três questões que interagem.

“[...] a satisfação dos interesses econômicos não acontece de forma alheia aos fatores extraeconômicos que participam das interações indivíduo-sociedade, mas se combinam e se acomodam às questões culturais, políticas, familiares, associativas, tradicionais, e, portanto, identitárias.” (Davies, 2009, p.77)

De acordo com a revisão realizada por Mazzarol (2021), o interesse da literatura pelo empreendedorismo feminino em comunidades de minorias étnicas foi tardio. Não estava clara a relação entre empreendedorismo por mulheres e a questão de minoria, uma vez que estudos anteriores haviam sido desenvolvidos, em grande parte, com dados coletados com homens.

Somente no período de 2000-2009 que a literatura começa a apresentar estudos no campo do empreendedorismo feminino como um subdomínio do empreendedorismo minoritário, além de publicar trabalhos que reconhecem o papel das mulheres negras empreendedoras de origens étnicas e migrantes no desenvolvimento de muitos negócios familiares nessas comunidades (Mazzarol, 2021).

Outras linhas de pesquisa foram se apresentando como a busca pela garantia de oportunidades, aspectos de envolvimento com o empreendedorismo mediados pela origem étnica e falta de recursos (por exemplo, capital financeiro e humano). A pesquisa examinava a natureza do empreendedorismo feminino das minorias étnicas, buscando desconstruir o arquétipo empreendedor do herói branco do sexo masculino (Mazzarol, 2021, p. 526).

Mazzarol (2021) vai discorrendo diferentes e profícuos estudos sobre o empreendedorismo por mulheres de minorias étnicas como de estratificação social (por exemplo, estrutura social, instituições e cultura), superação da baixa autoestima e a discriminação para estabelecer seus próprios negócios.

E, conforme a literatura sobre o empreendedorismo étnico de mulheres avançava, descobriu-se seus desafios em garantir financiamento, acessar mercados, desenvolver habilidades de negócios e superar a discriminação (Collins & Low, 2010; Carter, Mwaura, Ram, Trehan & Jones, 2015; Bewaji, Yang & Han, 2015; Verduijn & Essers, 2013).

Todas essas barreiras são recorrentes no empreendedorismo feito por mulheres negras, especialmente vinculadas à discriminação social que envolve racismo e sexismo (Smith-Hunter & Boyd, 2004), confrontos em negociações e diálogos sobre papéis sociais conflitantes

(Forson, 2013; Knight, 2016) e, ainda, hostilidade e isolamento (Gwija, Eresia-Eke & Iwu, 2014). Elas enfrentam barreiras para acesso a recursos e empréstimos no mercado (Smith & Tolbert, 2018; Horne, 2016; Smith-Hunter & Boyd, 2004), são mais propensas a pagar taxas de juros mais altas (Becker-Blease & Sohl, 2007; Bellucci et al., 2010; Muravyev et al., 2009) e, ainda, comungam de algo inerente ao empreendedorismo feito por mulheres negras: têm menos probabilidade de se beneficiar da riqueza geracional (Portes, 2010).

O estudo de Jackson (2020) sobre grau de capital social de mulheres negras empreendedoras nos Estados Unidos avança para uma descoberta interessante. Definido como um fator crucial para a manutenção de negócios de sucesso porque está relacionado a uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de conhecimento e reconhecimento mútuos, Jackson (2020) citando Bourdieu (1986), descobriu que há um acesso limitado das mulheres negras a recursos como o apoio social entre suas redes sociais.

Chama a atenção que as entrevistadas de sua pesquisa têm menor grau de possibilidade de usar a família como fonte de apoio porque ou os membros não as apoiam imediatamente em seus empreendimentos ou seus entes queridos podem não possuir o capital humano e financeiro necessários para oferecê-los como suporte instrumental ou emocional. E, isso impacta negativamente o processo de se tornarem proprietárias de uma empresa viável e sustentável (Jackson, 2020).

2.4 PRINCIPAIS BARREIRAS PARA MULHERES NEGRAS EMPREENDEDORAS

De conformidade com a literatura, foram levantadas algumas barreiras e dificuldades que são próprias das mulheres negras como, por exemplo, o fator econômico/financeiro, a discriminação social, racismo, sexismo, acesso à formação acadêmica e o conflito família x trabalho.

2.4.1 Barreiras econômico-financeiras

Do ponto de vista econômico/financeiro e no que diz respeito ao acesso a recursos econômicos e crédito no mercado, as desigualdades financeiras e as barreiras são muitas e Smith & Tolbert (2018) afirmam que as mulheres negras e minoritárias têm mais dificuldade em obter empréstimos no mercado, tanto de bancos quanto de fontes privadas, e são mais propensas a pagar taxas de juros mais altas (Becker-Blease & Sohl, 2007; Bellucci et al., 2010; Muravyev et al., 2009). Ainda em relação aos recursos, Horne, (2016), Sims & Chinta, (2019) resumem as desigualdades financeiras enfrentadas por empreendedores de minorias, mulheres negras, hispanicos dentre outras, o que inclui menor capital inicial e taxas de juros mais altas para empréstimos comerciais, revelando que os empreendedores negros provavelmente iniciam suas

empresas com menos capital do que os empreendedores brancos, e dependem de sua riqueza pessoal mais do que de investidores ou outros credores.

Quanto à obtenção de crédito no mercado, Jackson, (2020) afirma que uma vez que recebem menos crédito do fornecedor para seus negócios, as mulheres negras empreendedoras também têm, muitas vezes, que investir dinheiro pessoal para financiar novos empreendimentos (Freeland & Keister, 2016).

Reforçando a menção anterior, Jackson (2020) cita ainda que os empreendedores negros americanos, em comparação com os empreendedores brancos, normalmente, têm menos acesso a recursos financeiros para iniciar os próprios negócios. Além disso, os empreendedores negros também têm menos probabilidade de se beneficiar da riqueza geracional (Portes, 2010), pois são mais propensos a viver em comunidades segregadas e têm menos escolaridade do que seus colegas brancos (Valdez, 2011).

Smith-Hunter & Boyd (2004), constataram que as mulheres negras empreendedoras tinham menos opções financeiras e maior dificuldade em obter os recursos necessários comparado às empreendedoras brancas. A literatura mostra que as mulheres negras têm maior desvantagem em termos de opções de empreendimento e recursos para realizá-lo.

Em um estudo recente, Jackson (2020) argumenta que as pessoas com menos recursos têm menor probabilidade de capitalizar sobre o capital social, humano ou financeiro para se tornarem proprietárias de negócios, corroborando o estudo de Light & Gold (2000). O acesso limitado das mulheres negras aos recursos, ao apoio social e às suas redes sociais pode servir como barreiras para tais disparidades (Jackson, 2020).

Segundo Fairlie & Robb (2007) as barreiras também incluem níveis mais baixos de ganhos, falta de experiência e dificuldade em adquirir capital inicial junto a agentes financeiros, reforçando a ideia de que barreiras institucionais dificultam ações empreendedoras de mulheres negras. Os negros (homens e mulheres) americanos têm duas vezes mais probabilidade de ter negado o pedido de empréstimos para suas pequenas empresas e de receberem taxas de juros mais altas do que os empreendedores de negócios brancos (Mitchell & Pearce, 2011; Jackson & Sanyal, 2020).

Por sua vez, Sims & Chinta, (2019) argumentam que as desigualdades financeiras continuam a existir, mesmo quando a pesquisa sugere que o status de minoria racial não seja um fator significativo nas taxas de fechamento de um empreendimento ao controlar diversas variáveis de financiamento (Lourenço et al., 2015; Cheng, 2014), sugerindo que práticas discriminatórias no financiamento não estão relacionadas ao risco real.

2.4.2 Discriminação social

No que tange à discriminação social, usando a teoria da expectativa como guia, Neville et al., 2018 sugerem que a discriminação econômica e social contra empreendedores de minorias raciais (negras, hispanicas e imigrantes) provavelmente esteja relacionada às diferenças de atitude e comportamento baseadas na condição de minoria racial. As experiências sócio-históricas e o conhecimento compartilhado das desigualdades podem influenciar o comportamento individual, aumentando o desânimo em relação às oportunidades importantes e tarefas empreendedoras. Gibbs (2014) argumenta que as mulheres negras empreendedoras, como parte das minorias, podem ser vítimas de discriminação, hostilidade e isolamento, o que resulta em maior probabilidade de se concentrarem em setores de serviços marginalizados e de forte solidariedade.

2.4.3 Racismo e assédio sexual

O racismo é um sistema de opressão em que havendo relações de poder, se torna visível. Existe um histórico no qual a população negra sofreu e sofre com violência, opressão e exclusão e o racismo ultrapassa as ofensas, é um sistema que nega direitos (Ribeiro, 2018, p.42). Corroborando, Fernandes & Souza (2016) citam que o racismo dificulta a interação entre os grupos distintos que compõem uma sociedade, e é responsável por gerar barreiras difíceis que criam situações binárias e opostas, tais como natural/não natural; bom/mau; autêntico/não autêntico (Thompson, 2009), ou ainda a identidade binária como ser branco/ser negro (Fernandes & Souza, 2016), que se baseia em estereótipos negativos que atribuem ao negro uma essência de inferioridade.

De acordo com Creenshaw (2002) e Hirata (2014), o uso de categorias analíticas da interseccionalidade ajuda na identificação de lacunas geradas por políticas públicas que excluem as mulheres negras, seja por seu caráter universal ou porque omitem a especificidade das mulheres negras que são vitimadas pelo racismo.

As mulheres negras, hispanicas e imigrantes continuam a enfrentar muitas barreiras no mercado de trabalho americano por causa da desvantagem expressa pelo racismo e sexismo (Knight, 2016; Forson, 2013; Smith-Hunter & Boyd,2004;Glass et al., 1988a; Glass et al., 1988b).

2.4.4 Conflito família x trabalho e acesso ao mundo acadêmico

Em se tratando de comportamento social, Gomes (2004) cita que a mulher que trabalha fora de casa tem dificuldades de conciliar trabalho e família, e estas dificuldades não costumam se apresentar para o universo masculino.

Em relação à educação, Jackson (2020) cita que as mulheres negras tendem a possuir menos educação formal e menos experiência empreendedora do que as empreendedoras brancas (Fairlie & Robb, 2007; Coleman & Robb, 2009). No entanto, a atualidade revela, conforme Jackson (2020), que as mulheres negras que possuem diploma universitário tendem a entrar em campos de geração de receita mais alta e têm as habilidades para fazer isso, enquanto aquelas sem diploma universitário ou alguma forma de ensino superior são direcionadas para campos geradores de propriedades menores.

Para a mulher negra, há muitas barreiras e dificuldades em virtude de preconceitos sociais, escassez de recursos, confrontos, negociações e diálogos entre papéis sociais conflitantes. Forson (2013) e Knight (2016) chamam a atenção para as atividades empreendedoras das mulheres negras migrantes, examinando confrontos, negociações e diálogos entre papéis sociais simultâneos e às vezes conflitantes.

A Figura 2 compila as barreiras localizadas na revisão teórica efetuada. Seu conteúdo será base para análise dos resultados da pesquisa empírica prevista neste estudo.

Barreiras	Natureza	Autores/data
Atuarem tanto no lar, cuidando de sua família, como profissionalmente e desempenharem um papel no contexto social.	Conflito Família x Trabalho	Must & Strauss (1999); Smith-Hunter & Boyd (2004); McGowan et al. (2012)
São propensas a viver em comunidades segregadas	Vida em comunidades	Valdez (2011); Jackson (2020)
- Medo da falência em consequência das barreiras institucionais; -Receberem menos crédito do fornecedor para seus negócios; - Ausência de critérios para concessão de empréstimo em diferentes instituições financeiras; -Obterem o capital inicial a partir das próprias economias e iniciarem com menos capital; -Terem duas vezes mais probabilidade de ter negado o pedido de empréstimos; -Receberem taxas de juros mais altas do que os empreendedores de negócios brancos; -Se adequarem mais ao perfil de empreendedoras de sobrevivência, com mais desvantagem de recursos.	Dificuldades financeiras	Smith-Hunter & Boyd (2004); Becker-Blease & Sohl (2007); Fairlie & Robb (2007); Robles & Cordero-Guzmán (2007); Muravyev et al. (2009); Loscocco et al. (2009); Bellucci et al. (2010); Mitchell & Pearce (2011); Cacciotti & Hayton (2015); Carter et al. (2015), Lourenço et al. (2015); Freeland & Keister (2016); Horne (2016); Dy et al., (2017); Martínez-González et al. (2019); Sims & Chinta (2019); Jackson (2020); Jackson & Sanyal (2020).
-Níveis mais baixos de ganhos	Níveis baixos de ganhos	Fairlie & Robb (2007)
-Menos probabilidade de se beneficiarem da riqueza geracional	Não se beneficiam da riqueza geracional	Portes (2010); Jackson (2020)
-Terem menor probabilidade de capitalizar sobre o capital social, humano ou financeiro	Menor probabilidade de capitalizar recursos	Light & Gold (2000); Jackson (2020)
-Vulnerabilidade ao fracasso empresarial; -Medo decorrente da visão de fracasso e da percepção de capacidades inferiores, advindos de fatores socioculturais	Medo do fracasso	Noguera et al. (2013); Mora & Dávila (2014); Smith & Tolbert (2018);
-Não terem exemplo de sucesso empresarial familiar para imitar; -Serem menos propensas a ter um membro da família proprietário de uma empresa.	Falta de modelos	Mora & Dávila (2014); Smith & Tolbert (2018); Schell et al. (2018)
-Tenderem a possuir pouca experiência empreendedora;	Falta de experiência	Robles & Cordero-Guzmán (2007); Fairlie & Robb (2007); Coleman & Robb (2009); Jackson (2020)
-Tenderem a ter maior desvantagem do que as mulheres brancas, as negras, em média, tinham menos educação formal.	Desvantagem educacional	DeCarlo & Lyons (1979); Smith-Hunter & Boyd (2004)
-Terem menos organizações de apoio para obter suporte; - Poderem ser vítimas de discriminação, hostilidade e isolamento; - Concentrarem em setores de serviços marginalizados e de forte solidariedade; - As mulheres negras tenderam a ter maior desvantagem do que as brancas: em média eram mais velhas, começavam seus negócios mais tarde e tinham probabilidade de serem casadas; - Não terem tido suporte na vida profissional e social; -Experiências sócio-históricas aumentavam o desânimo em relação a tarefas empreendedoras.	Discriminação social	DeCarlo & Lyons (1979); Smith-Hunter & Boyd (2004); Fairlie & Robb (2007); Loscocco et al. (2009); Coleman & Robb (2009); Valdez (2011); Powell & Eddleston (2013); Gibbs (2014); Neville et al. (2018); Jackson (2020)

Figura 2: Principais barreiras do empreendedorismo feito por mulheres negras

Fonte: elaborada pelo autor

Apesar das barreiras identificadas na Figura 2, as mulheres negras continuam a empreender, pois há sinais de superação de tais barreiras. Conforme estudos de Jackson (2020), as mulheres negras americanas tendem a utilizar contatos de suas redes sociais que são fortes entre amigos e familiares e as encorajam a superar as barreiras enfrentadas (Greve & Salaff, 2003), e com essa atitude obtêm apoio social a partir dos laços e são capazes de lidar com o estresse provocado pelas dificuldades (Robinson & Stubberud, 2009; Taylor & Thorpe, 2004).

Corroborando, Robinson & Stubberud (2009) citam que dessa rede de contatos também vem o apoio emocional que pode servir como um recurso crucial de superação de barreiras para mulheres e minorias raciais que têm menos acesso a capital financeiro e redes de vínculos fortes. Um dos meios da empreendedora negra superar barreiras e dificuldades é o suporte de amigos e familiares que não está vinculado à assistência financeira, como encaminhar clientes e fornecer mão de obra gratuita (Davidson, Fielden & Omar, 2010). Esses autores afirmam que uma outra forma das mulheres negras superarem as barreiras para empreender é o recebimento de ajuda na forma de cuidados infantis, incentivo e aconselhamento jurídico de familiares e amigos.

Cederbeg & Villares-Varela (2018) citam que a rede de contatos é fundamental para que as mulheres negras superem as barreiras para empreender, pois quando as empreendedoras têm poucos funcionários ou não podem pagá-los, seus familiares e amigos fornecem mão de obra mais barata sem ter de empregar formalmente alguém.

Fica claro que a importância da comunidade é crucial para superar algumas dessas barreiras no que diz respeito à vida em comunidade; o envolvimento é muito importante para se obter suporte e segundo Juma & Sequeira (2016), o capital social também pode existir em grupos coétnicos e dentro das comunidades. As empreendedoras podem contar com sua comunidade para superar a falta de reputação, legitimidade e dificuldade de entrada no mercado (Kwon et al. 2013).

Já Doh & Zolnik, 2011; Kwon et al., (2013) sugerem que as conexões e a participação em organizações comunitárias estão associadas a níveis mais elevados de trabalho autônomo, e esse padrão de capital social da comunidade é mais forte para os brancos do que para as minorias raciais. Para os imigrantes, que fazem parte das minorias (mulheres, negras, imigrantes, hispânicos e índios), contar com uma comunidade de apoio pode impactar positivamente o processo de *start-up* como, por exemplo, a alta concentração de imigrantes cubanos em Miami, que é uma identidade étnica comum dentro de outra comunidade permitindo o compartilhamento de oportunidades de trabalho e recursos entre proprietários de negócios (Valdez 2011).

De acordo com Silverman (2000), o capital social em nível de comunidade nem sempre iguala o campo de jogo para proprietários de empresas de minorias raciais. Os negros que tentam capitalizar o apoio da comunidade encontram comunidades com mais recursos pobres, onde a desvantagem torna difícil aos proprietários negros (homens e mulheres) de negócios operar em suas próprias comunidades. Isso significa que muitas vezes eles precisam ser criativos sobre onde poder acessar o capital necessário para seus negócios.

Um método para aumentar a rede social e estabelecer laços comunitários é envolver-se na comunidade e ingressar em organizações relacionadas a negócios. Essas afiliações podem ser úteis para formar laços fracos, acessar recursos ou construir clientela nas comunidades. No entanto, ingressar em várias organizações voluntárias como a câmara de comércio, clubes cívicos e grupos de rede nem sempre se traduz em mudanças positivas nas redes de negócios (Davis, Renzulli & Aldrich, 2006).

As empreendedoras precisam se integrar à novas organizações, de acordo com Davidsson & Honig (2003), a fim de obter informações e orientações para seus negócios. O apoio proveniente da solidariedade racial dentro das comunidades pode impulsionar os proprietários de negócios de minorias raciais no início, mas a criação de laços fracos fora da comunidade é crucial para o crescimento de um negócio (Davidsson & Honig 2003).

Em termos de gênero, pesquisas anteriores também demonstraram que as mulheres proprietárias têm menos organizações às quais podem recorrer para obter apoio em comparação com os homens. Embora ingressar em organizações e estar envolvido em uma comunidade possa ser benéfico para os proprietários de negócios, a raça, a classe e o gênero podem ter um impacto na forma como esses grupos acolhem certos empreendedores (Loscocco et al. 2009).

A interseccionalidade (Browne & Misra, 2003; Choo & Ferree, 2010; Creenshaw, 1989) fornece a estrutura teórica necessária para examinar criticamente os processos em que as mulheres negras se envolvem para se tornarem donas de negócios, bem como o modo que desenvolvem estratégias para superar obstáculos.

No entanto, na pesquisa de Jackson (2020), as mulheres negras empreendedoras começam por possuir uma quantidade limitada de capital social e sua pesquisa constata que uma vez que as redes sociais das mulheres negras consistem em laços mais próximos, muitas são forçadas a depender fortemente da família e dos amigos para ajudá-las no processo de inicialização, mesmo que não sejam inflexivelmente apoiantes (Davidson, Fielden & Omar, 2010).

O trabalho de Robinson (2019) observa a importância de considerar as organizações negras que visam elevar, capacitar e melhorar a comunidade negra para que haja compreensão atual do engajamento cívico. E Jackson (2020) afirma que as mulheres negras empreendedoras

de sua pesquisa estão envolvidas em algumas dessas práticas usando voluntariamente seus negócios para fazer o bem em suas comunidades. Isso não é surpreendente, dada a longa tradição de empreendedores negros preocupados com o avanço de suas famílias, comunidades e geração de riqueza (Walker, 2009).

A amostra do estudo de Jackson (2020) foi de alto nível educacional, com 17 de 20 respondentes com ensino de graduação ou pós-graduação. Mesmo com alguns proprietários de negócios gerando uma receita muito maior do que os outros entrevistados, o alto nível de escolaridade da amostra pode impactar os recursos que essas mulheres negras em particular foram capazes de obter, sua capacidade de acessar redes sociais e espaços profissionais e seu conhecimento sobre como buscar estratégias de navegação. Desta forma, os resultados podem ser diferentes para as mulheres negras empreendedoras com menos escolaridade. Além disso, suas identidades raciais e de gênero impactam em quais organizações profissionais ou afiliações elas se unem para compensar os desafios, bem como seu profundo compromisso em retribuir às suas comunidades.

Outro construto objeto de estudo desta pesquisa se relaciona ao comportamento de superação das mulheres negras empreendedoras como forma de contornar as dificuldades e as barreiras vivenciadas em suas jornadas empreendedoras.

2.5 COMPORTAMENTO DE SUPERAÇÃO: MULHERES NEGRAS EMPREENDEDORAS SE APOIAM MAIS NA AFETIVIDADE OU NAS COGNIÇÕES NO ENFRENTAMENTO DAS BARREIRAS?

O campo do empreendedorismo demonstrou interesse sobre o comportamento empreendedor gerando um corpo de conhecimento robusto que busca explicar, prever e controlar a conduta de indivíduos envolvidos na descoberta e exploração de oportunidades e criação e desenvolvimento de novas organizações de risco (Lima, Nassif & Garçon, 2020).

Esse tema é estudado com associações ao processo de descoberta, avaliação e exploração de oportunidades (Kuratko, Ireland, Covin, & Hornsby, 2005), mas com abrangência de abordagens, podendo estar associado às circunstâncias contextuais, características socioeconômicas e culturais de um país e pela atividade do sujeito (Lévesque & Minniti, 2006), bem como às atividades institucionais explicando o comportamento empreendedor (Welter & Smallbone, 2011; Nogami, Medeiros & Faia, 2014).

Segundo Lévesque & Minniti (2006), aspectos socioeconômicos e culturais influenciam e interferem nas atividades empreendedoras. Eles são alguns dos elementos que ajudam a explicar a variabilidade do comportamento do empreendedor. O conjunto de habilidades, conhecimentos e experiências prévias também é indicado como estrutural para explicar o comportamento das pessoas que empreendem (Cooper, Woo, & Dunkelberg, 1988).

Criatividade, persistência e internalidade são estudadas por Fillion (1999) e Bhidé (2004), que buscam saber mais sobre o papel do conhecimento, da capacidade de planejamento e da disposição em assumir riscos calculados e criar valor para a sociedade.

Há, ainda, pesquisadores que buscam compreender o comportamento empreendedor pelas características físicas (De Vries, 1977; Shane, 2000), pelos traços de personalidade e perfil psicológico especial e diferenciado (De Vries, 1977, Shane, 2000), pelos fatores demográficos como idade, raça e sexo (Shane, 2000), além de locus de controle interno, sentimento de independência, necessidade de realização e propensão para assumir riscos (Hisrich & Peters, 2004).

Não obstante estes aspectos serem relevantes para entender como os empreendedores se comportam, estudos sobre comportamento de superação no campo do empreendedorismo ainda são incipientes na literatura, especialmente quando se volta para mulheres empreendedoras e mais especificamente, mulheres negras empreendedoras.

Alguns autores pressupõem que o sucesso de empreendedores(as) e a sobrevivência de seus empreendimentos, esteja intimamente relacionado à capacidade de persistir e perseverar em seu trabalho, mesmo em ambientes adversos e repleto de incertezas (Sutcliffe & Vogus, 2003; James et al., 2011; Sommer, Howell & Hadley, 2016). Por exemplo, um empreendedor ou empreendedora que alimenta emoções positivas e enfrenta as dificuldades pode desenvolver altos níveis de confiança no dia a dia de suas atividades. Pode também aumentar a sua resiliência afetiva e cognitiva, ambas consideradas fundamentais para a persistência e o sucesso na atividade, bem como para a superação dos desafios que surgem constantemente na área de atuação.

Segundo Oliveira (2018), a história de dominação do homem branco em relação ao negro teve efeitos inegáveis, que afetam também o empreendedorismo feminino negro no Brasil. O que surge é uma sociedade que mergulhou no pós-modernismo de natureza elitista, racista, xenófoba e chauvinista, e estas tendências não foram superadas pelo amplo desenvolvimento da humanidade, apenas suavizadas.

Silva (2018) afirma que como ocorre em todos os aspectos da vida moderna, as relações econômicas não constituem uma realidade autônoma dentro de um contexto social, visto que a forma como os atores sociais atribuem significados a objetos e práticas deve ser entendida com base nas interações vivenciadas dentro de um determinado contexto, compreensão de suas dimensões culturais, políticas e sociais. Sendo assim, entende-se que o ato de ser empreendedor é mais desafiador e consiste em um ato de maior resiliência, especialmente para as mulheres negras, uma vez que os processos discriminatórios criam mecanismos dentro dos quais essas barreiras invisíveis são mais difíceis de quebrar.

Percebe-se assim, que o comportamento empreendedor é conformado por um conjunto imbricado de atitudes influenciadas pelo cognitivo e afetivo (Lima, Nassif & Garçon, 2020), sendo um esforço individual para aproveitar oportunidades, propiciar o início e o desenvolvimento econômico (Almeida, Valadares & Sedyama, 2017), identificar e enfrentar barreiras e incertezas processando elementos do contexto (Wood, Williams & Drover, 2017) e do espectro das emoções, sentimentos e afetos para tomarem decisões (Cardon, Foo, Shepherd & Wiklund, 2012).

O'Malley & Gillette (1984) sugerem que pesquisas que se propõem a prever o comportamento precisam conferir validade sobre a influência dos afetos sentidos pelos indivíduos nas suas ações subsequentes, assim como Damásio (1995) observa que os aspectos afetivos são indispensáveis na vida racional e no comportamento emocional das pessoas. Wallon (1989) explica essa premissa: da mesma forma que a organização de nossos pensamentos influencia nossos sentimentos, o sentir também configura nossa forma de pensar. Então, pensar e sentir são ações indissociáveis, sendo necessário atribuir importância à subjetividade dos estados afetivos, vividos por quem experimenta uma determinada ação (Nassif, 2014). Valorizar os aspectos cognitivos e afetivos nos estudos do comportamento do empreendedor é uma tese defendida por muitos autores desde quando Wallon (1989) rompeu com alguns paradigmas para defender a indissociabilidade entre esses dois constructos, pois para ele é preciso entender que as emoções e o pensamento cognitivo são interdependentes e complementares.

Por isso, a abordagem integrativa proposta por Baron (2008) pode ser uma solução metodológica adequada para investigar, além das barreiras, como empreendedoras se comportam para superarem os desafios. Ao propor a abordagem integrativa nos estudos de empreendedorismo, este autor pavimenta o caminho para o aprofundamento das pesquisas que indicam como sentimentos, afetos e emoções advindos da cultura, valores e educação influenciam fortemente no processamento e interpretação das informações úteis que formatam comportamentos.

García, Puente & Mazagatos (2015) observam que estudos que integram os aspectos afetivos e cognitivos têm contribuído com a evolução na literatura, sobretudo na área da administração e gestão, havendo uma preocupação com sua consolidação teórica. Diferentes autores sugerem que a paixão e a alegria são exemplos de afetos positivos que podem influenciar positivamente no julgamento, tomada de decisão, intenção e vontade de agir dos empreendedores (Baron, 2008; Baron, Hmieleski & Henry, 2012; Foo, Uy & Baron, 2009; Ruskin, Seymour & Webster, 2016).

No empreendedorismo, os aspectos afetivos referem-se às emoções, afeto, sentimentos, paixão, humor e temperamento do empreendedor que são experimentados paralelamente e/ou são consequências do processo empreendedor (Forgas, 1982; Davidson, 1994; Damasio, 2002; Cardon et al., 2012; Forgas, 2013). Além disso, a cognição empreendedora está relacionada às estruturas de conhecimento acionadas para fazer avaliações, julgamentos ou decisões relacionadas à avaliação de oportunidades e criação e desenvolvimento de novos empreendimentos (Mitchell, Busenitz, Lant, McDougall, Morse & Smith, 2002).

A importância em investigar os aspectos afetivos e cognitivos no campo do empreendedorismo decorre do fato de que os empreendedores são sujeitos suscetíveis a experimentar as emoções na tomada de decisão e julgamentos (Podoyntsyna, Van der Bij & Song, 2012; Foo, 2011) e essas decisões podem estar relacionadas com reconhecimento, criação, avaliação e/ou exploração de possíveis oportunidades (Cardon et al., 2012). Importante ressaltar que Lazarus (1991) sugere que as situações vivenciadas pelos indivíduos demandam esforços que os levam a persistir e superar problemas diante das barreiras e esse autor defende a indissociabilidade dos aspectos afetivos e cognitivos, além das funções biológicas e sociais por expressarem significados íntimos e pessoais que as pessoas experimentam.

Outras teorias, que vêm despertando a atenção dos pesquisadores, se voltam para os aspectos afetivos no julgamento e nas estratégias de enfrentamento dos empreendedores (Souitaris, Zerbinati & Al-Laham, 2007; Baron, 2008; Morris, Kuratko, Schindehutte & Spivack, 2012; Cardon, Post & Forster, 2017). Além de inteligente e racional, o empreendedor também deve ser reconhecido como um indivíduo apaixonado e afetivo (Souitaris, Zerbinati, & Al-Laham, 2007). Na perspectiva dessa lógica, é possível produzir inferências válidas sobre a indissociabilidade dos aspectos afetivos e cognitivos (Baron, 2008; Damasio, 2009, Nassif, 2014).

Os componentes afetivos e cognitivos permeiam as atividades empreendedoras desde as tarefas mais simples até as mais complexas. Por exemplo, na fase inicial do processo empreendedor, a dimensão afetiva se apresenta de forma predominante na etapa de tomada de riscos (Nassif, 2014). Emoções parecem reduzir ou aumentar a motivação empreendedora (Doern & Goss, 2013). Porém, após a consolidação do empreendimento, o sujeito passa a assumir riscos calculados por meio do uso dos aspectos cognitivos (Carvalho et al. 2006, Nassif et al., 2010).

Por isso, foi possível a Frese & Gielnik (2014) identificarem os fatores relacionados a ambos os constructos que podem levar o empreendedor ao sucesso, tais como: a) personalidade que dá suporte aos fatores motivacionais e afetivos; b) condições cognitivas e sociais que estão vinculadas aos fatores motivacionais afetivos; c) fatores motivacionais/afetivos que dependem

das condições cognitivas e sociais; d) antecedentes cognitivos que são influenciados pelas condições cognitivas e sociais, que levam às características de ação que ainda são influenciadas pelo ambiente e, por sua vez, levam o empreendedor ao sucesso e emoções parecem reduzir ou aumentar a motivação empreendedora (Doern & Goss, 2013). Estudos que envolvem os aspectos afetivos e cognitivos podem contribuir para a melhor compreensão das ações do indivíduo na presença da incerteza (Lee & Wong, 2006). Empreendedores altamente confiantes são mais propensos a experimentar afetos positivos no processo de inicialização de um novo empreendimento (Hayward, Forster, Sarasvathy & Fredrickson, 2010). E o contrário também é verdadeiro. Afetos negativos podem interferir no julgamento dos empreendedores (Welp, Spörrle, Grichnik, Michl & Audretsch, 2012).

Nassif (2014) vai evidenciar como os aspectos afetivos e cognitivos impactam no processo de sobrevivência ou de mortalidade dos negócios empreendedores. A partir de uma ampla revisão na literatura, a autora provoca reflexões sobre como as atitudes, comportamentos e ações do empreendedor podem ser contaminadas por instabilidade emocional como angústia, insegurança, ceticismo, orgulho dentre outras emoções negativas.

[...] A tendência de buscar realizações depende da força motivacional e do estado de espírito da pessoa para obter sucesso, que é vista como um aspecto estável da personalidade [...ao insucesso empresarial atribui-se] quando o empreendedor demonstra insegurança e até mesmo excesso de cautela para tomar decisões. (Nassif, 2014, p. 11).

Inclusive, Doern & Goss (2013) ao investigarem os processos sociais do empreendedorismo, descobriram que alguns tipos de comportamento geram emoções negativas altamente perigosas aos negócios: a) comportamento corretivo relacionado à vergonha; b) comportamento reativo e c) comportamento antecipatório e esporádico. Eles explicam que essas formas de comportamento minam a motivação empreendedora ao direcionar a atenção e a energia do indivíduo para longe do crescimento e desenvolvimento empreendedor.

Esses estudos trazem evidências sobre a atuação indissociável da afetividade e cognição, seja na produção de incertezas, seja na busca por sua solução. As vivências individuais e os afetos explicam as relações existentes entre a motivação e a cognição para enfrentar dificuldades (Welp et al., 2012). As pessoas recorrem às capacidades e recursos disponíveis incluindo a afetividade, aspectos cognitivos, sociais e estruturais para encontrarem forças frente às barreiras dos negócios (Sommer, Howell, & Hadley, 2016). Por exemplo, o estudo de Nassif et al. (2020) elenca o comportamento cognitivo de superação adotado para cada uma das situações de incerteza criada pela afetividade.

Daí a importância da autoavaliação e do reconhecimento do afeto negativo como um indicador de que algo não está bem e que pode vir a colocar em risco o negócio sendo

imediatamente necessária a adoção de medidas necessárias e preventivas para evitar danos futuros ao empreendimento. (Foo, Uy & Baron, 2009).

Diante do exposto, apontamos outra importante contribuição que a abordagem integrativa traz aos estudos do comportamento do empreendedor: a identificação de que também em situações de incertezas produzidas pelas questões da afetividade, a cognição é acionada como ferramenta de suporte e preservação do equilíbrio (Nassif et al, 2020; Welpel et al., 2012).

Este levantamento na literatura deixa claro que há uma carência de estudos sobre comportamento de superação, especialmente de mulheres negras empreendedoras, como elas se comportam para enfrentar os desafios decorrentes das barreiras que vivenciam no cotidiano.

O próximo capítulo descreve os procedimentos metodológicos aplicados neste estudo.

3 METODO E TÉCNICAS DE PESQUISA

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O procedimento metodológico para o desenvolvimento da pesquisa foi o método qualitativo de natureza exploratória e descritiva. Essa etapa seguiu as orientações de Creswell (2016), que afirma que a pesquisa qualitativa é um meio para explorar e entender o significado que indivíduos ou grupos concedem a um fenômeno social ou humano.

3.1.1 Definição da unidade de análise e acesso às participantes

Para a definição das entrevistas e grupo focal definiu-se como unidade de análise mulheres negras empreendedoras atuantes em negócios próprios de diferentes ramos de atuação.

Vários métodos foram utilizados para o recrutamento das respondentes, por exemplo, colegas do PPGA indicaram a presidente da Fundação Instituto de Negócios e Afroempreendedorismo – FUNAFRO, que indicou quatro participantes da Fundação. Outras indicações vieram de contatos pessoais e redes sociais como Facebook, Instagram e LinkedIn. Ainda, houve contatos com líderes de organizações empresariais e comunitárias solicitando que indicassem mulheres negras que empreendem e a partir do aceite de uma delas, outras vieram.

Este procedimento de identificação de pessoas para participar da pesquisa caracteriza o *snowball sampling*, técnica de amostragem que vem sendo utilizada em pesquisas qualitativas e possibilita o alcance de pessoas pouco conhecidas ou de difícil acesso (Biernarcki & Waldorf, 1981). Assim, o grupo focal contou com a participação de sete mulheres e outras cinco empreendedoras aceitaram participar das entrevistas, totalizando 12 participantes.

Para Creswell (2016), o número de participantes é determinado a partir do momento em que se observa a saturação dos dados coletados e a repetição dos achados, o que ocorreu com as onze entrevistas realizadas para o presente estudo.

3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS E MÉTODOS

A pesquisa foi desenvolvida em três fases e contou com três técnicas de coleta de dados: levantamento bibliográfico nas bases nacional e internacional para levantar os estudos do tema, grupo focal e entrevistas.

3.2.1 Revisão da Literatura

A revisão e análise da literatura nacional e internacional foi a primeira fase da pesquisa, visando identificar o que a literatura vem discutindo acerca do tema. Este levantamento seguiu o protocolo, considerando apenas artigos publicados em periódicos científicos e analisados por pares, buscas de artigos na base da *Web of Science (WoS) - Social Citation Index (SSCI)*, sob os termos descritores “*Woman Entrepreneur AND Black*”; “*Women Entrepreneur AND Black*”; e na Spell e Ebscohost sob os descritores “empreendedoras negras”; “empreendedorismo por minorias”; “mulheres negras e negócios”; “empreendedorismo negro”; “empreendedorismo por negros” em suas formas no singular e plural.

Com o intuito de aumentar a base de artigos para a pesquisa, foram adicionadas mais publicações identificadas pela técnica *snowball*, realizada nos artigos selecionados (Biernarcki & Waldorf, 1981).

A seleção do corpus de análise foi feita sob o critério de alinhamento dos estudos com o objetivo da pesquisa e com os parâmetros utilizados; localizou-se um total de 262 artigos e o procedimento seguinte foi de eliminar a duplicidade de artigos que tratavam de assuntos não pertinentes à pesquisa e de selecionar os artigos que tratavam de aspectos relacionados ao empreendedorismo feito pelas mulheres negras, totalizando 215 artigos. Promoveu-se a leitura de todo o material para a identificação, à priori, das categorias, contemplando as seguintes: conflito família x trabalho, vida em comunidades, recurso financeiro, medo do fracasso, falta de modelo empreendedor/falta de experiência, desvantagem educacional e discriminação socioeconômica.

Na sequência, o *corpus* de análise foi submetido ao *software* Atlas.ti, especializado em pesquisa qualitativa, que possibilitou organizar, remontar e gerir o material de forma sistemática, além de fazer a conferência entre dados e categorias e cruzamento das informações.

Para fazer abertura dos códigos no Atlas.ti, partiu-se das perguntas dos roteiros utilizados para a realização do grupo focal e das entrevistas, conforme protocolo de realização do grupo focal e protocolo de realização de entrevistas individuais.

Código principal	Códigos secundário
Barreiras	Barreiras, dificuldades, obstáculos, crédito, empréstimos, recursos financeiros, mão de obras, conciliar trabalho e família e tempo
Discriminação	Discriminação, preconceito, racismo
Ideia para empreender	Ideia, empreender, influência, negócio, reconhecimento de oportunidade
Sentimentos	Sentimentos, raiva, medo, emoções, conflito entre sócios
Superação	Superação, apoio, atitude, luta, enfrentamento, estratégia

Figura 3: Composição dos códigos utilizados no Atlas.ti.

Fonte: desenvolvido pelo autor

3.2.2 Acesso às participantes do grupo focal e do grupo de entrevistadas

A primeira fonte de indicação ocorreu durante compartilhamento em sala de aula virtual no módulo Seminários de Dissertação sobre nosso projeto de pesquisa. Estava comentando sobre as barreiras enfrentadas pelas mulheres negras empreendedoras e durante as contribuições um colega negro compartilhou sobre uma das atitudes de racismo que havia sofrido num estacionamento de um estabelecimento comercial e ficou de falar comigo mais tarde sobre o assunto.

Nessa conversa, perguntei se ele conhecia algumas empreendedoras e empreendedores negros para indicar e logo ele sinalizou positivamente e indicou a presidente da Fundação Instituto de Negócios e Afroempreendedorismo-FUNAFRO e mais 3 colegas.

A segunda fonte foi através de uma colega que trabalhava comigo no Centro Paula Souza. Ela indicou uma empreendedora negra. Depois, uma empreendedora indicou outra e assim sucessivamente até fecharmos a quantidade de participantes para a realização do grupo focal que foram de 7 mulheres e de mais cinco outras empreendedoras que foram respondentes das entrevistas.

3.2.3 Realização do Grupo Focal

Na fase 2, a opção foi pela realização de um grupo focal com sete mulheres negras empreendedoras em ambiente virtual, realizadas em agosto de 2021, com duração de duas horas e quarenta e cinco minutos. A utilização desta técnica contribuiu para conhecer e explorar os construtos e por meio de suas próprias narrativas, obter dados suficientes para corroborar os objetivos específicos da pesquisa que são:

- a) Levantar o perfil das empreendedoras participantes;
- b) Identificar as barreiras enfrentadas por mulheres negras empreendedoras brasileiras;
- c) Investigar quais são os comportamentos de superação que utilizam para superar as barreiras vivenciadas;

d) Identificar se as mulheres negras empreendedoras se apoiam mais nos aspectos afetivos ou cognitivos para o enfrentamento das dificuldades.

Barbour (2009) pontua que os grupos focais se encaixam no paradigma da pesquisa qualitativa. Esta autora explica que, quando bem conduzido, a dinâmica do grupo focal proporciona *insights* importantes, promissores de bons resultados. Backes et al. (2011) observam que o grupo focal se desenvolve a partir de uma perspectiva dialética, na qual o grupo possui objetivos comuns e seus participantes procuram abordá-los trabalhando como uma equipe. A autora cita que o grupo focal estimula o debate entre os participantes, permitindo que os temas abordados sejam mais problematizados do que em uma situação de entrevista individual. Ainda, conforme esses autores, o grupo focal pode facilitar a discussão de temas que normalmente são pouco explorados ou até mesmo evitados, visto que tendem a gerar comentários mais críticos e os participantes mais extrovertidos geralmente conseguem envolver e estimular os demais. Pela capacidade interativa e problematizadora, o grupo focal, como técnica de coleta e de análise de dados, constitui uma importante estratégia para inserir os participantes da pesquisa no contexto das discussões de análise e síntese que contribuem para o repensar de atitudes, concepções, práticas e políticas (Backes et al., 2011).

Com a utilização de novos sistemas tecnológicos de comunicação e informação, possibilitou-se a realização de grupos focais em salas virtuais. Com esse advento, a modalidade de grupo virtual tem sido alvo de vários estudos teóricos tais como Gaiser (1997) e Strickland et al. (2003). De conformidade com esses autores, a metodologia utilizada em ambiente virtual não se diferencia da metodologia de grupo focal presencial em alguns aspectos; quanto ao principal objetivo, em especial, recomendam que se deve tomar cuidado em sua aplicação pelo fato de o ambiente *on-line* ter restrições em comparação ao ambiente presencial.

Em relação à quantidade de participantes, Barbour (2009) adverte que não há um número mágico e uma quantidade de grupo ideal e ou melhor e sugere que caso a pesquisa enverede para grupos comparativos, é interessante realizar mais de um encontro com cada grupo, o que coloca o pesquisador em solo mais firme em relação a afirmações sobre dados coletados. Seguindo a orientação de Barbour (2009), se estabeleceu o número de sete empreendedoras para o grupo focal, a fim de dar voz às participantes.

A seleção foi intencional, definida propositalmente de acordo com a conveniência e acessibilidade do pesquisador às participantes (Flick, 2013) e contou com grupos de mulheres negras empreendedoras que estivessem com seus empreendimentos ativos há pelo menos um ano ou que já houvessem empreendido, assim puderam compartilhar experiências culturais vivenciadas no contexto do empreendedorismo. Creswell (2010) sugere que o pesquisador deve procurar estabelecer o significado do grupo focal a partir dos pontos de vista dos participantes,

isso significa identificar o grupo que compartilha uma cultura e estudar como ele desenvolve padrões compartilhados de comportamento no decorrer do tempo. Como providência em favor do grupo focal, o pesquisador realizou contatos antecipadamente com algumas empreendedoras que se dispuseram a participar da pesquisa, bem como com a presidente da Fundação Instituto de Negócios e Afroempreendedorismo - FUNAFRO, que se dispôs a contribuir com a pesquisa indicando suas integrantes.

Um dos principais elementos da coleta de dados é observar os comportamentos dos participantes engajando-se em suas atividades, (Creswell, 2010). O grupo focal foi coordenado pela orientadora desta pesquisa e o pesquisador acompanhou anotando as percepções e comportamentos, além de coordenar a gravação da sessão. Assim, as narrativas foram gravadas, com permissão das empreendedoras participantes em áudio e vídeo para transcrição e análise subsequente. A gravação em vídeo tem a vantagem de registrar as expressões faciais, tonalidade de voz, trejeitos e movimentos de corpo, que são informações importantíssimas diante do problema estudado.

Seguindo as orientações de Murphy et al. (1992), o uso de questões inofensivas, principalmente por se tratar de um grupo com pessoas diversas, é recomendado para facilitar a entrada no tópico escolhido, neste caso, as barreiras e dificuldades das mulheres negras empreendedoras em empreender no Brasil. Assim, a construção do roteiro para condução do grupo focal foi formatada com base na literatura, considerando as observações de Murphy et al. (1992) e sob a orientação dos objetivos da pesquisa que se encontra disponível no Apêndice 01.

3.2.4 Realização das Entrevistas Individuais

Na fase 3, a opção foi a de realizar entrevistas individuais. O intuito desta iniciativa foi de tornar os resultados da pesquisa mais robustos e obter informações diferentes daquelas obtidas no grupo focal. As redes sociais foram utilizadas para atrair pessoas interessadas em participar da pesquisa, assim um convite foi feito no *LinkedIn* e *Instagram*, e as pessoas que responderam positivamente foram acionadas pelo *WhatsApp* para o agendamento das entrevistas. Outros contatos foram feitos com líderes de grupos e influenciadoras femininas e finalizou-se com o aceite de cinco mulheres negras empreendedoras. As entrevistas individuais giraram em torno de uma hora cada, perfazendo um total de seis horas e meia, ou seja, um total de nove horas de gravação e transcrição e todas foram realizadas de forma virtual por meio do Google Meet, no mês de setembro de 2021. Todas as entrevistas foram gravadas em áudio com a permissão das empreendedoras participantes, para posterior transcrição e análise. A construção do roteiro de entrevista seguiu a mesma lógica do grupo focal, cujas perguntas foram extraídas da literatura e o documento encontra-se no Apêndice 02.

3.2.5 Procedimento de análise de dados

Após a realização do grupo focal, das entrevistas e respectivas transcrições, os dados foram preparados, classificados e organizados para a análise das respostas (Creswell, 2010) contando com o apoio do software Atlas.ti.

Esses procedimentos permitiram criar citações em um memo no software Atlas.ti, no qual foram lançados os dados da análise efetuada. O memo é uma ferramenta editora de textos para comentários do Atlas.ti e após término, foi exportado para uma planilha Excel. O software proporcionou a organização dos arquivos de texto, gráficos, áudios e visuais, além de possibilitar codificações, anotações e comparações de segmentos de informações dentro de um projeto criado pelo programa. Além disso, permitiu a visualização desses dados em um mapa conceitual (Creswell, 2015), o que confere uma melhor apresentação dos dados da pesquisa.

Para definição da codificação das narrativas com base no roteiro do grupo focal (Apêndice 01) e das entrevistas individuais (Apêndice 02), tomou-se como base as principais questões feitas nesses eventos após serem implantadas no Atlas.ti.

Segundo Sorato, Pires & Friese (2019), o Atlas.ti permite a criação de um arquivo de projeto contendo todas as informações relevantes onde se adicionam documentos (artigos, dados do grupo focal e dados das entrevistas individuais) para a pesquisa, memos, citações, comentários e a criação de um código estruturado além da visualização em rede. Seguindo as orientações destes autores, os códigos desta pesquisa foram criados como uma síntese do significado ou das informações centrais contidas em um grupo de citações semelhantes.

Para atender os objetivos da presente pesquisa, foram criados os códigos conforme segue: i) dificuldade; ii) barreiras, iii) superação; iv) discriminação, v) preconceito; vi) financeira; vii) racismo; viii) machismo e sexismo; ix) sentimentos.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

Este capítulo tem por objetivo apresentar a discussão dos resultados teórico-empíricos obtidos por meio do grupo focal e de entrevistas individuais, demonstrando sua importância no processo de construção e de desenvolvimento da pesquisa, cujo tema é complexo e atual na literatura. Vale ressaltar que a realização de cada uma das fases, desde a revisão sistemática da literatura sobre o tema, a realização da pesquisa empírica qualitativa, até a análise final dos achados, seguiu a cadência e a estrutura desenvolvida de forma sequencial, sob a ótica do fortalecimento do pensamento acadêmico, do correto delineamento da pesquisa apresentados.

4.1 PERFIL DAS PARTICIPANTES DA PESQUISA

Trata-se de empreendedoras de diferentes origens sociais e residentes em diversas regiões do país, tais como São Paulo, Paraná, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro e Amazonas. As idades das empreendedoras variaram entre vinte e três (23) e cinquenta e quatro (54) anos, estando já com seus negócios há pelo menos um ano. Das participantes, noventa e nove por cento (99%) têm formação acadêmica superior, sendo algumas pós-graduadas. Todas trabalham em tempo integral em seus empreendimentos e estes estão formalmente registrados.

Para preservar a identidade das empreendedoras, elas estão designadas em siglas sequenciais iniciando-se por Empreendedora 01 (E01), assim sucessivamente. Os detalhes dos dados do perfil das participantes do grupo focal iniciam em E01 até E07 e das entrevistadas realizadas, E08 até E12 conforme Figura 4.

ID	Idade	Cidade de Origem	Estado Civil	Cidade onde empreende	Formação Acadêmica	Área em que empreende	Tem filhos ?
E01	40	São Paulo (SP)	Solteira	São Paulo	Administração e Pós-graduada em Administração	Empreende no social; Moda	Sim
E02	43	São Paulo (SP)	Casada	São Paulo	Pedagoga, PG em Arteterapia, Especialista Neuropsicologia da Arte e Especialização em Saúde Mental.	Ensino e Empreende no social	Sim
E03	38	Inúbia Paulista (SP)	Solteira	São Paulo	Especialista em Excel e Power BI	Consultoria e Mentoria em Informática	Sim
E04	53	Mirinzal (MA)	Casada	Rio de Janeiro	Direito	Moda praia feminina	Sim
E05	35	Pirapetinga (MG)	Solteira	São Paulo	Psicologia Incompleto; Modelista Certificada	Moda executiva feminina	Não
E06	41	Curitiba (PR)	Casada	Curitiba	Serviço Social e Pós-graduada em Gestão de Projetos	Treinamento e Desenvolvimento Corporativo	Sim
E07	32	Bento Gonçalves (RS)	Solteira	Bento Gonçalves	Tecnóloga em Alimentos e mestre Ciência e Tecnologia em Alimentos	Treinamento e Gestão de Alimentos	Não
E08	54	São Paulo (SP)	Solteira	São Paulo	Contabilidade, Especialização em Marketing Industrial e Gastronomia	Gastronomia	Não
E09	35	Santo André (SP)	Casada	São Bernardo do Campo	Odontologia	Clínica Odontológica	Sim
E010	23	Manaus (AM)	Solteira	Manaus	Cursando Odontologia	Comércio o de produtos odontológicos	Sim
E011	49	São Paulo (SP)	Casada	São Paulo – Capital	Odontologia e MBA em Gestão de Projetos	Marketing	Não
E012	36	Bandeirantes (PR)	Casada	Andirá – Paraná	Superior Completo: Direito	Alimentos e Advocacia	Sim

Figura 4: Perfil das empreendedoras participantes do grupo focal e das entrevistadas

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Legenda: E01 – E07 – grupo focal; E08 – E12 -entrevistas

Os dados mostram que há um equilíbrio em relação ao estado civil, a maioria tem filhos e há uma variedade no segmento de negócios e atividades realizadas. Embora o pesquisador deste trabalho seja homem branco entrevistando mulheres negras empreendedoras, possíveis desconfortos poderiam ter ocorrido durante o processo de coleta de dados. Entretanto, seguindo as recomendações de Murphy et al. (1992), as participantes se sentiram confiantes em compartilhar suas histórias ao empreenderem apresentando, por meio de narrativas, as barreiras e ações de superação vivenciadas em seus negócios.

4.2 BARREIRAS PARA EMPREENDER

As principais barreiras para empreender (Smith-Hunter & Boyd, 2004; McGowan et al., 2012; Jackson, 2020; Jackson & Sanyal, 2020) encontradas nesta pesquisa são apresentadas na Figura 5.

ID	Áreas de negócios	Barreiras	Categorias
E01	Moda	Gestão do tempo	Gestão do Tempo
E02	Ensino e Social	Gestão do tempo, ter de aprender a lidar com informática, excesso de exigências para comprovar qualificações, falta de credibilidade, racismo (mulher, negra, da periferia)	Gestão do Tempo, posição social e Racismo
E03	Consultoria	Racismo, machismo, assédio sexual	Racismo, Machismo e assédio sexual
E04	Moda praia	Discriminação racial, machismo, dificuldades econômicas, estereótipo	Racismo, Machismo e assédio sexual, posição social
E05	Moda executiva	Financeira	Econômico-Financeiro
E06	Treinamento	Protagonizar (ser referência em seu campo de atuação), articular pessoas da comunidade negra para geração de emprego.	Articular a comunidade negra, protagonizar
E07	Treinamento	Racismo	Racismo
E08	Gastronomia	Financeira	Econômico-Financeiro
E09	Odontológica	Gestão do tempo, racismo	Gestão do Tempo e Racismo
E10	Vendas	Financeira, gestão do tempo	Gestão do Tempo e Econômico-Financeiro
E11	Marketing	Financeira, racismo	Econômico-Financeiro e Racismo
E12	Gastronomia e Advocacia	Família x trabalho, financeira, estereótipo, racismo	Econômico-Financeiro, Família, Racismo

Figura 5: Principais barreiras das mulheres negras para empreender.

Fonte: dados da pesquisa (2020)

Legenda: E01 -E07 - grupo focal; E08 -E12 - entrevistas individuais

Além da predominância relacionada às barreiras financeiras, do racismo, das questões de patriarcado como machismo e assédio sexual, na literatura, as barreiras limitam os tipos de negócios, suas oportunidades de crescimento e lucro, a quantidade de tempo por semana investida e a capacidade de manter os negócios sustentáveis (Jackson, 2020). Destacamos,

E01 [...] E a minha dificuldade na época foi gestão de tempo que eu trabalhava fora, né? Então assim eu fazia tudo paralelo ao meu trabalho [...] E eu só vendia através das feiras que eu participava. Então eu assim vendia, vendia, sempre vendi muito bem né. Mas, eu não conseguia fazer a gestão do tempo, então minha mãe me ajudava.

E09 [...] ah, uma grande barreira foi a falta de meu pai. Assumir assim um negócio. As pessoas acostumadas com ele. Isso foi uma grande barreira ou quando também fui mãe para dividir essa rotina [...] uma grande barreira foi a falta de meu pai, assumir assim um negócio, as pessoas acostumadas com ele. isso foi uma grande barreira.

E10: [...] ah, hoje é ainda não ter uma equipe para trabalhar comigo, porque hoje eu tenho uma empresa de representação comercial na área de odontologia. Assim, hoje a minha dificuldade é conseguir organizar tempo, né? para lidar com três empresas diferentes.

À adoção e uso de tecnologias digitais por empreendedores minoritários em seus negócios (Mazzarol, 2021) é intensificada e a presença da posição social da mulher negra face às discriminações de gênero e de raça (Arman, 2015) aumenta o ceticismo em relação às suas capacidades tecnológicas.

E02 [...] a minha maior dificuldade como empreendedora é tempo para dois processos terapêuticos [...].E aí assim, a primeira vez que eu fiz o grupo, achei que não ia vir ninguém, eram vinte e cinco porque era tudo presencial [...] aí elas começaram a pedir pelo *WhatsApp*: “Faz mais uma vez”, eu fui lá e fiz outra vivência e vieram cinquenta. Aí, depois eram oitenta, aí vieram cento e vinte.

E02 [...], mas eu não tinha essa facilidade com a Internet. Então eu me vi com essa dificuldade de conectar. A arteterapia, ela é uma forma de você se expressar através da arte, mas essa conexão humana é muito importante. Então, eu não conseguia organizar isso de uma forma que fosse adequada para a Internet, para eu fazer isso online. Então, essa foi uma das minhas maiores dificuldades.

Protagonizar e ser referência em seu campo de atuação são barreiras das mulheres negras, tornando ainda mais complexos os desafios para a inserção no mercado formal, posto que esta realidade lhes é duplamente desfavorável ao enfrentar discriminações de gênero e de raça (Arman, 2015).

E06 [...] A gente sempre é deixada aí de segundo, mas essa é a nossa luta de tá na frente, de botar, estar, protagonizar. O meu desafio é fechar negócio. É ser é uma palestrante negra de referência e vou chamar sempre as loiras, as magras, mas eu estou lá no meio e vou... e vou conseguir meu espaço, não desisto nunca.

A dificuldade de articular e obter apoio da comunidade negra, o que em muitos casos seria uma solução, mostra-se incipiente e muitas vezes as empreendedoras são motivadas a acessar redes de apoio específicas porque fazer isso é uma estratégia pragmática para superar as barreiras que enfrentam em suas tentativas de criar negócios viáveis (Bates, 2011).

E06 [...] eu acredito que a nossa dificuldade é se articular enquanto coletivo, a gente seguir as redes sociais uns dos outros, indicar [...]. Então acho que é um treinamento que a gente tem de se indicar, de se conectar, de se apoiar, acho que se a gente tivesse no radar uns aos outros facilitaria essas oportunidades, essas oportunidades que são escassas, elas apareceriam mais porque a gente tá conectado e a gente atrai né? [...] eu acredito enquanto empreendedora é exercício fazer com que as minhas, os meus pares, as outras mulheres negras, me reconheçam como profissional e me indiquem também e falem de mim, sigam nas minhas redes sociais, me apoiem porque é diferente alguém me vender né e alguém falar de mim, olha é ela é uma palestrante, vamos lá, contrata ela então.

As vivências de assédio sexual e racismo estão muito presentes nas narrativas, assunto muito evidenciado na literatura (Arman, 2015) em virtude das características culturais de nosso país a respeito de igualdade de oportunidades entre gêneros. Outrossim, a barreira do machismo é imposta pela sociedade como padrão de competência e, inclusive, de sucesso para ocuparem espaços de poder. Em sua tipologia de ameaças enfrentadas pelas empreendedoras brasileiras, Nassif et al., (2020) evidencia que há barreiras advindas de questões afetivas como, por exemplo, a pressão de tempo e cenários hostis além da insegurança em relação à sua competência frente a tantas dificuldades impostas pela discriminação de gênero como machismo, preconceito e assédio. A Literatura, (Forson, 2013; Glass et al., 1988a; Knight, 2016; Glass et al., 1988b; Smith-Hunter & Boyd, 2004) também cita que as mulheres negras, hispânicas e imigrantes continuam a enfrentar muitas barreiras no mercado de trabalho americano por causa da desvantagem expressa pelo racismo e discriminação de gênero. Jackson & Sanyal (2019) comentam que lidar com estereótipos e desafios únicos de tomada de decisão adiciona uma camada de estresse à propriedade de negócios para mulheres negras que outros proprietários de negócios provavelmente não enfrentarão.

E02 [...] eu acho que são muitas coisas. Eu ser mulher, eu ser negra e eu ser uma mulher que mora dentro de uma periferia. Eu sou professora de educação infantil. Eles olham para mim e falam: “Qual sua graduação?” “Eu sou pedagoga, professora de educação infantil”. Eles riem, “É professorinha”, péssimo [...] que isso incomoda muito e eu tenho que lidar com isso, lidar com isso e entender que o meu projeto é muito maior, é a dificuldade das portas se abrirem porque eu vou lá e eles pedem 500 protocolos e eu faço os 500 protocolos, eles pedem os 500 documentos e ofereço 500 para eles, perguntam de toda minha qualificação profissional e eu apresento. E aí, eles simplesmente não retornam, então isso faz com que todo o meu processo de busca de formar líderes dentro das favelas seja interrompido [...], acho que a minha dificuldade primeira é ser uma mulher negra, porque o que eu falo às pessoas, primeiro não tenho credibilidade, segundo, quando eu vou falar as pessoas perguntam assim: “Quem é você?” Mas, não é um “quem é você?” Existe uma sensação de superioridade, de arrogância.

E03 [...] trabalho com uma área de TI que tem muitos homens. Então todos aqueles termos de *mansplaining*, *maninterrupting* e *gaslighting* acontecem o tempo todo, então quando eu falar: “Eu vou usar o meu computador”, automaticamente alguém que trabalha com computador já subentende que o meu computador é ruim, como se eu não tivesse a capacidade de escolher o meu próprio computador, um computador que tivesse memória *ram* e tal [...] quando eu tento falar com alguém ou explicar... até mesmo para clientes, é como se eles comessem a explicar para mim como se eu fosse uma criança, eles falam comigo em tons como se eu não soubesse o que eu estou falando [...] Então essa é a minha maior dificuldade e eu tenho outra que é igualmente difícil que é separar eu bonita e gostosa da profissional, [...] Eu não quero que você elogie minha beleza, eu quero que você elogie a minha competência.

E04 [...] “Então, eu queria falar de minha experiência a respeito da pergunta, são várias as dificuldades, né? Todas as colegas já ressaltaram o machismo institucional, as dificuldades econômicas, mas também o racismo, né? O fato do ser mulher [...] já tive experiência, assim, de clientes tomarem conhecimento dos meus produtos e, pelo meu produto, fazerem contato, conversarem e marcarem reuniões comigo. Antes de sair de casa, eu ligo para confirmar e quando eu chego ao local que eles me olham, eles não querem nem que eu apresente meu produto. Eu disse: “Eu falei com você, combinei com você”. Aí a esposa intervém e fala: “Não, tudo bem. Então, já que ela veio aqui, vamos atendê-la”, e quando eles tomam conhecimento do meu produto na mão, falam: “Foi você que fez?” Desse jeito, entendeu? Então, isso pra gente é muito complicado.

O comprometimento psicológico (Forgas, 1982; Davidson, 1994; Damasio, 2002; Cardon et al., 2012; Forgas, 2013) destaca os aspectos afetivos como às emoções, afeto,

sentimentos, paixão, humor e temperamento do empreendedor que são experimentados paralelamente e/ou são consequências do processo empreendedor, indicando que as emoções parecem reduzir ou aumentar a motivação empreendedora (Doern & Goss, 2013).

E04 [...] isso acaba nos causando certa frustração, e eu diria mesmo comprometimento psicológico, né? e toda saúde mental, porque a gente fica o tempo todo se questionando, a gente tem que provar por muitas vezes e fazer o melhor, então, não basta. [...] eu começo a empreender... a dificuldade de pagar o aluguel, sabe o que é você trabalhar e sem saber se vai poder pagar a conta essencial no final do mês, sabe essa falta de paz, essa falta de ânimo é muito complicada. [...] tenho certeza de que se eu não fosse a mentora de Piabas, eu não estaria com esse produto maravilhoso no mercado ou então estaria recebendo uma mixaria me sentindo péssima, adoecendo psicologicamente porque eu estou vendo produto, ideias minhas que não seriam dados a mim os créditos. Isso pra mim é uma grande violência. Isso para mim é uma grande dificuldade que eu vejo hoje para empreender.

A falta de recursos e o empreendedorismo por sobrevivência destacam-se também na literatura de Bates (2011) e Pierce (1947) que citam como barreiras mais importantes para as operações comerciais bem-sucedidas entre os negros a falta de capital financeiro, falta de pessoal qualificado e falta de patrocínio. Segundo Light et al., (1990), a obtenção de empréstimo é um obstáculo para todas as pequenas empresas, mas o problema é especialmente grave para os empreendedores imigrantes ou de minorias étnicas, que não têm avaliações de crédito, garantias ou são vítimas de discriminação étnico-racial. Confirmando ainda mais esta constatação, Bates (2011) lembra que o professor Pierce, em sua pesquisa pioneira de 1944, pediu aos empreendedores negros que classificassem as barreiras mais significativas aos negócios progressistas entre os negros e o acesso limitado ao capital financeiro foi citado com mais frequência, um mil novecentos e quarenta e sete (1947) vezes.

E05 [...] meu caso é empreender sem recurso...eu me lanço, estou me jogando e enfim é o aluguel que vence, não sei quando vou conseguir pagar, é a luz que... então esse é um desafio que me tira o fôlego, às vezes, eu preciso... porque não é desistir, não é, mas torna-se muito cansativo... é muito difícil. Então, essa é a dificuldade que eu encontro nesse momento [...] enfim, eu empreendo pra poder sobreviver, mas ao mesmo tempo eu quero, eu quero o meu empreendimento, quero viver do meu empreendimento, só que eu não tenho recurso para isso, né?

Pesquisas afirmam que as mulheres negras e minoritárias têm mais dificuldade em obter empréstimos no mercado, tanto de bancos quanto de fontes privadas, e são mais propensas a pagar taxas de juros mais altas (Smith & Tolbert, 2018; Becker-Blease & Sohl, 2007; Bellucci et al., 2010; Muravyev et al., 2009). Horne, (2016) e Sims & Chinta, (2019) resumem as desigualdades financeiras enfrentadas por empreendedores de minorias, mulheres negras, hispânicas dentre outras, o que inclui menor capital inicial e taxas de juros mais altas para empréstimos comerciais, revelando que os empreendedores negros provavelmente iniciam suas empresas com menos capital do que os empreendedores brancos, e dependem de sua riqueza pessoal mais do que de investidores ou outros credores.

Também corrobora com a pesquisa de Jackson (2020) quanto à obtenção de crédito no mercado, que afirma que uma vez que recebem menos crédito do fornecedor para seus negócios, as mulheres negras empreendedoras também têm, muitas vezes, que investir dinheiro pessoal para financiar novos empreendimentos. A pesquisa de Oliveira, Pereira & Souza (2013) cita que ainda, há dificuldades no acesso ao crédito bancário e capitalização própria, visto que a grande maioria dos empreendedores negros possui uma origem de baixa renda. As referidas autoras colocam luz nas diferenças entre esses grupos étnico-raciais e o grupo hegemônico (brancos) em relação às oportunidades oferecidas pelo meio social no qual empreendem. Além disso, Cheng (2014) comenta que recursos financeiros inadequados são frequentemente citados como a principal razão pela qual empresas recém estabelecidas falham, não crescem e não inovam.

E08 [...] a dificuldade maior que eu enfrento é a questão financeira, hoje em dia é a questão de crédito, a gente tem aí um sistema de juros, assim, que eu considero abusivo; O advento da MEI para mim é experiência nova que estou tendo agora, eu já tive uma Ltda. e achei os custos abusivos e então esse é um entrave bastante grande, a questão financeira.

E10 [...] Recursos financeiros, né? o principal, que para você decidir empreender, você tem que ter algum recurso financeiro [...] hoje minha barreira maior é não ter espaço físico.

E11[...] vindo para o segundo empreendimento em seguida e eu já tentei tirar empréstimo e eu não consegui. E ele falou assim, o que você precisa? [...] não tinha nada e mesmo assim não é que eu não tinha o empréstimo eu tinha lá 30 mil reais disponíveis há um juro de 7%, é não ter. Então essa para mim foi uma grande dificuldade para dar o primeiro pontapé inicial.

E12: [...] A barreira financeira é a que mais poda a gente em vários aspectos, [...] Ai meu Deus, agora não vai dar, vou ter que esperar não vai dar para investir.” O financeiro é o que mais barra.

A capacidade intelectual é desafiada pelo racismo gerando impactos na vida profissional e pessoal dessas empreendedoras. Fernandes & Souza (2016) citam que o racismo dificulta a interação entre os grupos distintos que compõem uma sociedade, e é responsável por gerar barreiras difíceis que criam situações binárias e opostas, tais como natural/não natural; bom/mau; autêntico/não autêntico ou ainda a identidade binária (Thompson, 2009), como ser branco/ser negro. Além disso, Ribeiro (2018) cita que o racismo é um sistema de opressão em que havendo relações de poder, se torna visível. Existe um histórico no qual a população negra sofreu e sofre com violência, opressão, exclusão e o racismo ultrapassando as ofensas, em um sistema que nega direitos; se baseia em estereótipos negativos que atribuem ao negro uma essência de inferioridade. Oliveira & Pesseti (2020) também citam que se o racismo ocasionar a falta de modelos positivos ou mesmo a falta de serviços públicos nos locais onde os negros moram, é possível que se torne uma barreira para o empreendedorismo negro.

E07 [...] Bento Gonçalves, Rio Grande do Sul, é uma região colonizada por italianos, alemães, né? Então a gente... não existe muitos negros aqui na minha região [...] é difícil explicar, mas ainda existe um certo preconceito no mundo e aqui também, né? Então, a minha dificuldade muitas vezes, hoje eu percebo, é

de chegar no local presencialmente sem ninguém me conhecer, né? E eu ter que me apresentar, apresentar o meu trabalho, apresentar meu serviço.

A dificuldade na questão do tempo para conciliar as tarefas de empreender e ser mãe é evidenciada em nossos achados e na literatura (McGowan, 2012; Parasuraman & Simmers, 2001) destacando que embora as mulheres possam desfrutar de maior autonomia e flexibilidade, muitas experimentam maiores níveis de conflito trabalho-família, pois a propriedade empresarial não é uma panaceia para equilibrar as responsabilidades de trabalho e papel familiar. Gomes (2004) cita que se tratando de comportamento social, a mulher que trabalha fora de casa tem dificuldades de conciliar trabalho e família, e estas dificuldades não costumam se apresentar para o universo masculino. Por isso destacamos,

E09 [...] acho que a dificuldade que eu mais enfrento, assim, é a questão do tempo mesmo. A gente tem que fazer todas as funções dentro do consultório e não tem tempo para fazer todas, não tem tempo para ser mãe, não tem tempo para ser mulher. Acho que meu problema maior é o tempo [...] uma grande barreira foi a falta de meu pai, assumir assim um negócio, as pessoas acostumadas com ele. isso foi uma grande barreira, ou quando também fui mãe, para dividir essa rotina...eu não pude largar a odontologia para ser mãe. As pessoas não entendiam isso né, de ter uma licença maternidade. As pessoas acham que sou muito nova, com cara de nova, agora já está mudando um pouco. Mas, com isso enfrentei bastante dificuldade, de as pessoas olharem e dizerem: nossa você é muito nova, você tem certeza de que você já se formou?

McGowan et al. (2012), sugerem que embora possam desfrutar uma maior autonomia e flexibilidade, muitas mulheres vivenciam níveis mais elevados de conflito entre trabalho e família, pois o fato de empreender não é uma solução para equilibrar trabalho e responsabilidades familiares. Ainda, corrobora a pesquisa de Mazzarol (2021) que cita que as empreendedoras negras têm funções concorrentes dentro de sua família e comunidade, tais como maternidade, feminilidade, família e a necessidade de equilibrar esses papéis.

E12 [...] Como eu disse, eu tenho quatro filhos, então com quatro filhos a gente precisa puxar para todos os lados.

A discriminação racial e de gênero, por ser mulher e negra, mostra que assumir-se negro não é mais um problema, mas o fato de ser negro continua sendo-o, mesmo com todas as mudanças, valorização da negritude, incontáveis estudos, dissertações, teses acadêmicas, luta sem fim dos ativistas denunciando o racismo e a discriminação e introdução de políticas públicas (Osório, 2021). O racismo ainda dificulta a interação entre os grupos distintos que compõem uma sociedade, e é responsável por gerar barreiras difíceis que criam situações binárias e opostas que se baseiam em estereótipos negativos que atribuem ao negro uma essência de inferioridade (Fernandes & Souza, 2016). Também, a literatura aponta o papel que a discriminação desempenha como barreira que frequentemente interfere nos esforços para obter viabilidade e sustentabilidade do negócio (Johnson & Thomas, 2008; Bewaji, Yang & Han, 2015).

E09 [...] foi um acontecimento de um paciente, uma vez, que chegou – quanto a minha cor – ele falou que não se conformava de uma negra ter um consultório em uma casa tão grande quanto a nossa e eu fiquei em choque, parada não soube nem responder, agora discriminada sou até hoje pela idade, pela cara, de que sou muito nova e as pessoas ficam assim será que é capaz? Hoje já diminuí, mas de vez em nunca aparece um ser que discrimina porque acha que sou muito nova para ter o título que tenho, para ter o reconhecimento, eu acho que é isso [...] por ser mulher, às vezes alguns preconceitos.

E11 [...] meu primeiro movimento empreendedor se chamou De Magrela Ideias em Movimento e era uma sociedade com mais duas pessoas não negras, então sempre que tinha que ir ao banco, que fazer qualquer outra coisa que precisava, era sempre de onde eu fugia, né? [...] tá, no meu caso, pode parecer estranho, mas eu ainda encontro a barreira do racismo... então, eu gosto até propositalmente, por conta disso, sempre nas reuniões online, de ter câmera aberta, e é muito nítido olhar das pessoas, mas eu ainda encontro essa barreira do racismo, do achar que você não é capaz, talvez também por ser mulher, mas para mim, claramente, o racismo é a primeira barreira a se vencer.

E12 [...] exatamente, porque aí as pessoas têm esse julgamento do ‘para que o negro, o preto, mulher serve?’ Esses dias, ouvi algo que envolve tudo isso, tanto do ser negra como do ser mulher. Então, é uma barreira, assim, que eu vejo que tem me esgotado, tem me deixado cansada, até essa parte que é financeira, não deixa de ser [...] a amizade era só para fazer empadinha para ela – vender, mas para ser colega de trabalho – advogada, [...] aí não servia mais, então nessa coisa do empreender, do você se impor que tem essa diferença – depende para que. Se for para fazer empadinha, não menosprezando, porque ganho dinheiro, bastante dinheiro fazendo empadinha, mas assim não é um título de status vamos dizer assim para a sociedade – é alguma coisa que teoricamente qualquer pessoa pode fazer, ser advogado não, tem que estudar, passar na OAB.

Sobre as barreiras para empreender, também buscamos aspectos de similaridades entre os tópicos apresentados pelas participantes. A Figura 6 apresenta os aspectos de semelhanças e aspectos individuais a respeito das barreiras entre as narrativas analisadas.

Aspectos	Grupo Focal e Entrevistas Individuais
Semelhanças de narrativas	<ul style="list-style-type: none"> - Dificuldade financeira (E04, E05, E08, E10, E11 e E12) - Racismo (E02, E03, E04, E07, E09, E11, E12) - Gestão do tempo (E01, E02, E09, E10, E12) - Conflito família x trabalho (E09 e E12) - Machismo e estereótipo (E03, E04)
Narrativas individuais	<ul style="list-style-type: none"> - Dificuldade com informática, excesso de exigências, falta de credibilidade e ser mulher, negra e da periferia (E02) - Protagonizar, articulação da comunidade negra (E06)

Figura 6: Semelhanças de narrativas e narrativas individuais

Fonte: dados da pesquisa

Observando-se o quadro acima, evidencia-se nesta pesquisa que a barreira causada pelo racismo foi apontada por sete respondentes (58%), a dificuldade financeira foi apontada por seis respondentes (50%), a gestão do tempo por três respondentes (25%), o machismo, estereótipo e conflito família x trabalho por duas respondentes (17%), uma respondente apontou a dificuldade com informática, excesso de exigências, falta de credibilidade no mercado e ser mulher negra e da periferia (8%), uma apontou o sexismo e assédio (8%) e uma apontou a dificuldade de protagonizar e de articular a comunidade negra (8%), corroborando a pesquisa de Barr (2015) que cita que começar um novo negócio pode ser um desafio. Os aspirantes a empreendedores podem enfrentar uma série de obstáculos, incluindo falta de acesso ao capital, redes de negócios insuficientes para apoio de pares, investimento e oportunidades de negócios,

e a ausência de toda a gama de habilidades essenciais necessárias para liderar um negócio para sobreviver e crescer. Observa-se também que há motivos para pensar que as minorias raciais e étnicas e as mulheres são particularmente propensas a enfrentar tais obstáculos.

4.3 COMPORTAMENTO DE SUPERAÇÃO

A superação é entendida na literatura como a forma de contornar as barreiras do negócio, minimizando seus riscos para permanecer na atividade (Nassif, Leão & Garçon, 2018). O comportamento de superação relaciona-se ao comportamento diante do risco percebido e do agente estressor para cada uma das situações de incerteza (Nassif et al., 2020). As pessoas recorrem às capacidades e recursos disponíveis incluindo a afetividade, as cognições, além dos recursos sociais e estruturais para encontrar forças frente às barreiras dos negócios (Sommer, Howell, & Hadley, 2016).

Os depoimentos a seguir ilustram como as empreendedoras superam suas barreiras. Destaque para: capacidade de superação emocional, autoconhecimento identitário, saúde mental, fortalecimento psicológico mútuo e auto encorajamento. Sobre as identidades raciais e de gênero destaque para o profundo compromisso de retribuir às suas comunidades (Jackson, 2020; Arman, 2015; Knight, 2016; Smith-Hunter & Boyd, 2004). Elas se juntam principalmente às redes e organizações profissionais que atendem pessoas e mulheres negras. O envolvimento na comunidade lhes serve como uma ferramenta instrumental, pois os membros das comunidades as veem como empreendedoras e as convidam para palestras, solicitam sua experiência e conselhos; ainda, o apoio ou suporte emocional serve como um recurso crucial para as que têm menos acesso ao capital financeiro e redes de vínculos fortes (Jackson (2020). As identidades raciais e de gênero compartilhadas nesses espaços tornam mais fácil buscar conselhos, bem como oferecer apoio social e recursos que não recebem de seus entes queridos Jackson (2020).

E02 [...] A Índigo é um Centro de Apoio Terapêutico para os profissionais da educação, então a gente cria um grupo de apoio terapêutico para educadoras com valores acessíveis e damos também formações. Então tudo que serve para mim...eu vou usar primeiro para mim durante essa formação, vou aprender coisas para o meu processo de autoconhecimento identitário e depois eu consigo aplicar na sala de aula [...] então o que me dá forças é entender que é um sistema muito complexo e que eu preciso criar saúde mental, mecanismos para eu ficar bem, porque se não criar mecanismos eu vou adoecer e os meus também, então por isso que eu criei a INDIGO porque eu acredito que a minha dor também é minha cura.

E03 [...] Uma das estratégias que tenho é escrever na minha janela todos os dias, deixar escrito ali na minha janela: você é capaz; está escrito aqui na minha janela para todo dia quando eu acordar, eu olhar para ela e dizer assim: “Eu posso!” Essa é uma das... na verdade, essa é a parte prática que me faz continuar todos os dias [...] agora, algumas das minhas motivações, apesar de todas as dificuldades que muitas vezes me fazem ter vontade de parar e desistir, são mensagens que já recebi de mulheres quando eu resolvi enfrentar e fazer *lives*. Isso me deu força de continuar”. Então, isso é uma motivação para mim e se eu venci isso, se eu consegui lidar com relacionamento abusivo, com ser mulher, com ter filho, eu consegui chegar até aqui a trancos e barrancos, eu tenho obrigação de trazer essas pessoas comigo. Então, eu carrego muito isso comigo[...] uma mulher disse para mim, eu me inspirei em você – eu parei de alisar o

meu cabelo porque eu quero. E vira e mexe, alguém me marca numa rede social falando: “Nossa eu me inspiro em você”.

Outras ações de superação em destaque nos achados são os aspectos de planejar aonde se quer chegar, trabalhar com o que gosta, abrir caminho para outras mulheres, buscar conhecimento, se especializar, corroborando com Gibbs (2014) que cita não ser surpresa que nos Estados Unidos, os empreendedores negros estejam liderando o caminho na criação de novos empreendimentos. As empreendedoras negras, em particular, estão rapidamente se tornando grandes *players* no cenário empreendedor em mudança. Oliveira & Pesseti (2020) dizem que em geral, o processo de criação dos negócios próprios dos empreendedores negros está muito relacionado a reforçar sua identidade negra, combater o racismo e a discriminação.

E04 [...] costumava dizer que eu nunca aceitei a vida como ela se impõe e isso é uma verdade, eu ficava o tempo todo tentando me enquadrar, então eu fazia tudo o que a sociedade estabelecia como padrão da normalidade [...] porque eu sabia que como uma mulher negra nordestina, pobre, favelada, eu precisava é ter uma faculdade, uma faculdade num curso elitizado, eu busquei uma faculdade de Elite, eu me formei [...] aí foi que eu comecei dar certo, [...] Porque por mais que eu me esforçasse não seria o suficiente, né? Então eu percebo que eu tenho que agradar, que eu não posso agradar todo mundo, eu não estou agradando a sociedade, eu vou agradar a mim mesma, então, vou fazer algo que me faça feliz. Hoje eu trabalho com aquilo que eu gosto...não tenho ouvidos mortos para a sociedade, eu ouço e só escuto aquilo que me interessar da sociedade, então, hoje eu sou uma empreendedora que traço os meus caminhos [...] sei que estou abrindo caminhos, atrás de mim vão vir outras mulheres negras, outras empreendedoras que vão encontrar o caminho já um pouquinho aberto, já não vão ter que rasgar mato como eu estou rasgando mato, construindo história. [...] O que estou fazendo é história[...] eu não sei aonde o empreendedorismo vai me levar, eu não sei, mas eu sei que hoje eu vivo num cenário que eu não vivo de pires nas mãos mendigando um salário nas portas das fábricas como eu fiz trinta anos, atravessando o Rio de Janeiro, deixando minha família, meus filhos pequenos abandonados em casa, em favela, pra ir servir o empregador que me pagava o salário que mal dava para eu me sustentar.

Motivadores pessoais, desejo de alcançar equidade para a comunidade negra, além de contribuir com ela, são ações identificadas nos achados (Oliveira & Pesseti, 2020). A geração de melhor remuneração é também evidenciada (Osório, 2021), levando em consideração a desigualdade socioeconômica entre negros e brancos no Brasil com base nos indicadores da desigualdade racial de renda no período 1986 a 2019, pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Revela ainda que houve uma pequena redução na distância que separa brancos e negros quanto à renda, porém, a desigualdade racial persiste sem abalos substantivos, e não pode ser vencida sem que se vença a desigualdade de renda.

E01 [...]quero ter a minha casa, quero ter um carro novo, eu quero ter dinheiro no meu bolso, eu quero poder dar tudo para o meu filho sem limitações, né? Não dá pra comer a pizza hoje, deixa para o sábado. Então, é assim, além desses sonhos eu almejo equidade para minha sociedade, eu gosto muito dessa palavra, equidade [...] a gente, não merece estar onde a gente está, porque a gente construiu esse país, a gente vem construindo nações. Então, assim, eu queria muito poder contribuir com um pouquinho, de alguma forma, com o crescimento do meu povo. Isso que me faz... quando eu penso em desistir, eu falo: “Não, eu vou”.

Superar as barreiras passa pelo gosto da capacitação e pela possibilidade de adquirir conhecimento, o que contrapõe a pesquisa de Jackson & Sanyal (2019) que diz que as mulheres

têm menos probabilidade do que os homens de ter programas educacionais ou de treinamento que as preparem para as batalhas a serem enfrentadas na propriedade de negócios.

O incentivo da família é um fator de superação para vencer o sistema e a insegurança, (Cederberg & Villares-Varela, 2019; Robinson & Stubberud, 2011; Taylor & Thorpe, 2004) e o apoio ou suporte emocional ainda pode servir como um recurso crucial para mulheres negras e minorias raciais (hispânicas e imigrantes) que têm menos acesso ao capital financeiro e redes de vínculos fortes (Jackson, 2020).

E07 [...] eu sou uma pessoa que eu sempre gostei muito de me capacitar, né? Eu tenho bastante habilidade de passar essa informação e conhecimento para as pessoas. Então, isso me motiva cada vez mais, embora as pessoas pensem, né: “Ai, será que ela consegue?”, quando me olham visualmente, “Quem é ela?” [...] mostrar que realmente existe sim a possibilidade de ter um conhecimento, né? e que todos nós conseguimos fazer, né? Claro, muitas vezes a gente teve a oportunidade de poder fazer né? essas capacitações, mas hoje em dia a gente até pensa, com a pandemia: existe tanto de material gratuito, né? sem custo, e dá para a gente se capacitar e apresentar um bom trabalho também [...] eu acho que, além disso, também o que me motiva é a minha família sempre estar incentivando, né?.

E08[...] eu encaro como um aprendizado e todo dia para mim é um novo dia. Então, eu não me abato, eu sou a pessoa que... sou uma mulher bastante resiliente, né? E eu tenho me inspirado em mulheres assim, que eu vejo, desde mãe, minha própria tia, então a gente vem aí de uma família de guerreiras, né? [...]

E09[...] acho que me capacitar cada vez mais, né? Capacitar dentro da minha profissão e na área administrativa. E levar a vida com alegria, porque eu sou muito feliz.

Nas narrativas também identificamos um sentimento comum na valorização da ancestralidade como uma forma de superar as barreiras, destacando-se a vontade de lutar, não parar, não desistir a fim de ser uma ponte para a mudança da condição de seus pares, corroborando com Robinson (2019) destaca a importância de considerar as organizações negras que visam elevar, capacitar e melhorar a comunidade negra para que haja compreensão atual do engajamento cívico.

E05[...] bom, então, eu tenho vivido muito momento de reconexão com a minha ancestralidade sabe, eu descobri há pouco tempo, já sabia, mas eu conversando com a minha vó (93 anos), e ela é costureira também. E conversando com ela, ela me contou que minha tataravó, ela costurava à mão também, ela fazia as roupas dela na mão e era a vó da minha avó, né? E essa mulher, ela se chamava Ana Carolina, e ela foi uma mulher escravizada. E ela tinha o corpo coberto de marcas de chicote, então eu não posso desistir... ela costurava a mão...eu não posso desistir.

E01[...] eu queria só fazer um adendo, né? que a E07 falou muito da mãe dela, que a mãe dela que a motiva e tudo mais. A E05 falou essa questão da tataravó, e isso pra gente é muito importante, essa questão ancestral, e a minha mãe, ela não colocava limites nos meus sonhos. Se eu falasse assim pra ela: “Mãe, eu quero vender grão de açúcar no farol”, ela falava: “Vai”.

E04: [...] então, eu também tenho na minha família, somos quilombolas, oriundos de quilombolas e eu vejo como a E05 falou...eu não posso parar. É isso daí, a gente não pode parar. Eu sou filha de dois agricultores, ela semiletrada e ele não letrado, e hoje eu estou formada numa faculdade de elite e nesses três filhos também, uma já formada e dois já prestes a se formar [...] Isso, para mim, é uma vitória, então como eu posso parar? eu não posso parar, mas eu só cheguei lá porque essa mulher semiletrada e esse homem não letrado, os pais deles foram escadas, foram pontes para eu ser o que eu sou hoje e eu não posso quebrar essa corrente, é uma responsabilidade não só comigo; eu sei que é difícil para nosso povo que tem fome, parar e refletir, mas eu costumo dizer que eu me sinto uma privilegiada e como tal, eu tenho mais responsabilidade. Eu tenho esse conhecimento e o conhecimento me dá essa obrigatoriedade de continuar lutando e buscando inserir mais, ser ponte para aqueles que nem têm a consciência ainda da sua importância, mas é meu dever para com esses também.

Fazer um bom trabalho, usar suas redes de contato são outras ações de superação identificadas nos achados e na literatura (Robinson & Stubberud 2009; Taylor & Thorpe 2004; Greve & Salaff, 2003; Jackson, 2020) que afirma que as mulheres negras tendem a utilizar contatos de suas redes sociais que são fortes entre amigos e familiares e as encorajam a superar as barreiras enfrentadas, e com essa atitude obtém apoio social a partir dos laços e são capazes de lidar com o estresse provocado pelas dificuldades.

E08[...] quando você faz um bom trabalho, a coisa tende a dar certo. Eu conto com uma rede de amigos, a gente chama de rede do bem, que um indica para outro, que indica para outro, que indica para outro...o famoso boca a boca, que a gente também no meio da Internet da era digital, ainda é muito vivo, ele ainda funciona muito, né? Então, é muito bom nisso.

A resiliência é parte da superação das barreiras (Manzano e Ayala, 2013) sendo então a adaptabilidade dos empreendedores a partir deste conceito. Isto se refere a um processo dinâmico no qual as habilidades pessoais exercem efeito positivo mesmo nas situações de adversidade, é uma forma de capacitação individual para lidar com o estresse provocado por adversidades, o conjunto de capacitações e recursos pessoais e do ambiente facilitam tais capacitações a se adaptar e resistir diante das adversidades (Windle, Bennert e Noyes, 2011).

E08[...] sou uma mulher bastante resiliente, né? E eu tenho me inspirado em mulheres assim, que eu vejo, desde mãe, minha própria tia, então a gente vem aí de uma família de guerreiras, né? [...] o fato de eu sair da rotina, é o fato de eu acreditar que todo mundo, inclusive eu, têm um poder interior grande e a gente tem que lançar mão dele sempre, a gente tem que se desafiar porque senão você não evolui, você não cresce e você estaciona, não é? eu acho que quando você cai nesse ostracismo, você fica limitado e aí você fica fadado a ficar num cantinho e fica doente, então acho que a questão da sobrevivência que me motiva, né?

E11[...] é um trabalho muito forte e psicológico, é todo dia muita oração, muita concentração, muito foco, para ficar focada no trabalho...O que que eu tenho feito de alguns anos para cá e as pessoas não entendem que isso é autopreservação [...] Coragem eu acho que é o maior peso que existe em mim, ah, tem excelência, tem criatividade, tem tudo, mas coragem, que é estar em ambiente absolutamente hostil [...] Cara, se eu não lutar, a próxima geração de mulher preta não vai ter lugar[...] eu continuo tomando porrada para ver mais diretores pretos de marketing hoje, por exemplo, na Amplo, onde eu sou conselheira, 30% dos jurados do maior festival de *live* marketing, de experiência de marca, têm que ser jurados pretos. Hoje tem que ter 50% homens 50% mulheres.

A família se apresenta como uma razão para a superação. Veem em seus componentes “o motivo para continuar fazendo o que faz” e “o trem da força”, além do desejo de ser um exemplo para os filhos, para que também lutem por uma condição melhor. Esta visão de superação corrobora a pesquisa de Walker (2009) que cita haver uma longa tradição de empreendedores negros que se preocupam em ver o avanço de suas famílias, comunidades na geração de riqueza.

E09 [...] Minha filha e minha mãe são o trem da força, e eu mesma né? É... eu querer as coisas.

E10 [...] O meu maior sonho, que é a minha carreira, e hoje com 23 anos eu posso dizer que eu sou muito abençoada e graças a Deus com muito trabalho. Eu tenho seguido exatamente como sempre fiz. Porém, hoje eu tenho minha mãe e meu filho como meus pilares principais, eles precisam muito de mim financeiramente, emocionalmente e eu conto muito com isso então, diariamente eu acordo sorrindo, mas

porque eu sei que tem alguém que precisa além de mim mesma. E isso me deixa muito realizada como mulher, como pessoa, como mãe, como filha e como profissional.

E12[...] eu teimosa que sou, eu sempre deixo um pendente, vamos dizer assim, quando não dá para dar conta de tudo, eu vou quitando ali. Por exemplo, a empada, que eu sei que primeiro e segundo sábado do mês é o que mais vende [...] os filhotes, eu tive o primeiro filho muito cedo, tinha 18 anos, hoje eu tenho 39. É porque hoje eu consegui enxergar a responsabilidade que é ter um filho e é interessante ver isso e entender, eu agradeço, porque não é só você trabalhar e não deixar faltar comida ou ... é o exemplo de mostrar que você precisa trabalhar, o que precisa fazer, o caminho de falar, então, porque eu entendo hoje que tenho essa noção, essa responsabilidade que é de mostrar para eles o caminho, porque o mundo está aí oferecendo tanta coisa mais fácil.

Para melhor entender como as empreendedoras desta pesquisa aplicam ações de superação e se elas se apoiam mais nos aspectos afetivos e/ou cognitivos, a Figura 7 apresenta os comportamentos narrados durante os relatos.

Aspectos	Descrição	Referências
Aspectos Afetivos	Coragem, perseverança, família, ancestralidade, fortalecimento interior, altruísmo, fazer o que gosta, relacionamentos, oração, gratidão, sonhos e motivações pessoais.	Forgas, 1982; Davidson, 1994; Damasio, 2002; Cardon et al., 2012; Forgas, 2013; Nassif, 2014.
Aspectos Cognitivos	capacitação, redes de relacionamentos, carreira, organização, planejamento, autoencorajamento, autoconhecimento, busca de conhecimento/especialização.	Nassif et al., 2020; Welp et al., 2012

Figura 7: Formas de superação, se pelos aspectos afetivos ou cognitivos.
Fonte: Dados da pesquisa (2021)

A pesquisa de Nassif et al. (2020) sobre as ameaças enfrentadas pelas empreendedoras brasileiras observou que estas sofrem a pressão de tempo, cenários hostis, insegurança em relação à sua competência frente às barreiras e dificuldades impostas pela discriminação de gênero, ou seja, racismo, machismo, preconceito e assédio sexual, conflito entre família x trabalho, entre outros. Contudo, a presente pesquisa observou que as empreendedoras negras brasileiras apresentam comportamentos de superação como reconhecer o valor próprio, ter coragem e lutar, valorizar a ancestralidade, fortalecer o emocional, ter autoconhecimento identitário, buscar auto encorajamento, capacitação, especialização, ter sonhos e motivações pessoais, ter o desejo de alcançar equidade para a comunidade negra, ter rede de contatos, desejar o bem-estar da família, orar e ser grato.

Observou-se também que as empreendedoras negras recorrem às capacidades e recursos disponíveis incluindo a afetividade, aspectos cognitivos, sociais e estruturais para encontrarem forças frente às adversidades dos negócios (Sommer, Howell e Hadley, 2016).

4.4 SENTIMENTOS FRENTE ÀS BARREIRAS

No empreendedorismo, os aspectos afetivos referem-se às emoções, ao afeto, aos sentimentos, à paixão, ao humor e ao temperamento dos empreendedores que são experimentados paralelamente e/ou são consequências do processo empreendedor (Forgas, 1982; Davidson, 1994; Damasio, 2002; Cardon et al., 2012; Forgas, 2013). Wallon (1989)

explica essa premissa: da mesma forma que a organização de nossos pensamentos influencia nossos sentimentos, o sentir também configura nossa forma de pensar. Então, pensar e sentir são ações indissociáveis, sendo necessário atribuir importância à subjetividade dos estados afetivos vividos por quem experimenta uma determinada ação (Nassif, 2014).

Ao serem questionadas sobre um episódio de discriminação, as participantes demonstram as seguintes narrativas:

E03 [...] já aconteceu muitas vezes de perguntarem assim: ai que legal, você sabe quem vai ser instrutor? Como eu tivesse simplesmente anunciando alguém ali... Eu dou, treinamentos presenciais que eu dou, normalmente são em grandes empresas [...]

E04 [...] eu já tive experiência assim de clientes tomarem conhecimento dos meus produtos e pelo meu produto fazer contato, conversar e marcar em reuniões comigo. Antes de sair de casa, eu ligo para confirmar e quando eu chegar ao local que ele me olha – ele não quer nem que eu apresente meu produto.

E07 [...] olha, eu já tive experiência assim de chegar no local, apresentar o trabalho e a pessoa - de ter funcionários que fizeram curso comigo, né de ter gostado do trabalho, mas os proprietários não terem participado, enfim né, por algum compromisso que só enviaram os funcionários e quando cheguei me apresentar - me apresentei a eles disseram: Ah, mas é tu que deu treinamento? tipo... “fez cara de surpresa”.

E09 [...] foi um acontecimento de um paciente, uma vez, que chegou – quanto a minha cor – ele falou que não se conformava de uma negra ter um consultório em uma casa tão grande quanto a nossa e eu fiquei em choque, parada, não soube nem responder, agora discriminada sou até hoje pela idade, pela cara, de que sou muito nova e as pessoas ficam assim: “Será que é capaz?”

E10 [...] posso dizer que todos os dias eu sou discriminada. Primeiro porque eu tenho pouca idade para o normal do mercado. E eu recebo essa discriminação diariamente: “Você é muito nova, como é que você tem empresa?”

E11 [...] ele que já tinha sido presidente, falou para mim assim: como você chegou até aqui? Eu queria muito saber é a segunda vez que eu sou presidente de uma grande empresa no Brasil e eu nunca vi isso. Como você chegou até aqui? E eu respondi: peguei um avião em São Paulo, peguei um táxi e cheguei aqui na Candelária, e ele começou a rir.

E12 [...] já teve um episódio de uma loja que eu trabalhava e minha patroa me deu um cheque, mandou eu ir ao banco e a bancária ligou para ela para saber se era verdade que ela tinha entregado o cheque para mim, tipo assim, né? “vai que roubou”.

E12 [...] exatamente, porque aí as pessoas têm esse julgamento do para que o negro, o preto, mulher serve? Porque estou fazendo uma reforma na minha casa e tinha bastante pedreiro, bastante movimentação esses dias e aí alguma coisa fui resolver e a minha filha pequenininha saiu e o pedreiro falou assim para ela, Helena ela chama: “O que que você está fazendo aqui fora Helena, lugar de mulher é lá dentro na cozinha, lavando uma roupa, passando uma vassoura”.

E12 [...] eu atendi uma cliente certa vez, ela era super humilde, mas a cabeça dela é diferente da realidade que ela vive. Ela disse: “O quê? Advogada de gol? Cadê o seu salto de sola vermelha? Ah não, está tudo errado”, ela falou desse jeito para mim, e eu fiquei olhando assim para ela e falei” “Meu Deus, porque as pessoas julgam?” [...], as pessoas julgam muito.

Borges et al. (2020) citam que há um histórico de desafios, discriminações e preconceitos raciais que permeia as experiências vividas por empreendedores e que gera sentimentos contraditórios de resistência e luta, mas também de pessimismo e resignação quanto ao futuro. Quando questionadas sobre qual é o sentimento, qual é a emoção positiva que

brotam imediatamente frente às dificuldades, destacamos: vontade de transformar a situação (não se conformar), vontade de vencer, continuar persistindo (otimismo) e autoconfiança:

E04 [...]hoje eu pego aquela dificuldade e aquilo me dá de verdade mais vontade de transformar então eu digo que eu pego um limão e faço uma limonada e uma torta de limão junto [...] acende em mim uma capacidade de reação muito positiva que eu não vou buscar.

E09 [...] olha, acho que só quero vencer, eu sou bem positiva. Pode estar mostrando que está no fundo do poço, eu falo, o quê? Agora que eu cheguei no fundo, agora é mais fácil de subir.

E10 [...] discriminação diariamente, sabe que hoje isso me dá um combustível que eu penso: Gente, não estou fazendo nada de errado, fazer mal para ninguém. Não vou dizer que é inveja ou não, mas eu estou seguindo em frente porque se eu desistir de mim, já era, acabou. Críticas a gente sempre vai receber.

E11 [...] então eu continuo persistindo, porque eu quero outras mulheres negras dentro, sonhando com seus negócios, sonhando com negócios grandes e hoje a gente sabe que no Brasil a grande base da pirâmide de empreendedoras são mulheres pretas de pequenos negócios, micro negócios.

E12 [...] tudo tão latente para a gente enxergar, o quanto deve respeitar, o quanto a gente não deve julgar, estamos aqui hoje e amanhã a gente nem sabe, porque deveríamos dar tanto valor e importância para o ser humano, de ter uma relação bacana, e tem gente que infelizmente ainda não entendeu nada.

Por outro lado, das emoções ou sentimentos negativos que brotam de tristeza, fúria, raiva, revolta, choro, desespero, nervoso, angústia e ansiedade e estado de choque, destacamos:

E02 [...] se eu souber da dificuldade antes, tipo assim: “Ah, é você? por exemplo, nesse momento eu estou com uma dificuldade que eu estou tentando fechar treinamento e tal, tal, tal, não estou conseguindo, isso gera uma angústia, uma sensação de ansiedade muito alta, né? Eu tenho pensamentos em *looping* que não vai dar certo, não vai dar certo, não vai dar certo.

E03 [...] eu, gente, eu passo mal antes de *lives*, todas, eu passo mal mesmo. Eu tenho crises de ansiedade, eu tenho taquicardia na hora que eu entro na frente da câmera, eu não sou, eu viro um personagem, e eu falo super bem, e eu viro outro ser humano.

E05 [...] Ai meu Deus, eu só choro e acho que a raiva também, fúria, assim, mas eu aprendi a conversar com as plantas aí isso está me ajudando muito. Então, na hora do desespero eu vou lá para fora, sento lá e começo a conversar e volto pra dentro e estou com outra cabeça.

E07 [...] olha, numa dificuldade assim, uma situação que me deixou muito triste, eu fico com raiva porque eu estou pensando por que que as pessoas pensam assim, tipo, todo mundo igual, no final das contas todo mundo ali é formado de células, né?

E08 [...] eu não sabia o que era raiva porque eu fui é... tenho uma crença que nossa raiva adoece, ter raiva é feio, então não tinha muita noção desses sentimentos, então você acaba pondo máscaras e aí quando eu descobri que na vida tem, assim, a minha existência e tem uma personagem.

A figura 8 sintetiza os sentimentos/emoções que brotam imediatamente frente às dificuldades enfrentadas pelas empreendedoras.

Tipo de sentimento	Sentimentos
Positivo	vontade de transformar a situação (não se conformar), vontade de vencer, continuar persistindo (otimismo) e autoconfiança
Negativo	Tristeza, fúria, raiva, revolta, choro, desespero, nervoso, angústia e ansiedade, estado de choque

Figura 8: Resumo dos sentimentos quando as mulheres negras empreendedoras se defrontam com as discriminações.

Fonte: Base de dados da pesquisa (2021)

Estes achados corroboram com Doern & Goss (2013) que afirmam que as emoções ocorrem em resposta às mudanças na estrutura social do ambiente, ao posicionamento dentro dessas estruturas e às interações sociais. As emoções negativas, como vergonha e raiva, podem surgir quando há uma luta pelo poder onde as interações sociais são desencorajadoras; as emoções positivas, como o orgulho, podem surgir quando as interações sociais são afirmativas, constroem solidariedade e conexão, os indivíduos apoiam uns aos outros.

Foi solicitado também que cada uma das empreendedoras deixasse uma mensagem sobre o sentimento de participar do encontro, conforme sugestão de Abreu et al. (2009), considerando que o grupo focal é um momento que pode gerar *insights* pessoais.

E01 [...]compartilhamento.

E03 [...] ajudar a gente a mudar o mundo.

E04 [...] eu estou com muita expectativa, porque, assim, eu aprendi que a gente sozinha, a gente não consegue nada, então a questão de vencer racismo, vencer as dificuldades, as diversidades não é uma questão da comunidade negra.

E06 [...] exatamente, isso aí, tudo que a gente, pelo menos que eu gosto, viver e fazer e contribuir é para melhora da comunidade brasileira, se não do mundo.

E07 [...] agradeço muito. mudança, transformação.

E05 [...] eu acho que eu saio daqui com garra, sabe? Acho que a palavra que pra mim essa reunião me trouxe, assim, é garra. A gente é tão cheias de garras, né? Nós somos tão cheias de... acho que é garra.

Em suas falas, as empreendedoras gritam em alta voz para que o mundo em que vivem seja transformado, para que a discriminação deixe de existir, para que tenham um ambiente de convivência normal, independentemente de serem vistas como negras ou brancas, e ressaltam que a união de todas pode fazer a diferença, além de contar com a ação destes pesquisadores para redução do racismo em uma nação de maioria negra.

A figura 9 representa uma síntese dos achados referentes às barreiras, comportamentos de superação e sentimentos relatados durante as narrativas.



Figura 9: Framework das barreiras e comportamentos de superação.

Fonte: Dados da pesquisa (2021) com base nas narrativas das empreendedoras

Com base nas narrativas, pode-se concluir que as mulheres negras empreendedoras participantes do grupo focal e das entrevistas individuais superam suas dificuldades e barreiras das mais diversas formas. Elas enfrentam fortalecendo-se e apoiando-se no emocional, ou seja, se apoiam em seu afetivo, se inspiram em suas ancestralidades e se lembram de que por isso vale a pena lutar com coragem para manter seus empreendimentos funcionando e cumprindo seu papel social. Mesmo com toda dificuldade, buscam reconhecimento no mercado pelas suas competências e qualidade de seus produtos. A perseverança diária também foi relatada pelas participantes, pois a maioria tem família (mãe e filhos) que necessita que o empreendimento seja promissor.

Constata-se que as mulheres negras empreendedoras começam a empreender quase sempre como estratégia de sobrevivência ou forma de inserção social (Arman, 2015), ou ainda como única alternativa de renda visto que as oportunidades são agravadas por categorias como sexo e raça (Oliveira & Santos, 2020). É frequente pagarem taxa de juros mais altas para empréstimos comerciais (Horne, 2016), a maioria inicia com capital social limitado e algumas dependem fortemente da família e dos amigos para poder empreender, quer seja financeira ou emocionalmente (Davidson, Fielden & Omar 2010). Muitas enfrentam o conflito de gestão de tempo entre família e trabalho (McGowan et al., 2012) e sofrem com a discriminação racial por ser mulher e negra, com o machismo e com o sexismo (Nassif et al., 2020).

Embora todas possuam boa formação acadêmica, várias tiveram dificuldade em conseguir empréstimos junto a bancos (DeCarlo & Lyons (1979); Smith-Hunter & Boyd (2004).

Algumas acreditam estar fazendo conexões valiosas por meio do envolvimento na comunidade, a fim de abrir caminho para as novas gerações de mulheres negras empreendedoras, visando empoderar e melhorar a comunidade negra (Robinson, 2019). Este altruísmo revelado na luta diária de superar as barreiras para que as próximas gerações de mulheres negras cheguem ao mercado e sofram menos é uma forma de retribuir a comunidade negra com aquilo que conquistaram até agora.

Contudo, almejam promover mudanças também na própria vida de empreendedora, por conta do ambiente hostil em que atuam. Suas redes sociais ativas geram relacionamentos fortes, que são o meio de divulgação de seus produtos e serviços e geram negócios (Jackson, 2020) que as encorajam a continuar superando as barreiras (Greve & Salaff, 2003).

O cognitivo é outra forma de superar as barreiras. Elas procuram se capacitar naquelas áreas que ainda não dominam, procuram expandir suas redes de relacionamentos, pensam e focam as carreiras buscando reconhecimento e organizando e planejando seus empreendimentos.

O apoio proveniente da busca de fortalecimento psicológico e emocional, das orações e da gratidão é também uma maneira de buscar superação. Suas falas revelam um clamor para que se minimizem as barreiras do racismo, da obtenção de crédito, da discriminação e outros, um cenário que há anos permanece o mesmo (Osório, 2021).

Com todos esses movimentos e reflexões, ainda se percebe que as políticas públicas não acontecem na realidade, apesar de existirem leis que tratem do empreendedorismo negro, apesar da Constituição da República Federativa do Brasil dizer que todos são iguais perante a lei, mas isso na prática é negado aos negros, propiciando ainda um ambiente hostil, principalmente para as mulheres negras que querem empreender.

Considerando que o Brasil, segundo o IBGE, é um país de população eminentemente negra e feminina, este estudo contribui para a literatura sobre propriedade de empresas apresentando o modo que as mulheres negras enfrentam e processam essas barreiras para manter a viabilidade de seus negócios (Barr, 2015).

As histórias de empreendedorismo feito por mulheres se perdem, muitas vezes, em estudos que investigam de forma geral o empreendedorismo feito por mulheres ou por minorias. Já este presente estudo é muito importante porque foca o empreendedorismo feito pelas mulheres negras que utilizam, muitas vezes, o empreender para fugir de um ambiente corporativo hostil e discriminatório, mas se pode observar que mesmo empreendendo elas continuam a sofrer discriminação por serem mulheres e negras.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Havia uma inquietação acerca de como as mulheres negras empreendem estando inseridas em dois grupos minoritários ao mesmo tempo, em um ambiente social de muitas dificuldades oriundas não só do ambiente de negócios como também do preconceito de gênero e raça. Por isso, esta pesquisa focou as mulheres negras no Brasil, suas barreiras e comportamento de superação para empreender. Trata-se de um estudo que desafia o discurso tradicional do empreendedorismo que produz uma visão homogênea dos empreendedores e omite variáveis históricas e sociais; traz um tema que suscita reflexões e posicionamento frente às barreiras, ao racismo, ao preconceito e outras barreiras e dificuldades enfrentadas por mulheres negras empreendedoras e é relevante ao trazer o assunto do empreendedorismo por minorias no Brasil especificando mulheres negras, isolando-as como o objeto específico de estudo dentro do campo.

A investigação de como as empreendedoras negras brasileiras superam as barreiras vivenciadas e desenvolvem comportamentos de superação foi o objetivo geral da pesquisa, que foi alcançado estudando-se a literatura brasileira e internacional e constatando-se que as barreiras enfrentadas por essas empreendedoras são as mesmas tanto no âmbito doméstico como internacional, não se tratando, portanto, de um problema apenas local.

O estudo também alcançou cada um dos objetivos específicos levantando-se o perfil das empreendedoras participantes, identificando-se as barreiras enfrentadas por cada uma, investigando-se seus comportamentos de superação e se elas se apoiam mais nos aspectos afetivos ou nos cognitivos para enfrentar tais barreiras.

5.1 CONTRIBUIÇÕES E ACHADOS DA PESQUISA

Uma das contribuições relevantes ainda não apresentada na literatura investigada é a ascensão social e o altruísmo. Mulheres negras com excelente formação acadêmica têm demonstrado forte tendência em empreender não somente por necessidade ou oportunidade, mas principalmente com a motivação de ascender socialmente e com a perspectiva de protagonizar em suas áreas articulando com outros membros das suas comunidades. Adicionalmente, o posicionamento de forma altruísta trabalhando arduamente para que futuras gerações de mulheres negras cheguem ao empreendedorismo com o caminho aberto tem sido um ponto de referência para novas gerações.

Foram reveladas as barreiras enfrentadas pelas empreendedoras negras brasileiras: articular a comunidade negra, conciliar família e trabalho, financeiras/econômicas, estereótipo,

falta de credibilidade, gestão do tempo, lidar com informática, machismo e sexismo, protagonizar e racismo em suas mais diversas formas de discriminação racial.

As barreiras como conciliar família e trabalho, econômico/financeira, de estereótipo, machismo e assédio, gestão do tempo e racismo coincidem com achados na literatura internacional, o que não ocorre com as barreiras de falta de credibilidade, dificuldade de articular a comunidade negra local, lidar com informática e a dificuldade de protagonizar, tratando-se, portanto, de mais uma contribuição deste estudo.

A pesquisa revelou ainda os fortes sentimentos que brotam do confronto das barreiras e dificuldades enfrentadas pelas mulheres empreendedoras negras brasileiras, que são também um achado importante e se dividem em reações emocionais positivas: vontade de transformar a situação (não se conformar), vontade de vencer, continuar persistindo (otimismo) e autoconfiança e negativas: tristeza, fúria, raiva, revolta, choro, desespero, nervoso, angústia/ansiedade e estado de choque; deles não se encontraram citações, daí crer-se serem um foco importante para estudos futuros.

Quanto às formas de superação, na literatura internacional utilizadas nesta pesquisa, não foram encontradas citações de autoencorajamento, coragem, oração, gratidão, desejo de mudar gerações futuras, ser arrimo de família, sonhos e motivações pessoais, valorização da ancestralidade, autoconhecimento, busca de conhecimento, especialização, capacitação e fortalecimento interior, pois sendo formas muito particulares das empreendedoras negras brasileiras superarem as barreiras encontradas no empreendedorismo brasileiro, configuram uma importante contribuição dos achados deste estudo.

5.2 IMPLICAÇÕES GERENCIAIS

Observa-se que as empreendedoras participantes da pesquisa citaram barreiras que dificultam a gestão de seus negócios como, por exemplo, a gestão do tempo no seu cotidiano, ter que conciliar família e trabalho, excesso de atividades simultâneas tais como capacitação e estudos e principalmente a dificuldade de acesso a empréstimos e a recursos financeiros, ou seja, ter que fazer a gestão do negócio com poucos ou quase nenhum recurso financeiro.

5.3 IMPLICAÇÕES POLÍTICAS

Observa-se também que mesmo existindo o Estatuto da Igualdade Racial, assim denominado Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que em seu artigo garante à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica, na prática tal garantia não se concretiza.

Espera-se que o Governo brasileiro, como nação que tem sua maioria populacional de pessoas negras, atente para o fato da desigualdade. Da parte das empreendedoras negras, contudo, observa-se a perseverança em abrir caminhos no empreendedorismo mesmo desprovidas de recursos humanos, financeiros e tecnológicos. Pode-se observar que ainda faltam políticas públicas para que as empreendedoras negras sejam fortalecidas na criação e manutenção de seus negócios e na mitigação do preconceito racial da sociedade.

5.4 LIMITAÇÃO DA PESQUISA

Reconhece-se a limitação desta pesquisa em virtude do volume de empreendedoras participantes e da falta de comparação de empreendedoras por regiões brasileiras. Assim, estudos comparativos por regiões serão necessários para mapear o Brasil e entender a extensão do empreendedorismo da mulher negra nesta nação e, quiçá, fazer estudos comparativos com nações de línguas latinas.

5.5 SUGESTÕES DE NOVOS ESTUDOS

Para se entender como o empreendedorismo feito por mulheres negras lhes poderá ser um instrumento de libertação, empoderamento e liberdade econômica, ainda serão necessárias diversas pesquisas acadêmicas. Pois é sabido que as participantes deste estudo continuam a perseverar em seus empreendimentos, mas constatar se esses negócios se traduzem em mobilidade econômica e financeira exige ainda mais estudos.

Os desafios aqui identificados como barreiras e dificuldades poderão ser utilizados como fonte em pesquisas futuras a fim de validar sua utilização prática no cotidiano das mulheres negras empreendedoras em estudos quantitativos que validem os achados desta pesquisa.

Futuros pesquisadores poderão comparar diretamente empreendimentos de mulheres negras com mulheres brancas, outros grupos raciais e com outros países para verificar como essas barreiras e dificuldades influenciam os demais empreendedores.

Poderão também investigar como as entidades particulares e de terceiro setor, que dão suporte às comunidades negras, apoiam as mulheres negras empreendedoras no início e no desenvolvimento de seus negócios, bem como suas contribuições para esta comunidade.

Assim, os futuros pesquisadores poderão trazer um alerta para que as políticas públicas de desenvolvimento econômico vislumbrem ações afirmativas das minorias, com o objetivo de fortalecê-las e de erradicar os preconceitos e discriminação, seja por etnia, gênero, origem ou qualquer outra.

REFERÊNCIAS

- Abreu, N. R., Baldanza, R. F., & Gondim, S. M. G. (2009). Os grupos focais on-line: das reflexões conceituais à aplicação em ambiente virtual. *Revista de Gestão da Tecnologia e Sistemas de Informação. Journal of Information Systems and Technology Management*. Vol. 6, No. 1, 2009, p. 05-24. ISSN online: 1807-1775. DOI: 10.4301/S1807-17752009000100001.
- Ahl, H. (2006). Why research on women entrepreneurs needs new directions? *Entrepreneurship Theory and Practice*, [S. l.], v. 30, n.5, p. 595-621, Sept. 2006.
- Allen, E., Elam, A., Langowitz, N., & Dean, M., (2007). Report on Women and Entrepreneurship. *Global Entrepreneurship Monitor*. Babson.
- Almeida, F. M., Valadares, J. L., & Sediyaama, G. A. S. (2017). A contribuição do empreendedorismo para o crescimento econômico dos estados brasileiros. *REGEPE-Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 6(3), 466-494. <https://doi.org/10.14211/regepe.v6i3.552>
- Arman, A. P. (2015). Empreendedorismo entre mulheres negras na cidade de São Paulo. *RAU - Revista de Administração do UNISAL*. São Paulo, v. 5, n. 8.
- Backes, D. S., Colomé, J. S., Erdmann, R. H., & Lunardi, V. L. (2011). *Grupo focal como técnica de coleta de dados em pesquisas qualitativas*. Artigo de Revisão/Review Article/Discusión Critica. *O mundo da Saúde*, São Paulo, 2011; 35(4):438-442. <https://doi.org/10.15343/0104-7809.2011354438442>.
- Baker, T., Aldrich, H. R. & Liou, N. (1997). Invisible entrepreneurs: the neglect of women business owners by mass media and scholarly journals in the USA. *Invisible entrepreneurs: the neglect of women business owners by mass media and scholarly journals in the USA*, *Entrepreneurship & Regional Development*, 9:3, 221-238, DOI: 10.1080/08985629700000013.
- Banco Mundial (2020). Disability Inclusion. Disponível em: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/665131468331271288/main-report>. Acessado em 10 junho, 2021.
- Barbosa, F. C., Carvalho, C. F., Simões, G. M, M. & Teixeira, R. M. (2011). Empreendedorismo Feminino e estilo de gestão feminina: estudo de casos múltiplos com empreendedoras na cidade de Aracajú – Sergipe. *Revista da Micro e Pequena Empresa*, Campo Limpo Paulista, v.5, n.2, p.124-141.20122 (Mai/Ago)124.
- Barbour, R. (2009). *Grupos focais*. Tradução: Marcelo Figueiredo Duarte. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- Bardin, L. (2021). *Análise de conteúdo*. Lisboa – Portugal. Edições 70. 5ª Edição. ISBN: 978-972-441506-2
- Baron, R. A. (2008). The role of affect in the entrepreneurial process. *Academy of management Review*, 33(2), 328-340. <https://doi.org/10.5465/amr.2008.31193166>.

- Baron, R. A., Hmieleski, K. M., & Henry, R. A. (2012) ‘Entrepreneurs’ dispositional positive affect: The potential benefits—and potential costs—of being “up.”, *Journal of Business Venturing*, Vol. 27 No. 3, pp. 310-324. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2011.04.002>.
- Barr, M. S. (2015). Minority and women entrepreneurs: *Building capital, networks, and skills*. <https://repository.law.umich.edu/other/78>.
- Basu, A. (2009). “Ethnic Minority Entrepreneurship.” In *The Oxford Handbook of Entrepreneurship*, edited by M. Casson, B. Yeung, A. Basu, and N. Wadson, pp. 590-601. *Oxford: Oxford University Press*. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199546992.003
- Bates, T. (1997). *Race, Upward Mobility, and Self-Employment: An illusive American Dream*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Bates, T. (2011). Minority Entrepreneurship. *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 7(3-4), 151-311. <https://doi.org/10.1561/03000000036>.
- Bates, T., Bradford, W. D., & Jackson, W. E. (2018). Are minority-owned businesses underserved by financial markets? Evidence from the private-equity industry. *Small Business Economics*, 50(3), 445-461. <https://doi.org/10.1007/s11187-017-9879-1>.
- Bates, T., W. E. Jackson, W.E., & Johnson J. H. (2007). Introduction: Advancing Research on Minority Entrepreneurship. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 613(1): 10–17. <https://doi.org/10.1177/0002716207303405>.
- BBC News (2020, maio 27). Caso George Floyd: morte de homem negro filmado com policial branco com joelhos em seu pescoço causa indignação nos EUA. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2020/05/27/caso-george-floyd-morte-de-homem-negro-filmado-com-policial-branco-com-joelhos-em-seu-pescoco-causa-indignacao-nos-eua.ghtml> - acessado em 03/05/2021.
- Becker-Blease, J. R., & Sohl, J. E. (2007). Do women-owned businesses have equal access to angel capital? *Journal of Business Venturing*, 22(4), 503–521. doi:10.1016/j.jbusvent.2006.06.003.
- Bellucci, A., Borisov, A., & Zazzaro, A. (2010). Does gender matter in bank–firm relationships? Evidence from small business lending. *Journal of Banking & Finance*, 34(12), 2968–2984. doi:10.1016/j.jbankfin.2010.07.008. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2010.07.008>.
- Berdej6, C. (2021). Financing Minority Entrepreneurship. *Wisconsin Law Review*, Vol. 2021 (Forthcoming), Loyola Law School, Los Angeles Legal Studies Research Paper No. 2020-30, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3706436>.
- Bertolami, M., Artes, R., Gonçalves, P. J. M., Hashimoto, M., & Lazzarini, S. G. (2018); Sobrevivência de Empresas Nascentes: Influência do Capital Humano, Social, Práticas Gerenciais e Gênero. *RAC*, Rio de Janeiro, v. 22, n. 3, art. 1, pp. 311-335, maio/junho, 2018, <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2018160121>. Disponível em <http://www.anpad.org.br/rac>. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2018160121>.

- Bewaji, T., Yang, Q., & Han, Y. (2015). "Funding Accessibility for Minority Entrepreneurs: An Empirical Analysis." *Journal of Small Business and Enterprise Development* 22(4): 716–733. <https://doi.org/10.1108/JSBED-08-2012-0099>.
- Bhidé, A. (2004). *Como os empreendedores constroem estratégias que dão certo. In: Empreendedorismo e estratégia*. Rio de Janeiro: Campus.
- Bienarcki, P. & Waldorf, D. (1981). Snowball Sampling: Problems and Techniques of Chain Referral Sampling. *Sociological Methods & Research*, Cambridge-Massachusetts, v. 10. n. 2, nov, 1981. p.141-163. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/004912418101000205>. Acesso em: 21 jan. 2020.
- Borges, A. F., Enoque, A. G., Neto, R. M., & Rissi, F. H. (2020). Retratos do Empreendedorismo Étnico-Racial: um estudo sobre a trajetória de Empreendedores Negros. DOI: 10.14211/xi-egepe- 118148.
- Bosma, N., Hill, S., Ionescu-Somers, A., Kelley, D., Levie, J., & Tarnawa, A. (2019). GEM Global Report 2019/2020. 232.
- Bourdieu, P. (1986). 'The Forms of Capital', in J. Richardson (ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York: Greenwood, 241–58. Disponível https://books.google.com.br/books?hl=en&lr=&id=tK_KhHOkurYC&oi=fnd&pg=PA81&dq=bourdieu+1986+forms+of+capital+pdf&ots=NXCpe-uRKF&sig=cK7CwwFDwN4pv3brI_VPt4ViBwC#v=onepage&q&f=false.
- Boyd, R. L. (1996). Demographic Change and Entrepreneurial Occupations: African Americans in Northern Cities. *The American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 55, No. 2 (Apr., 1996), pp. 129- 143 Published by: *American Journal of Economics and Sociology*, Inc. Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/3487072>. Accessed: 09-02-2016 21:47 UTC. <https://doi.org/10.1111/j.1536-7150.1996.tb03191.x>
- Browne, I., & Misra, J. (2003). Gender and Race in the Labor Market. *Annual Review of Sociology*, 29(1), 487–513. doi: 10.1146/annurev.soc.29.010202.100016. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.29.010202.100016>.
- Brush, C. G. (1992). Research on Women Business Owners: Past Trends, a New Perspective and Future Directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(4), 5–30. doi:10.1177/10422587920160040.
- Brush, C. G. & Cooper, S. Y. (2012). Female entrepreneurship and economic development: An international perspective, *Entrepreneurship & Regional Development*, 24:1-2, 1-6, DOI: 10.1080/08985626.2012.637340.
- Brush, C. G., De Bruin, A., Gatewood, E. J., & Henry, C. (2010). *Women entrepreneurs and the global environment for growth*. Cheltenham/Northampton, U.K.: Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849806633>.
- Brush, C. G., de Bruin, A., & Welter, F. (2009). *A gender-aware framework for women's entrepreneurship*. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1(1), 8–24. doi:10.1108/17566260910942318.

- Brush, Greene, & Litovsky (2010). *WomenEntrepreneursWorldwide-GEM_AnnualReport*. Global Entrepreneurship monitor. 2010 Women's Report.
- Cacciotti, G., & Hayton, J. C. (2015). Fear and entrepreneurship: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 2015. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12052>. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1806-48922018000200178&script=sci_arttext.
- Calás, M.B, Smircich, L., & Bourne, K. A. (2009). Expandindo as Fronteiras: Reformulando “Empreendedorismo como Mudança Social” por meio de Perspectivas Feministas. *Academy of Management Review*, 34 (3), 552–569. doi: 10.5465 / amr.2009.40633597.
- Cardon, M. S., Foo, M. D., Shepherd, D., & Wiklund, J. (2012). Exploring the heart: Entrepreneurial emotion is a hot topic. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 36(1), 1-10. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2011.00501.x>.
- Cardon, M. S., Post, C., & Forster, W. R. (2017). Team entrepreneurial passion: Its emergence and influence in new venture teams. *Academy of Management Review*, 42(2), 283-305. <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0356>.
- Carter, S., Mwaura, S., Ram, M., Trehan, k., & Jones, T. (2015). Barriers to Ethnic Minority and Women's Enterprise: Existing Evidence, Policy Tensions and Unsettled Questions. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship* 33(1): 49–69. <https://doi.org/10.1177/0266242614556823>.
- Carvalho, L. T., Machado, M. C., Silva, N. S., Souza R., & Ghobril, A. N. (2006). Atributos dos Empreendedores na Indústria da Moda. Paper presented at the *IX SEMEAD Annual Meeting*, São Paulo.
- Cavaluzzo, K. & Wolken, J. (2014). Small Business Loan Turndowns, Personal Wealth, and Discrimination. *The Journal of Business*, Vol. 78, No. 6 (November 2005), pp. 2153-2178. Published by: The University of Chicago Press. URL: <http://www.jstor.org/stable/10.1086/497045> . <https://doi.org/10.1086/497045>.
- Cederberg, M., & Villares-Varela, M. (2018). *Ethnic entrepreneurship and the question of agency: the role of different forms of capital, and the relevance of social class*. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1–18. doi:10.1080/1369183x.2018.1459521.
- Chaganti, R., & Greene, P. G. (2002). Who Are Ethnic Entrepreneurs? A Study of Entrepreneurs Ethnic Involvement and Business Characteristics. *Journal of Small Business Management* 40 (2):126–43. doi:10.1111/1540-627X.00045.
- Cheng, S. (2014). Potential Lending Discrimination? Insights from Small Business Financing and New Venture Survival. *Journal of Small Business Management*, 53(4), 905–923. doi:10.1111/jsbm.12112.
- Chew, I. K. H. & Yan, T. C. (1991). The changing pattern of women entrepreneurs: the Singapore experience. *Women in Management Review, Bradford*, v. 6, n. 6, 1991. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000001804>.

- Choo, H. Y. & Ferree, M. M. (2010). Practicing Intersectionality in Sociological Research: A Critical Analysis of Inclusions, Interactions, and Institutions in the Study of Inequalities. *Sociological Theory* 28:2 June 2010. *American Sociological Association*. 1430 K Street NW, Washington, DC 20005. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9558.2010.01370.x>
- Choo, H. Y. & Ferree, M. M. (2013). Practicing Intersectionality in Sociological Research: A Critical Analysis of Inclusions, Interactions, and Institutions in the Study of Inequalities. *Sociological Theory*. 28:2 June 2010. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9558.2010.01370.x>
- Coleman, S., & Robb, A. (2009). A comparison of new firm financing by gender: Evidence from the Kauffman Firm Survey data. *Small Business Economics*, 33(4), 397–411. <https://doi.org/10.1007/s11187-009-9205-7>.
- Collins J., & A. Low (2010). Asian Female Immigrant Entrepreneurs in Small and Medium-Sized Businesses in Australia. *Entrepreneurship and Regional Development* 22(1): 97–111. <https://doi.org/10.1080/08985620903220553>.
- Constituição da República Federativa do Brasil, Art. 5º Disponível em: <http://siga.arquivonacional.gov.br/index.php/politicas/408-artigo-legislacao-constituicao>.
- Cooney, T. M. (2021). Minority Entrepreneurship: Setting the Context. *The Palgrave Handbook of Minority Entrepreneurship*, 3. https://doi.org/10.1007/978-3-030-66603-3_1.
- Cooper, A. C., Woo, C.Y., & Dunkelberg, W. C. (1988) Entrepreneurs' perceived chances for success. *Journal of Business Venturing*, 3 (1) pp. 97-108. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(88\)90020-1](https://doi.org/10.1016/0883-9026(88)90020-1).
- Creenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex. A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *HeinOnline* -- 1989 U. Chi. Legal F. 139 1989.
- Creenshaw, K. (2002). A interseccionalidade na discriminação de raça e Gênero. In: *Revista Estudos Feministas* nº1. Salvador, 2002.
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto* / John W. Creswell; tradução Magda Lopes; consultoria, supervisão e revisão técnica desta edição Dirceu da Silva. - 3. ed. - Porto Alegre: Artmed, 2010. 296 p.: il.; 23 cm.
- Creswell J. W. (2015). *A Concise Introduction to Mixed Methods Research*. Thousand Oaks, CA: Sage; 2015.
- Creswell, J. W. & Poth, C. N. (2016). *Qualitative Inquiry & Research Design*. Choosing Among Five Approaches. SAGE Publications, Inc. 2455. Teller Road. Thousand Oaks, California 91320.
- Cramer, L., Cappelle, M. C. A., Andrade, A. L. S. & Brito, M. J. (2012). Representações femininas da ação empreendedora: uma análise da trajetória das mulheres no mundo dos

- negócios. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas - REGEPE*, v.1, n.1, jan/abril de 2012. <https://doi.org/10.14211/regepe.v1i1.14>.
- Damasio, A. R. (2002). Descartes' Error: Emotion, Reason and the Human Brain. *Bulletin of the American Meteorological Society*, 83(5), 742.
- Damáσιο, A. R. (2009). *O erro de Descartes: emoção, razão e o cérebro humano*. Editora Companhia das Letras.
- Dana & Vorobeva (2021). "Understanding the Term 'Minority Entrepreneurship'," Springer Books, in: Thomas M. Cooney (ed.), *The Palgrave Handbook of Minority Entrepreneurship*, pp.15-32, Springer. Handle: RePEc:spr:sprchp:978-3-030-66603-3_2. DOI: 10.1007/978-3-030-66603-3_2.
- Das, M. (1999). Women Entrepreneurs from Southern India: An Exploratory Study. *The Journal of Entrepreneurship*, 8, 2 (1999) Sage Publications New Delhi/Thousand Oaks/London.
- Davidson, R. J. (1994). On emotion, mood, and related affective constructs. The nature of emotion: *Fundamental questions*, 51-55.
- Davidson, M. J., Fielden, S. L., & Omar, A. (2010), "Black, Asian and Minority Ethnic female business owners", *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol. 16 Iss 1 pp. 58. <http://dx.doi.org/10.1108/13552551011020072>.
- Davidsson, P., & Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing* 18 (2003) 301–331. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(02\)00097-6](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(02)00097-6).
- Davies, F. A. (2009). Identidades de sucesso: breve reflexão sobre os empresários negros brasileiros. *Plural, Revista do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da USP*, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 75-94. <https://doi.org/10.11606/issn.2176-8099.pcs0.2009.74596>.
- Davis, A. E., Renzulli, L. A. & Aldrich, H. E. (2006). Mixing or Matching? The Influence of Voluntary Associations on the Occupational Diversity and Density of Small Business Owners' Networks. *Work and Occupations*. Volume 33 Number 1. February 2006 42-72. Sage Publications. <https://doi.org/10.1177/0730888405281914>.
- De Bruin, A., Brush, C. G., & Welter, F. (2007). Advancing a framework for coherent research on women's entrepreneurship. *Entrepreneurship theory and practice*, 31(3), 323–339. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2007.00176.x>.
- De Bruin, A., Brush, C. G., & Welter, F. (2006). Introduction to the Special Issue: Towards Building Cumulative Knowledge on Women's Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 1042-2587. Baylor University. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2006.00137.x>.
- DeCarlo, J. F., & Lyons, P. R. (1979). A Comparison of Selected Personal Characteristics of Minority and Non-Minority Female Entrepreneurs. *Academy of Management Proceedings*, 1979(1), 369–373. <https://doi.org/10.5465/ambpp.1979.4977629>

- De Vries, M. K. (1977). The entrepreneurial personality: A person at the crossroads. *Journal of management studies*, 14(1), 34–57. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1977.tb00616.x>.
- Dheer, R. J. S. (2018). Entrepreneurship by immigrants: a review of existing literature and directions for future research. *International Entrepreneurship and Management Journal*, Vol. 14 No. 3, pp. 555-614. <https://doi.org/10.1007/s11365-018-0506-7>.
- Doern, R., & Goss, D. (2013). From barriers to barring: Why emotion matters for entrepreneurial development. *International Small Business Journal*, 31(5), 496-519. <https://doi.org/10.1177/0266242611425555>.
- Doh, S. & Zolnik, E. J. (2011). Social capital and entrepreneurship: An exploratory analysis. *African Journal of Business Management* Vol. 5(12), pp. 4961-4975, 18 June, 2011. Available online at <http://www.academicjournals.org/AJBM>. DOI: 10.5897/AJBM11.095. ISSN 1993-8233. 2011. Academic Journals.
- Dolinsky, Caputo e Pasumarty (1994) - Dolinsky, A. L.; Caputo, R. K.; Pasumarty, K. Long-term entrepreneurship patterns: a national study of black and white female entry and stayer status differences. *Journal of Small Business Management*. Morgantown, v. 32, n. 1, p. 18-26, Jan. 1994. <https://doi.org/10.1177/104225879301800104>.
- Dy, A. M., Marlow, S., & Martin, L. (2017). A Web of opportunity or the same old story? Women digital entrepreneurs and intersectionality theory. *Human Relations*, 70(3), 286–311. <https://doi.org/10.1177/0018726716650730>.
- Estatuto da Igualdade Racial. Dispositivos Constitucionais Pertinentes Lei no 12.288, de 20 de julho de 2010. Edição do Senado Federal. ISBN: 978-85-7018-350-7. Brasil. Estatuto da igualdade racial. – Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2010. 33 p. Disponível em <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/496308/000898128.pdf?sequence=1>
- Fairlie, R. W. (1999). The absence of the African-American owned business: An analysis of the dynamics of self-employment. *Journal of Labor Economics*, 17(1), 80-108. <https://doi.org/10.1086/209914>.
- Fairlie, R. W., & Robb, A. M. (2007). Why Are Black-Owned Businesses Less Successful than White-Owned Businesses? The Role of Families, Inheritances, and Business Human Capital. *Journal of Labor Economics*, 25(2), 289–323. <https://doi.org/10.1086/510763>.
- Fernandes, V.; Souza, M. C. (2016). Identidade Negra entre exclusão e liberdade. *Revista do Instituto de Estudos Brasileiros*, n. 63, 2016. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-901X.v0i63p103-120>.
- Ferreira, A. S. M.; Loiola, E. & Gondim, S. M. G. (2020). Produção Científica em Empreendedorismo no Brasil: Uma Revisão de Literatura de 2004 A 2020. *Revista Gestão e Planejamento, Salvador*, v. 21, p. 371-393, jan./dez. <https://doi.org/10.21714/2178-8030gep.v.21.5618>.

- Ferreira, J. M., & Nogueira, E. E. S. (2013). Mulheres e suas histórias: Razão, sensibilidade e subjetividade no empreendedorismo feminino. *Revista de Administração Contemporânea*, 17(4), 398–417. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552013000400002>.
- Fielden, S., & Davidson, M. J. (2012). BAME women business owners: how intersectionality affects discrimination and social support. *Gender in Management: An International Journal*, 27(8), 559–581. <https://doi.org/10.1108/17542411211279733>.
- Fielden, S. L., Davidson, M. J., Woolnough, H., & Hunt, C. (2009). Um modelo de assédio sexual racializado de mulheres no local de trabalho do Reino Unido. *Sex Roles*, 62 (1-2), 20–34. <https://doi.org/10.1007/s11199-009-9715-4>.
- Filion, L. J. (1999). Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. *Revista de administração*, 34(2), 5-28.
- Flick, U. (2013) - *Introdução à Metodologia de Pesquisa*. Penso Editora Ltda. Porto Alegre - RS.
- Foo, M. (2011). Emotions and entrepreneurial opportunity evaluation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(2), 375-393. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2009.00357.x>.
- Foo, M. D., Uy, M. A., & Baron, R. A. (2009). How do feelings influence effort? An empirical study of entrepreneurs' affect and venture effort. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 1086. <https://doi.org/10.1037/a0015599>.
- Forgas, J. P. (1982). *Episode cognition: Internal representations of interaction routines*. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 15, pp. 59-101). Academic Press.
- Forgas, J. P. (2013). Don't worry, be sad! On the cognitive, motivational, and interpersonal benefits of negative mood. *Current Directions in Psychological Science*, 22(3), 225-232. <https://doi.org/10.1177/0963721412474458>.
- Forson, C. (2013). Contextualising migrant black business women's work-life balance experiences. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 19(5), 460–477. <https://doi.org/10.1108/IJEBr-09-2011-0126>.
- Freeland, R. E., & Keister, L. A. (2016). How does race and ethnicity affect persistence in immature ventures? *Journal of Small Business Management*, 54(1), 210–228. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12138>.
- Frese, M., & Gielnik, M. M. (2014). The Psychology of Entrepreneurship. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2014. 1:413–38. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* is online at orgpsych.annualreviews.org; This article's <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091326>.
- Fuller-Love, N., Lim, L., & Akehurst, G. (2006). Guest editorial: Female and ethnic minority entrepreneurship. *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 2(4), 429–439. <https://doi.org/10.1007/s11365-006-0007-y>.
- G1 (2021, março, 03). Brasil registra pela 1ª vez mais de 3 mil mortes por Covid em um dia. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2021/03/23/brasil->

registra-pela-1a-vez-maisde-3-mil-mortes-por-covid-em-um-dia.ghml>. Acesso: 18 ago. 2021.

- Gaiser, T. J. (1997). Conducting on-line focus group. A methodological discussion. *Social Science Computer Review*, 15 (2), 135-44. <https://doi.org/10.1177/089443939701500202>.
- Galloway, L., & Cooney, T. (2012). Silent minorities of entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 13(2). <https://doi.org/10.5367/ije.2012.0080>.
- García, J. B. D., Puente, E. Q., & Mazagatos, V. B., (2015). How affect relates to entrepreneurship: A systematic review of the literature and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 17(2), 191-211. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12058>.
- Gartner, W. B. (1989). Some suggestions for research on entrepreneurial traits and characteristics. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 14(1), 27-38. <https://doi.org/10.1177/104225878901400103>.
- Gatewood, Carter, Brush, Greene, & Hart, 2003; GATEWOOD, E. J. et al. Toward a theory of women entrepreneurship and venture capital. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 2003. Disponível em: <<http://www.babson.edu/entrep/fer/BABSON2003>>. Acesso em: 24 out. 2007.
- Gibbs (2014). The Bitter Truth: A comparative analysis of black male and black female entrepreneurs. *Journal of Developmental Entrepreneurship* Vol. 19, No. 1, p.18. *World Scientific Publishing Company*. <https://doi.org/10.1142/S108494671450006X>.
- Gimenez, F. A. P., Ferreira, J. M., & Ramos, S. C. (2017). Empreendedorismo Feminino no Brasil: Gênese e Formação de Um Campo de Pesquisa. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 6(1), 40-74. <https://doi.org/10.14211/regepe.v6i1.450>.
- Glass, J., Tienda, M., & Smith, S. A. (1988a). The impact of changing employment opportunity on gender and ethnic earnings inequality. *Social Science Research*, 17(3), 252-276. [https://doi.org/10.1016/0049-089X\(88\)90016-6](https://doi.org/10.1016/0049-089X(88)90016-6).
- Global Entrepreneurship Monitor (2018). GEM (2018) Análise dos resultados por gênero. www.sebrae.com.br - acessado em 31.05.2021.
- Global State of Small Business Report. Facebook, The Organisation for Economic Cooperation and Development & the World Bank. Disponível em https://about.fb.com/wp-content/uploads/2020/07/Global_State_of_Small_Business_Report.pdf.
- Gomes, A. F. (2004). O perfil empreendedor de mulheres que conduzem seu próprio negócio: um estudo na cidade de Vitória da Conquista-Ba. *Alcance - Univali - Vol. 11 - n.2 p. 207 - 226 - Maio/Ago*.
- Gomes, A. F.; Santana, W. G. P.; Silva, J. S. F.; Chaves, A. M; Teixeira, S. A. & Piau, D. D. D. N. (2014). Mulheres Empreendedoras: Desafios da Gestão no Interior da Bahia.

EnANPAD 2014. XXXVIII Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro/RJ – 13 a 17 de setembro de 2014.

- Gwija, S. A., Eresia-Eke, C., & Iwu, C. G. (2014). Assessing the impact of support structures and initiatives to youth entrepreneurship development in a selected Township in the Western Cape Province of South Africa. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(1), 61. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n1p61>.
- Gwija, S. A., Chuks Eresia-Eke, C., & Iwu, C. G. (2014). The Link between Entrepreneurship Education and Business Success: Evidence from Youth Entrepreneurs in South Africa. *Kamla-Raj. J Economics*, 5(2): 165-175 (2014). <https://doi.org/10.1080/09765239.2014.11884993>.
- Goduscheit, R. C. & Norn, M. T. (2011). Female entrepreneurship—A systematic literature review. Paper presented at the Annual Academy of Management Meetings—Entrepreneurship Division, San Antonio, August.
- Greve, A., & Salaff, J. W. (2003). Social Networks and Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*. <https://doi.org/10.1111/1540-8520.00029>.
- Hayward, M. L., Forster, W. R., Sarasvathy, S. D., & Fredrickson, B. L. (2010). Beyond hubris: How highly confident entrepreneurs rebound to venture again. *Journal of Business Venturing*, 25(6), 569-578. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.03.002>.
- Hirata, H. (2014). Gênero, classe e raça. Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. In: *Tempo Social*, v. 26, n. 1. USP, 2014.
- Hisrich, R. D. & Fan, Z. (1991). Women Entrepreneurs in the People's Republic OF China - An Exploratory Study. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 6 No. 3, 1991, pp. 3 -12, © MCB University Press, 0268-3946. Volume 6 number 3 1991. <https://doi.org/10.1108/02683949110144855>.
- Hisrich, R. D. & Peters, Michael, P. (2004). *Empreendedorismo*. 5. ed. Porto Alegre: Boohman, 2004.
- Horne, K. N. (2016). *Female entrepreneurial self-efficacy among three ethnicities* [PhD Thesis]. Capella University.
- Hout, M., & Rosen, H. S. (1999). Self-employment, family background and race. *J. Hum. Resour.* 35, 670–692. <https://doi.org/10.3386/w7344>.
- Hughes, K. D. & Jennings, J. E. (2012). *Global Women's Entrepreneurships Research. Diverse Settings, Questions and Approaches*. Edward Elgar Publishing Limited. <https://doi.org/10.4337/9781849804752>.
- Hughes, K. D., Jennings, J. E., Brush, C., Carter, S., & Welter, F. (2012). Extending Women's Entrepreneurship Research in New Directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(3), 429–442. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2012.00504.x>.
- IBGE (2019). Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. n.38. Disponível: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf> Acesso: 19 ago. 2021.

- IBGE (2020). “IBGE mostra as cores da desigualdade”. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/21206-ibge-mostra-as-cores-da-desigualdade>>. Acesso em 23 ago. 2021.
- Instituto Brasileiro de Geografia Estatística - IBGE. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25989-pretos-ou-pardos-estao-mais-escolarizados-mas-desigualdade-em-relacao-aos-brancos-permanece> - acesso em 12/06/2021.
- IPEA (2013). Dossiê Mulheres Negras. retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil.
- Izquierdo, S. (2021, maio 07). "Justiça, sim! Chacina, não!" Jacarezinho protesta contra a polícia. Disponível em: <https://pt.euronews.com/2021/05/07/justica-sim-chacina-nao-jacarezinho-protesta-contraviolencia-policial-na-favela> - acessado em 17/05/21.
- Jackson, T. M. (2020). We have to leverage those relationships: How Black women business owners respond to limited social capital. *Sociological Spectrum*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/02732173.2020.1847706>.
- Jackson, T. M., & Sanyal, P. (2019). Struggles and Strategies of Black Women Business Owners in the U.S. *Journal of Business Anthropology*, 8(2), 228–249. <https://doi.org/10.22439/jba.v8i2.5850>.
- Johnson, C., & Thomas, V. (2008). *Book reviews: Advancing Research on Minority Entrepreneurship* (By Bates, T. Jackson, W. E., & Johnson, J. H). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- James, B.D., Wilson, R. S., Barnes, L. L., & Bennett, D. A. (2011). Atividade social tardia e declínio cognitivo na velhice. *Journal of the International Neuropsychological Society*, 17 (06), 998–1005. <https://doi.org/10.1017/S1355617711000531>.
- Jonathan, E. G. (2003). Empreendedorismo feminino no setor tecnológico brasileiro: Dificuldades e tendências. In: *EGEPE– Encontro de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*. 3., 2003, Brasília. Anais. Brasília, UEM/UEL/UnB, 2003, p. 41-53.
- Jonathan, E. G. (2005). Mulheres Empreendedoras: Medos, Conquistas e Qualidade de Vida. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 10, n. 3, p. 373-382, set./dez. 2005. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722005000300005>.
- Jonathan, E. G. (2011). Mulheres empreendedoras: O desafio da escolha do empreendedorismo e o exercício do poder. *Psicologia Clínica*, 23, 65–85. <https://doi.org/10.1590/S0103-56652011000100005>.
- Jonathan, E. G., & Silva, T. M. (2007). Empreendedorismo feminino: Tecendo a trama de demandas conflitantes. *Psicologia & Sociedade*, 19, 77–84. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000100011>.

- Juma, N., & Sequeira, J. M. (2016). Effects of entrepreneurs' individual factors and environmental contingencies on venture performance: a case study of African-American women-owned ventures. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, doi: 10.1080/08276331.2016.1248276. To link to this article: <http://dx.doi.org/10.1080/08276331.2016.1248276>.
- Knight, M. (2016). Race-ing, Classing and Gendering Racialized Women's Participation in Entrepreneurship: Racialized Women's Participation in Entrepreneurship. *Gender, Work & Organization*, 23(3), 310–327. <https://doi.org/10.1111/gwao.12060>.
- Kuratko, D. F., Ireland, R. D., Covin, J. G., & Hornsby, J. S. (2005). A model of middle-level managers' entrepreneurial behavior. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 29(6), 699–716. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2005.00104.x>.
- Kwon, S., Heflin, C. & Ruef, M. (2013). Community Social Capital and Entrepreneurship. *American Sociological Review* 78(6) 980–1008. American Sociological Association 2013. <https://doi.org/10.1177/0003122413506440>.
- Laud, R. L. & Johnson, M. (2013). Journey to the top: are there really Gender differences in the selection and Utilization of career tactics? *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict, Volume 17, Number 1, 2013*.
- Lazarus, R. S. (1991). Cognition and motivation in emotion. *American psychologist*, 46(4), 352. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.46.4.352>.
- Lee, L., & Wong, P. K. (2006). Entrepreneurship education—A compendium of related issues. In: *The Life Cycle of Entrepreneurial Ventures* (pp. 79-105). Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-0-387-32313-8_4.
- Lerner, m., Menahem, G. & Hisrich, R. D. (2005). Does government matter? The impact of occupational retraining, gender and ethnicity on immigrants' incorporation. *Journal of Small Business and Enterprise Development* Vol. 12 No. 2, 2005 pp. 192-210. Emerald Group Publishing Limited 1462-6004. <https://doi.org/10.1108/14626000510594601>.
- Levesque, M., & Minniti, M. (2006). The effect of aging on entrepreneurial behavior. *Journal of Business Venturing*, 21(2), 177-194. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2005.04.003>.
- Light, I. & Gold, S. J. (2000). *Ethnic Economies*. Academic Press. A Harcourt Science Tecnology Company. San Diego, San Francsico, New York, Bostom, London, Sydney, Tokio.
- Light, I., Kwuon, I., & Zhong, D. (1990), 'Korean rotating credit associations in Los Angeles'. *Amerasian Journal* 16, 35–54. <https://doi.org/10.17953/amer.16.2.k28607504u763847>.
- Lima, R. C. R. & Freitas, A. A. F. (2010). Personalidade empreendedora, recursos pessoais, ambiente, atividades organizacionais, gênero e desempenho financeiro de empreendedores informais. *RAP — Rio de Janeiro* 44(2):511-31, MAR./ABR. 2010. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122010000200014>.
- Lima, L. G. D., Nassif, V. M. J., & Garçon, M. M. (2020). The power of psychological capital: The strength of beliefs in entrepreneurial behavior. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(4), 317-334. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020180226>.

- Lockyer, J., & George, S. (2012). What women want: Barriers to female entrepreneurship in the West Midlands. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.1108/17566261211234661>.
- Lopes, R., Almeida, M., & Lima, E. (2019). Desafios atuais e caminhos promissores para a pesquisa em empreendedorismo. *Revista de Administração de Empresas*, 59(4), 284-292. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020190406>.
- Loscocco, K., Monnat, S. M., Moore, G., & Lauber, K. B. (2009). Enterprising women: A comparison of women's and men's small business networks. *Gender & society*, 23(3), 388–411. <https://doi.org/10.1177/0891243209336741>.
- Lourenço, F., Sappleton, N., & Cheng, R. (2015). Gender and business ethics of enterprise students and nascent entrepreneurs engaged in entrepreneurship education. *The Journal of Entrepreneurship*, 24(2), 186–203. <https://doi.org/10.1177/0971355715586891>.
- Machado, H. P. V. (1999). Tendencias do comportamento gerencial da mulher empreendedora.
- Machado, H. V. (2013). Mulheres empreendedoras: relato de experiências, trajetórias e desafios. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social*, 2(1):127-135. <https://doi.org/10.9771/23172428rigs.v2i1.10048>.
- Machado, H. P. V.; Gazola, S.; Fabricio, J. S.; Anez, M. E. M. (2003). Women entrepreneurs: REasons and difficulties for starting in business.
- Machado, S. S. P. & Paes, K. D. (2021). Os desafios enfrentados pelas mulheres negras empreendedoras na cidade de Rio Grande - RS. *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, v.7, n.5, p. 45693-45715 may. Rio Grande-RS. ISSN: 2525-8761. <https://doi.org/10.22533/at.ed.64221171124>.
- Machado, R. M. C.; Wetzel, U.; Rodrigues, M. E. (2008). A experiência de sucessão para herdeiras de empresas familiares do Rio de Janeiro. *Cadernos EBAPE*, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1-24, set. 2008. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512008000300009>.
- Maciel, F.; & Grillo, A. (2009). *O Trabalho que (In)dignifica o Homem*. In: Souza, J. A Ralé Brasileira: quem é e como vive. Belo Horizonte: Editora UFMG, p. 241- 278, 2009.
- Manzano, G., & Ayala, J. C. (2007). ¿Puede la psicología positiva ayudar a comprender el comportamiento del emprendedor? Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro.
- Mazzarol, T. (2021). Future Research Opportunities: A Systematic Literature Review and Recommendations for Further Research into Minority Entrepreneurship. In: Cooney T.M. (eds) *The Palgrave Handbook of Minority Entrepreneurship*. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-66603-3_23.
- McGowan, P., Redeker, C. L., Cooper, S. Y., & Greenan, K. (2012). Female entrepreneurship and the management of business and domestic roles: Motivations, expectations and realities. *Entrepreneurship & Regional Development*, 24(1–2), 53–72. <https://doi.org/10.1080/08985626.2012.637351>.

- Mitchell, R. K., Busenitz, L., Lant, T., McDougall, P. P., Morse, E. A., & Smith, J. B. (2002). Toward a theory of entrepreneurial cognition: Rethinking the people side of entrepreneurship research. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 27(2), 93-104. <https://doi.org/10.1111/1540-8520.00001>.
- Mitchell, K. & Pearce, D. K. (2011). Lending technologies, lending specialization, and minority access to small-business loans. *Small Bus Econ* 37:277–304 - DOI 10.1007/s11187-009-9243-1. North Carolina State University, Raleigh, NC, USA. <https://doi.org/10.1007/s11187-009-9243-1>.
- Mora, M. T., & Dávila, A. (2014). Gender and business outcomes of black and Hispanic new entrepreneurs in the United States. *American Economic Review*, 104(5), 245–249. <https://doi.org/10.1257/aer.104.5.245>.
- Moreira, G. J., & Barros, D. E. C. (2018). Mulheres empreendedoras, do terceiro mundo, multitarefadas. *Revista Letras Raras*, 7(2), 321-337. <https://doi.org/10.35572/rlr.v7i2.997>.
- Morris, M. H., Kuratko, D. F., Schindehutte, M., & Spivack, A. J. (2012). Framing the entrepreneurial experience. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 36(1), 11-40. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2011.00471.x>.
- Muravyev, A., Talavera, O., & Schäfer, D. (2009). Entrepreneurs gender and financial constraints: Evidence from international data. *Journal of Comparative Economics*, 37(2), 270–286. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2008.12.001>.
- Murphy, B., Cockburn, J., & Murphy, M. (1992). Focus groups in health research, *Health Promotion Journal of Australia*, n.2, pp: 37-40
- Must, A., & Strauss, R. S. (1999). Risks and consequences of childhood and adolescent obesity. *International journal of Obesity*, 23(2), S2–S11. <https://doi.org/10.1038/sj.ijo.0800852>.
- Nassif, V. M. J. (2014). Aspectos Afetivos e Cognitivos: Uma Relação Indissociável para Compreender o Comportamento do Empreendedor. *Goiânia: VIII EGEPE*.
- Nassif, V. M. J., Hashimoto, M., Borges, C., La Falce, J., & Oliveira Lima, E. (2020). Influência das Ameaças de Gênero e Comportamento de Superação na Satisfação de Empreendedoras. *Future Studies Research Journal: Trends and Strategies*, 12(3). <https://doi.org/10.24023/FutureJournal/2175-5825/2020.v12i3.540>.
- Nassif, V. M. J., Ghobril, A. N., & Silva, N. S. (2010). Understanding the Entrepreneurial Process: a Dynamic Approach. *Brazilian Administration Review - BAR*, v. 7, n. 2, art. 6, pp. 213-226. <https://doi.org/10.1590/S1807-76922010000200007>.
- Nassif, V. M. J., Leão, A. L. D. B. C., & Garçon, M. M (2018). O afetivo e o cognitivo de mãos dadas: uma avaliação das ameaças e Comportamentos de superação no empreendedorismo por mulheres. *XXI SEMEAD-Seminários em Administração*. novembro de 2018. ISSN 2177-3866.
- Natividade, D. R. D. (2009). Empreendedorismo feminino no Brasil: políticas públicas sob análise. *Revista de Administração Pública*, 43(1), 231-256. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122009000100011>.

- Nazareno, J., Zhou, M. and You, T. (2018), “Global dynamics of immigrant entrepreneurship: changing trends, ethnonational variations, and reconceptualizations”. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, available at: <https://doi.org/10.1108/IJEBR-03-2018-0141>
- Neville, F., Forrester, J. K., O’Toole, J., & Riding, A. (2018). ‘Why Even Bother Trying?’ Examining Discouragement among Racial-Minority Entrepreneurs. *Journal of Management Studies*, 55(3), 424–456. <https://doi.org/10.1111/joms.12319>.
- Nogami, V. K. C., Medeiros, J., & Faia, V. S. (2014). Analyses of the evolution of the entrepreneurship activity in Brazil. Global Entrepreneurship Monitor (GEM) between the years 2000 and 2013/análise da evolução da atividade empreendedora no Brasil de acordo com o Global Entrepreneurship Monitor (GEM) entre os anos de 2000 e 2013 *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 3(3), 31-77. <https://doi.org/10.14211/regepe.v3i3.118>.
- Noguera, M., Alvarez, C., & Urbano, D. (2013a). Socio-cultural factors and female entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 9(2), 183–197. <https://doi.org/10.1007/s11365-013-0251-x>.
- Nopper, T. k. (2011). Minority, Black and Non-Black People of Color: ‘New’ Color-Blind Racism and the US Small Business Administration’s Approach to Minority Business Lending in the Post-Civil Rights Era. *Critical Sociology* 37(5) 651–671. The Author(s) 2011. Reprints and permission: sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav. <https://doi.org/10.1177/0896920510380068>.
- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (2019). OECD/European Union. (2019). *The Missing Entrepreneurs 2019: Policies for Inclusive Entrepreneurship*. OECD Publishing. Paris.
- O’Malley, M. N., & Gillette, C. S. (1984). Exploring the relations between traits and emotions. *Journal of Personality*, 52(3), 274-284. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1984.tb00882.x>.
- Oliveira, E. D. (2018). O Empreendedorismo Social como Possibilidade de Cidadania. *Revista de Gestão e Organizações Cooperativas – Santa Maria, RS*, v.4, n.7, jan./jun. 2018. <https://doi.org/10.5902/2359043225047>.
- Oliveira Jr., A. B., & Oliveira Pesseti, A. (2020). Empreendedorismo Negro: Empoderamento, Identidade e Nicho de Mercado. *XLIV Encontro da Anpad - Enanpad*, pp.2177-2576, versão online.
- Oliveira, J. S., Pereira, J. A., & Souza, M. C. D. (2013). Empreendedorismo, cultura e diversidade: a participação dos empreendedores negros nas atividades empreendedoras no Brasil no período de 1990 a 2008. *Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, v. 11, n. 2, p. 7-30, 2013. <https://doi.org/10.19094/contextus.v11i2.32161>.
- Oliveira, J. S., & Santos, E. L. S. (2020). Práticas, Raça e Organizações Empreendedoras: Um Estudo com Negros Empreendedores na Região Metropolitana da Cidade do Rio de Janeiro. *Revista Ciências Administrativas*, 26(3). <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2020.26.3.9718>.

- Oliveira, C. & Betim, F. (2021, maio 07). Mortos na chacina do Jacarezinho sobem para 28. Ao menos 13 não eram investigados na operação. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2021-05-07/maioria-dos-mortos-na-chacina-do-jacarezinho-nao-era-suspeita-em-investigacao-que-motivou-a-acao-policial.html> - acessado em 13/05/21.
- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (2019). OECD/European Union. (2019). *The Missing Entrepreneurs 2019: Policies for Inclusive Entrepreneurship*. OECD Publishing. Paris.
- Osório, R. G. (2021) *A desigualdade racial no brasil nas três últimas décadas. Texto para discussão / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada*. - Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, 1990- ISSN 1415-4765 I. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. CDD 330.908.
- Paixão, M. J. P. (2003). *Destino manifesto: estudo sobre o perfil familiar, social e econômico dos empreendedores/as afro-brasileiros/as dos anos 1990*. Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). *Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study*. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551–568. <https://doi.org/10.1002/job.102>.
- Pierce, J. (1947), *Negro Business and Business Education*. New York, NY: Harper and Brothers.
- Pio, E. (2007). Ethnic Entrepreneurship Among Indian Women in New Zealand: A Bittersweet Process. *Gender, Work & Organization*, 14(5), 409–432. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00358.x>.
- Podoyntsyna, K., Van der Bij, H., & Song, M. (2012). The role of mixed emotions in the risk perception of novice and serial entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(1), 115-140. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2011.00476.x>.
- Portes, A. (2010). Migration and social change: Some conceptual reflections. *Journal of ethnic and migration studies*, 36(10), 1537–1563. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2010.489370>.
- Powell, G. N., & Eddleston, K. A. (2013). Linking family-to-business enrichment and support to entrepreneurial success: Do female and male entrepreneurs experience different outcomes? *Journal of business venturing*, 28(2), 261–280. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2012.02.007>.
- Presse, F. (2020, junho 07). Após morte de George Floyd, onda de manifestações contra racismo chega à Espanha e à Itália Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2020/06/07/apos-morte-de-george-floyd-onda-de-manifestacoes-contra-racismo-chega-a-espanha-e-a-italia.ghtml> - acessado em 17/05/21.
- Rezende, A. F., Mafra, F. L. N., & Pereira, J. J. (2018). Black entrepreneurship and the beauty salons: possibilities for resistance in the social (re)construction of black identity. *Organização & Sociedade*, 25(87), 589-609. <https://doi.org/10.1590/1984-9250873>.

- Ribeiro, D. (2018). *Quem tem medo do feminismo negro?* São Paulo: Companhia das Letras, 2018.
- Robinson, C. C. (2019). (Re)theorizing civic engagement: Foundations for Black Americans civic engagement theory. *Sociology Compass*. *Sociology Compass*. 2019;e12728. <https://doi.org/10.1111/soc4.12728>.
- Robinson, S. & Stubberud, H. A. (2009). Sources of advice in entrepreneurship: Gender differences in business owners' social networks. *International Journal of Entrepreneurship*. 13. 83-101.
- Robinson, S., & Stubberud, H. A. (2011). Social Networks And Entrepreneurial Growth. *International Journal of Management & Information Systems – Fourth Quarter 2011 Volume 15, Number 4*. <https://doi.org/10.19030/ijmis.v15i4.5802>.
- Robles, B. J., & Cordero-Guzmán, H. (2007). Latino Self-Employment and Entrepreneurship in the United States: An Overview of the Literature and Data Sources. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 613(1), 18–31. <https://doi.org/10.1177/0002716207303541>.
- Ruskin, J., Seymour, R. G., & Webster, C. M. (2016). Why create value for others? An exploration of social entrepreneurial motives. *Journal of Small Business Management*, 54(4), 1015-1037. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12229>.
- Santos, E. L. S. (2017) *Relações raciais e empreendedorismo: um estudo sobre negros empreendedores na região metropolitana do Rio de Janeiro*. 168 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2017.
- SEBRAE (2020) - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. Disponível em <https://www.agenciasebrae.com.br/sites/asn/uf/NA/mulheres-negras-representam-o-segmento-de-empreendedores-mais-atingidos-pela-pandemia-no-brasil,facda4c6bd3b3710VgnVCM1000004c00210aRCRD>. acesso em 31.04.2021.
- SEBRAE (2019). Empreendedorismo feminino no Brasil. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/GO/Sebrae%20de%20A%20a%20Empreendedorismo%20Feminino%20no%20Brasil%202019_v5.pdf>. Acesso: 14 junh. 2021.
- Scarborough, N. M. & Zimmerer, T. W. (2005). *Essentials of Entrepreneurship and Small Business Management*. (4th.Ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Schell, S., Hiepler, M., & Moog, P. (2018). It's all about who you know: The role of social networks in intra-family succession in small and medium-sized firms. *Journal of Family Business Strategy*, 9(4), 311–325. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2018.08.003>.
- Shane, S. (2000). Prior knowledge and the Discovery of entrepreneurial opportunities. *Organization Science*, 11(4), 448-469. <https://doi.org/10.1287/orsc.11.4.448.14602>.
- Silva, G. M. (2018). Cultura negra e empreendedorismo: sensibilidades políticas a reivindicações econômicas e o engajamento através do mercado. *Anuário Antropológico*, Brasília, UnB, 2018, v. 43, n. 1: 11-36. 2018. DOI: 10.26512/anuarioantropologico.v43i1.2018/9226

- Silverman, R. M. (2000). *Doing Business in Minority Markets*. Black and Korean Entrepreneurs in Chicago's Ethnic Beauty Aids Industry. Garland Publishing, Inc. A Member of the Taylor & Francis Group. New York & London/2000.
- Sims, R. L., & Chinta, R. (2019). The mediating role of entrepreneurial ambition in the relationship between entrepreneurial efficacy and entrepreneurial drive for female nascent entrepreneurs. *Gender in Management: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/GM-09-2019-0158>.
- Singh, R. P., Crump, M. E. S., & Zu, X. (2009). "Family matters: examining how self-employed blacks and whites differ in having self-employed parents" in: *Entrepreneurship and Its Economic Significance, Behavior and Effects*, ed. P. Carrington (New York, NY: Nova Science Publishers), 1–20.
- Smith, B., & Tolbert, C. M. (2018). Financial motivations and small business longevity: The effects of gender and race. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 23(04), 1850024. <https://doi.org/10.1142/S1084946718500243>.
- Smith-Hunter, A. E., & Boyd, R. L. (2004). Applying theories of entrepreneurship to a comparative analysis of white and minority women business owners. *Women in Management Review*. <https://doi.org/10.1108/09649420410518403>.
- Sommer, S. A., Howell, J. M., & Hadley, C. N. (2016). Keeping positive and building strength: The role of affect and team leadership in developing resilience during an organizational crisis. *Group & Organization Management*, 41(2), 172-202. <https://doi.org/10.1177/1059601115578027>.
- Soratto, J., Pies, D. E. P., & Friese, S. (2019). Thematic content analysis using Atlas.ti software: Potentialities for researches in health. *Revista Brasileira de Enfermagem-REBEN* 2020;73(3): e20190250. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0250>.
- Souitaris, V., Zerbinati, S., & Al-Laham, A. (2007). Do entrepreneurship programmes raise entrepreneurial intention of science and engineering students? The effect of learning, inspiration and resources. *Journal of Business Venturing*, 22(4), 566-591. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2006.05.002>.
- Steele, C. M., & Aronson J. (1995). Stereotype threat and intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797–811. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.5.797>.
- Sullivan, S. E. & Mainiero, L. A. (2007). The changing nature of gender roles, alpha/beta careers and work-life issues: Theory-driven implications for human resource management. Business Faculty Publications - Charles F. Dolan School of Business. *Emerald Publishing*. Disponível em <https://digitalcommons.fairfield.edu/business-facultypubs>. <https://doi.org/10.1108/13620430710745881>.
- Sutcliffe, K. M., & Vogus, T. J. (2003). Organizing for resilience. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 94, 110.

- Strickland, O. (2003). Measurement issues related to data collection on the world wide web. *Advances in Nursing Science*. 26(4), 246-256. <https://doi.org/10.1097/00012272-200310000-00003>.
- Strobino, M. R. de C., & Teixeira, R. M. (2014a). Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: Estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba. *Revista de Administração (São Paulo)*, 49, 59–76. <https://doi.org/10.5700/rausp1131>.
- Subramani, J. (2020). Concept of Entrepreneurs and Entrepreneurship - A Critical Review Volume 5, Issue 5, May – 2020 *International Journal of Innovative Science and Research Technology* ISSN No: -2456-2165.
- Tavares, A. C. S. & Silva, P. M. & Monarcha, H. M. A. C. (2018). Afroempreendedorismo e o Movimento Black Money: Um estudo de caso: Espaço Art Ato1. Puça- Revista de Comunicação e Cultura da Faculdade Estácio do Pará - Belém, Ano 4, Vol. 4. n}2. Ago./Dez.20128. ISSN - 2526-4729. Disponível em: revistaadmmade.estacio.br/index.php/puca.
- Taylor, D. W., & Thorpe, R. (2004). Entrepreneurial learning: a process of co-participation. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 11(2), 203–211. <https://doi.org/10.1108/14626000410537146>.
- Terjesen, S. (2004). Senior women managers’ transition to entrepreneurship: leveraging embedded career capital. *Career Development International*, v. 10, n. 3, p. 246-259, 2005. <https://doi.org/10.1108/13620430510598355>.
- Thompson, C. (2009). Black women, beauty, and hair as a matter of being. *Women’s Studies*, v. 38, n. 8, p. 831-856, 2009. <https://doi.org/10.1080/00497870903238463>.
- Valdez, Z. (2011). The new entrepreneurs: How race, class, and gender shape American enterprise. Stanford University Press. <https://doi.org/10.1515/9780804777179>.
- Vale, G. M. V., Serafim, A. C. F. & Teodósio, A. S. S. (2011). Gênero, Imersão e Empreendedorismo: Sexo Frágil, Laços Fortes? RAC. *Disponível em RAC*, Curitiba, v. 15, n. 4, art. 4, pp. 631-649, Jul./Ago. 2011. <https://www.scielo.br/j/rac/a/scMtVszdGvJdzMwN9kHpw4N/?format=pdf&lang=pt>. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552011000400005>.
- Verduijn, K. & Essers, C. (2013). Questioning dominant entrepreneurship assumptions: the case of female ethnic minority entrepreneurs, *Entrepreneurship & Regional Development*, 25:7-8, 612-630, *Entrepreneurship & Regional Development An International Journal*. <https://doi.org/10.1080/08985626.2013.814718>.
- Verver, M., Passenier, D. & Roessingh, C. (2019). Contextualising ethnic minority entrepreneurship beyond the west Insights from Belize and Cambodia. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* Vol. 25 No. 5, 2019 pp. 955-973 Emerald Publishing Limited 1355-2554. DOI 10.1108/IJEBR-03-2019-0190.
- Villas Boas, A. (2010). Valor feminino: desperte a riqueza que há em você – São Paulo. Ed. Do autor, 2010.

- Wallon, H. (1989). *As Origens do pensamento na criança*. São Paulo: Editora Manole, 1989.
- Walker, J. E. K. (2009). *The history of black business in América*. Capitalism, Race, Entrepreneurship. The University of North Carolina Press. Chapel Hill. Disponível em <https://books.google.com.br/books?hl=en&lr=&id=mfiV6kQm2OYC&oi=fnd&pg=PR5&dq=walker+2009+entrepreneurship&ots=PWBe4ftmF&sig=hHMnIJfueWJg83MrCJp7nJUwLTk#v=onepage&q=walker%202009%20entrepreneurship&f=false>.
- Welpe, I. M., Spörrle, M., Grichnik, D., Michl, T., & Audretsch, D. B. (2012). Emotions and Opportunities: The Interplay of Opportunity Evaluation, Fear, Joy, and Anger as Antecedent of Entrepreneurial Exploitation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(1), 69–96. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2011.00481.x>.
- Welter, F., Smallbone, D., & Isakova, N. (Eds.). (2006). *Enterprising Women in Transition Economies*. Aldershot, UK and Burlington, VT: Ashgate, 2006. ISBN 9781138266643
- Welter, F., & Smallbone, D. (2011). Perspectivas institucionais sobre comportamento empreendedor em ambientes desafiadores. *Journal of Small Business Management*, 49 (1), 107-125. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2010.00317.x>.
- Windle, G., Bennett, K.M., & Noyes, J. (2011). A methodological review of resilience measurement scales. *Health and quality of life outcomes*, 9(8), 1-18. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-9-8>.
- Wood, M. S., Williams, D. W., & Drover, W. (2017). Past as prologue: Entrepreneurial inaction decisions and subsequent action judgments. *Journal of Business Venturing*, 32(1), 107-127. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.10.008>.
- Wood, G. J., Davidson, M. J., & Fielden, S. L. (2012). Minorities in entrepreneurship: An international review. *Edward Elgar Publishing*. <https://doi.org/10.4337/9781781002421>.

APENDICE 01 - PROTOCOLO DE PESQUISA – GRUPO FOCAL

- Agradecimentos – AGRADECER O TEMPO, agradecer o conhecimento que vão nos proporcionar, e tenham certeza de que vocês aqui vão contribuir com a pesquisa científica.
- ME APRESENTAR
- Esse trabalho é parte da dissertação do Heraldo que está aqui presente. Mas vai ficar nos bastidores.
- Depois do trabalho analisado, vamos enviar para vocês, pois estamos acreditando que muitas inspirações para outros profissionais vão sair deste grupo.
- Em nenhum momento iremos identificá-los. Então podem ficar à vontade para expressarem, sem constrangimento, suas opiniões, ideias, até porque não tem respostas certas ou erradas. O que conta são as opiniões e as experiências de cada um.
- Ter aqui as opiniões de vocês é o mais importante, mesmo que não haja consenso, que tenha discordância, tudo é muito importante para entender a PERCEPÇÃO DE CADA UM DE VOCÊS sobre o que vamos conversar.
- Vamos fazer um bate-papo informal, bem descontraído. O que vale aqui são as experiências que trazem no dia a dia.
- Vocês podem usar o chat a todo momento para expressarem o que pensam ou sentem enquanto alguém estiver falando. É muito bom que façam o uso do chat. Assim não deixam de expressarem o que sentem no exato momento, quando vem algo na cabeça ou no coração.
- Gostaria de saber se podemos gravar, apenas para não perder a riqueza das respostas. Nenhuma identificação ou opinião pessoal será utilizada. AUTORIZAM?
- ENTÃO, QUE TAL cada um se apresentar? Dizer o que faz, onde estão, e a quanto tempo vem empreendendo? Podem falar o que quiserem. ESTAMOS ENTRE AMIGOS!

Bloco 1 – COMO SE VÊ EMPREENDEDORA?

1. Como surgiu a ideia de abrir seu negócio?
2. Alguém influenciou?
3. Recebeu apoio de alguém? Quem apoiou? Que tipo de apoio?

Bloco 2 – Identificação de dificuldade, barreiras, preconceitos, obstáculos, violência

1. Quais as principais dificuldades, barreiras enfrentadas no dia a dia?
(Gênero/racismo/preconceito)
2. Poderiam dar algum exemplo de uma situação muito crítica que dificultou sua vida?
3. Existe alguma dificuldade, barreira que é mais difícil de superar?

Bloco 3 – Superação

1. Frente as dificuldades e barreiras que vocês expressaram, como vocês lidam com essas dificuldades e como superam essas barreiras?
2. Que tipo de comportamento é mais usual para enfrentar as dificuldades?
3. Que estratégia usam para superar as dificuldades? O que fazem para dar a volta por cima?

Bloco 4 – Relacionado às emoções/Cognições

4. Quais são os sentimentos mais fortes que surgem diante destas dificuldades?
5. Como lidam com as emoções, (o cognitivo ou afetivo)?
6. Quais são os comportamentos que ajudam vocês a enfrentarem essas dificuldades?

Encerramento:

Muito obrigada pela participação de vocês. Foi muito rico nosso encontro. Espero que tenham gostado. Se vocês tiverem alguma pergunta posterior para nós ou se pensar mais tarde em alguma coisa que gostariam de mencionar, por favor, entrar em contato com HERALDO através do WhatsApp.

FINAL: Contar com vocês da possibilidade de um segundo encontro.

APÊNDICE 02: PROTOCOLO DAS ENTREVISTAS

ENTREVISTAS EFETUADAS ENTRE 01 E 6 DE SETEMBRO DE 2021.

Empreendedoras participantes:

Nome	Data	Horário
1-E08 A. R. P.	01/09/2021	18:00
2-E09 M. G. C. M.	02/09/2021	18:30
3-E10 P. C.	03/09/2021	19:30
4-E11 C. R.	06/09/2021	21:00
5-E11 D. S. C.	06/09/2021	18:00

- Agradecimentos – agradecer o tempo cedido, pela oportunidade e pela contribuição com a pesquisa científica.
- ME APRESENTAR
- Eu me chamo Heraldo Márcio de Aguiar.
- Esse trabalho é parte de minha dissertação de mestrado do PPGA do Programa de Pós-graduação em Administração da Uninove.
- Esta entrevista será totalmente confidencial e servirá apenas para fins acadêmicos.
- Toda a fala será transcrita e se tivermos algumas dúvidas pedimos a permissão de vocês para entrar em contato para esclarecê-las.
- Fiquem à vontade para fazer as colocações necessárias com relações as perguntas que serão efetuadas.
- Peço a sua autorização para efetuarmos a gravação do tempo de entrevista, para não perder a riqueza das respostas e comentários. VOCÊ AUTORIZA?
- Então conforme já falado preliminarmente, sobre os procedimentos vamos a primeira pergunta.

Pergunta 01 – Qual foi a maior dificuldade ou dificuldades que você enfrenta para empreender?

Pergunta 02 – Qual a maior barreira que você enfrenta no dia a dia do seu trabalho como empreendedora?

Pergunta 03 – Frente a todas essas barreiras e dificuldades que você comentou, como você supera? Que atitude você assume frente a essas dificuldades?

Pergunta 04 – O que te leva a lutar para superar essas dificuldades e barreiras?

Pergunta 05 – Em que momento se sentiu discriminada? Qual foi o Episódio?

Pergunta 06 – Quais são os sentimentos que você vivência frente a essas situações?

ENCERRAMENTO:

Muito agradecido pelo tempo dispensado e pela sua contribuição.

FINAL: Gostaria da permissão para entrar em contato caso seja necessário esclarecer alguma resposta.