



AD MI NIS TRA ÇÃO:

Estudos organizacionais e sociedade

**Elói Martins Senhoras
(Organizador)**

 **Atena**
Editora

Ano 2021



AD MI NIS TRA ÇÃO:

Estudos organizacionais e sociedade

**Elói Martins Senhoras
(Organizador)**

 **Atena**
Editora

Ano 2021

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2021 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2021 Os autores

Copyright da edição © 2021 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Administração: estudos organizacionais e sociedade

Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Flávia Roberta Barão
Indexação: Gabriel Motomu Teshima
Revisão: Os autores
Organizador: Elói Martins Senhoras

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

A238 Administração: estudos organizacionais e sociedade /
Organizador Elói Martins Senhoras. – Ponta Grossa -
PR: Atena, 2021.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5983-432-7

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.327211709>

1. Administração. I. Senhoras, Elói Martins
(Organizador). II. Título.

CDD 658

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.

DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.

APRESENTAÇÃO

A construção científica do pensamento administrativo apresenta uma evolução de exponencial crescimento desde a emergência da II Revolução Industrial e desde então diferentes paradigmas e escolas emergiram refletindo sobre a realidade empírica organizacional e seus impactos micro e macrosociais.

Tomando como referência esta temática, o livro “Administração: Estudos organizacionais e sociedade 1” tem como objetivo analisar empiricamente um conjunto de realidades organizacionais por meio de estudos de casos e de suas respectivas repercussões no dia-a-dia da própria sociedade, combinando assim um olhar administrativo elástico entre as micro e macroescalas.

Estruturado em 16 capítulos, o presente livro apresenta uma abordagem caleidoscópica sobre o campo empírico da Administração, demonstrando assim como uma multifacetada análise da realidade organizacional traz relevantes subsídios para a construção epistemológica do próprio pensamento científico.

A proposta implícita nesta obra tem no paradigma eclético o fundamento para a valorização da pluralidade teórica e metodológica, sendo este livro construído por meio de um trabalho coletivo de pesquisadoras e pesquisadores de distintas formações acadêmicas e expertises, o que repercutiu em uma rica oportunidade para explorar as fronteiras do campo administrativo.

As pesquisas apresentadas em cada um dos capítulos deste livro foram construídas a partir de uma abordagem exploratória, descritiva e explicativa quanto aos fins e qualitativa quanto aos meios, por meio de um convergente uso do método dedutivo, bem como da combinação de diferentes procedimentos metodológicos de levantamento e análise de dados primários e secundários.

Construído para estimular o espírito de reflexão e criticidade sobre a realidade organizacional, o presente livro de coletânea é indicado para um extenso número de leitores, justamente por apresentar uma didática leitura empírica que despertará o interesse, tanto, de um público leigo afeito a novos conhecimentos, quanto, de um público especializado de acadêmicos que busca dialogar com base em tradicionais e novas abordagens científicas.

Excelente leitura!


Elói Martins Senhoras

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

A GESTÃO DA COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL: TEORIA E PRÁTICA


Ivo Domingues

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3272117091>

CAPÍTULO 2..... 12

IMAGEM TOTÊMICA DA IDENTIDADE CORPORATIVA DE GRANDES EMPRESAS BRASILEIRAS


Joildo Pereira Nascimento

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3272117092>

CAPÍTULO 3..... 26

LEADERSHIP: AN OVERALL VIEW

Tulio Barrios Bulling

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3272117093>

CAPÍTULO 4..... 40


APLICABILIDADE DE MODELO DE NEGÓCIOS EM INCUBADORAS DE EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA PARA SUA AUTOSSUSTENTABILIDADE: UM ESTUDO EM INCUBADORAS PORTUGUESAS

Antonio Lobosco

Emerson Antonio Maccari

Priscila Rezende da Costa

Martinho Isnard Ribeiro de Almeida

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3272117094>

CAPÍTULO 5..... 72

BPM PARA LA PROPUESTA DE UN MODELO DE NEGOCIO UTILIZANDO TECNOLOGÍA MÓVIL: CASO EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE BEBIDAS GASEOSAS

Maryluz Cuentas Toledo


Marco Alexis Vera Zúñiga

Christian Antony Morales Zamalloa

Alfredo Fernandez Ayma

José Luis Morales Rocha

Osmar Cuentas Toledo

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3272117095>


CAPÍTULO 6..... 88






O USO DO *MOBILE BANKING*: UMA APLICAÇÃO DO MODELO DE PRONTIDÃO A TECNOLOGIA (TRI) VIA MÍNIMOS QUADRADOS PARCIAIS (PLS)

Sérgio Ricardo Gaspar

Renato de Moraes Ferreira


Leandro Campi Prearo

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3272117096>

CAPÍTULO 7	106
CONSIDERAÇÕES A RESPEITO DO AUMENTO DE COTAÇÕES ELETRÔNICAS FRACASSADAS	
Patricia Regina Cervino	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.3272117097	
CAPÍTULO 8	114
LOGÍSTICA REVERSA E O ESTUDO DE CASO: A ORGANIZAÇÃO DA ARMAZENAGEM DE UM FERRO VELHO	
Moisés Spiller	
Natan Cardoso Leandro Ribeiro	
Edson Roberto	
Marcos Bueno	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.3272117098	
CAPÍTULO 9	127
O USO DA LOGÍSTICA NA CONSTRUÇÃO DE UM PROCESSO JUDICIAL	
Saulo Emmanuel Rocha Medeiros	
Ricardo Russell Brandão Cavalcanti	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.3272117099	
CAPÍTULO 10	136
GESTÃO DE PROCESSOS SUSTENTÁVEIS: DESAFIO PARA MICRO E PEQUENAS EMPRESAS	
Aline de Souza Lima Barbaroto	
Ana Beatriz Gomes de Mello Moraes	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.32721170910	
CAPÍTULO 11	155
A CONTABILIDADE CONSULTIVA É UMA REALIDADE? UM ESTUDO NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS	
Francinildo Carneiro Benicio	
Anderson Lopes Nascimento	
Augusta da Rocha Loures Ferraz	
Julio da Silva Oliveira	
Kelsen Arcângelo Ferreira e Silva	
Gisele Leite Padilha	
Cristiana Aragão Marques Correia Lima	
Ana Luiza Carvalho Medeiros Ferreira	
Antônio Vinícius Oliveira Ferreira	
Lennilton Viana Leal	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.32721170911	
CAPÍTULO 12	175
JUVENTUDE, PROJETO DE VIDA PROFISSIONAL E A INSERÇÃO PRODUTIVA NO	

TRABALHO


Jamille Barbosa Cavalcanti Pereira
Yêda de Moraes Camargo
Larissa Mendonça Santos
Débora Unger

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.32721170912>

CAPÍTULO 13..... 195

MULHERES NEGRAS EMPREENDEDORAS: CONTRAPONTO A DIVISÃO SEXUAL E RACIAL DO TRABALHO


Sérgio Ricardo Gaspar

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.32721170913>

CAPÍTULO 14..... 213

AS REDES SOCIAIS COMO ESTRATÉGIA DE MARKETING UTILIZADAS EM VAREJO VIRTUAL INFORMAL


Érica Aparecida Consolini Damaceno Paião
Patrícia Irina Loose de Moraes

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.32721170914>

CAPÍTULO 15..... 224

ADMINISTRAÇÃO DE MARKETING E O CRESCIMENTO DAS MÍDIAS SOCIAIS COMO ESTRATÉGIA DE SUCESSO


Francisco Antônio Gonçalves de Carvalho
Luzia Rodrigues de Macedo
Érica Cristina de Moura Araújo Silva
José Janielson da Silva Sousa
Ilanatana Ramos Xavier Alencar
Maysa Mayanne Moraes de Moura
Marcelo Araujo de Souza
Francisca Maria Teixeira Sousa
Fabiano Gonçalves Ferreira
Neilany Araújo de Sousa
José Santana da Rocha

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.32721170915>

CAPÍTULO 16..... 237

CONTABILIDADE PÚBLICA COM ÊNFASE EM LICITAÇÕES E CONTRATOS

Jones Brumara Marvila

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.32721170916>

SOBRE O ORGANIZADOR..... 246

ÍNDICE REMISSIVO..... 247

CAPÍTULO 13

MULHERES NEGRAS EMPREENDEDORAS: CONTRAPONTO A DIVISÃO SEXUAL E RACIAL DO TRABALHO

Data de aceite: 01/09/2021

Data de submissão: 17/06/2021

Sérgio Ricardo Gaspar

Centro Universitário FEI/SP

São Paulo - SP

<http://lattes.cnpq.br/9699399539953064>

RESUMO: O debate sobre o empreendedorismo negro apresentado neste texto enfatizará o recorte de gênero visto a relevância das mulheres nessa atividade econômica e a necessidade premente de uma análise crítica de como se deu esse processo em meio ao mercado cindido apontado por Mosnma (2016). Para tanto, considerou-se a racialização do trabalho, a divisão sexual do trabalho, a interseccionalidade relação entre raça, gênero e classe na relação com a produção e a transformação da mulher negra em afroempreendedora no Brasil. Assim, o afroempreendedorismo feminino é compreendido como contraponto de ordem simbólica da produção, além de potencializador de ordem econômica centrada no afroconsumo que insere a mulher na esfera pública no papel de gestão, ainda que a divisão sexual do trabalho a mantenha na esfera privada como responsável pelo trabalho não-remunerado de cuidar da casa e dos filhos acarretando em dupla jornada de trabalho. Para corroborar esta nota técnica, foram entrevistadas três afroempreendedoras da cidade de Hortolândia que recentemente aprovou a lei de incentivo ao afroempreendedorismo. As

três entrevistadas também compõem a comissão de apoio ao afroempreendedorismo.

PALAVRAS-CHAVE: Afroempreendedorismo, divisão sexual do trabalho, interseccionalidade, lugar de fala, racialização.

BLACK WOMEN ENTREPRENEURS: COUNTERPOINT OF SEXUAL AND RACIAL DIVISION OF WORK

ABSTRACT: The debate on black entrepreneurship presented in this text will emphasize the gender approach, considering the relevance of women in this economic activity and the pressing need for a critical analysis of how this process took place in the midst of the split market pointed out by Mosnma (2016). For this purpose, the racialization of work, the sexual division of work, the intersectionality of the relationship between race, gender and class in relation to production and the transformation of black women into Afro-entrepreneurs in Brazil were considered. Thus, female Afro-entrepreneurship is understood as a counterpoint to the symbolic order of production, in addition to boosting an economic order centered on Afro-consumption that inserts women in the public sphere in the management role, even though the sexual division of labor keeps them responsible in the private sphere. for the unpaid work of taking care of the house and children, resulting in double work shifts. To corroborate this technical note, three Afro-entrepreneurs from the city of Hortolândia, who recently approved the law to encourage Afro-entrepreneurship, were interviewed. The three interviewees are also part of the commission to

support Afro-entrepreneurship.

KEYWORDS: Afro-entrepreneurship, intersectionality, place of speech, racialization, sexual division of labor.

1 | RACIALIZAÇÃO DO TRABALHO: O NEGRO NO CAMPO ECONÔMICO

Para os gregos na Antiguidade havia a diferença entre trabalho e labor, enquanto o primeiro significava arte e criação na transformação da natureza para a satisfação do homem; o segundo seguia no sentido do esforço, do fardo e deveria atender as necessidades básicas do ser humano. Mas, ao final da Idade Média a aceção de trabalho nas sociedades ocidentais torna-se positiva vinculada a ação criadora e de poder do homem sobre a natureza. E, sob a lógica do capitalismo, o trabalho é pensado como fonte de arrecadação de riquezas mediado pelas relações sociais (MENEGASSO, 2000).

A explanação acima é apenas introdutória do capitalismo como ideia influenciadora do processo de concentração de riquezas, todavia, há um aspecto relevante quando se analisa o capitalismo em suas diversas facetas (mercantilismo, colonização, mundialização, globalização, etc.) que é a raça. Raça é compreendida nesse texto como característica elaborada e imposta por um grupo social que atribui a outro subalternidade de classe, baseando-se em atributos físicos ou origem. Desse critério discriminatório surge a dinâmica do racismo que é a articulação ideológica que fundamenta um conjunto de práticas de subjugação e constrói lugares sociais, limita a transição de classes, personifica a desigualdades socioeconômicas e aliado a divisão sexual do trabalho corporifica e subjetiva a divisão entre brancos e os não-brancos no sistema de produção capitalista ou também conhecido como mercado cindido (MONSMA, 2016, RUGAI BASTOS, 1987).

O mercado cindido funcionou para que os negros e seus descendentes ficassem nas camadas inferiores da estrutura social pós-escravistas e tivessem baixíssima mobilidade social intergeracional, funcionando assim em benefício da população branca no que se refere a inserção e manutenção da classe média ou ainda se alçasse voo para a elite. Em outros termos operacionalizou-se a divisão mercado de trabalho e assentou a estratificação social baseando-se no critério racial, deixando a população negra atrelada a pobreza, a excluindo de chances de acesso a profissões mais rentáveis e no limite impondo a informalidade como regra (MONSMA, 2016).

A suposta inexistência da divisão racial de oportunidades e igualdade plena de tratamento entre pessoas de raças diferentes, ou seja, o mito da democracia racial, foi questionada por Florestan Fernandes em seu clássico *A integração do Negro da Sociedade de Classes*. A democracia racial coloca como tese autoevidente que as diferenças entre negros e brancos não se dava em função da discriminação racial, posto que, haveria igualdade de tratamento e que as diferenças se davam pela ordem competitiva. Ainda que a população negra tenha acumulado no período pós-escravista uma série de desvantagens

como barreiras à educação, a empregos de melhor remuneração, cerceamento a formação de entidades ou mesmo políticas de acesso à terra e outros meios de produção o que configura uma lógica de sistema de castas.

Denota-se que no período do trabalho livre com a emergência da ordem competitiva e pela ótica capitalista a racionalização da vida nas esferas econômica e política, o emprego obedeceria ao princípio da produtividade (FERNANDES, 1978). Mas, em se considerando que a ordem social competitiva trataria isonomicamente brancos e negros, não haveria que existir uma estratificação racializada onde se concentram nas classes superiores os brancos e nas classes inferiores os negros, o que denota uma hierarquia social pautada na raça e uma estruturação de barreira de ascensão social (FERNANDES, 1978). Com essa clareza na imbricação dos processos de hierarquização e de estratificação racial no Brasil que o preconceito velado do branco que não reconhece no negro como competidor, quando muito um subalterno deslocado de lugar e classe social (GUIMARÃES, 1999).

Nesse contexto os objetivos dos movimentos sociais negros, seriam a integração e a assimilação da população negra na ordem competitiva brasileira. Sendo o processo assimilativo iniciado na Revolução de 1930 que provocou transformações das estruturas econômicas e aprofundou a transição da sociedade brasileira rumo à ordem competitiva. Com a expansão do mercado de trabalho, colapso das fontes de abastecimento de força de trabalho branca vinda da Europa às vésperas da 2ª Guerra, potencializou ainda que lenta, a absorção de parte da população negra em setores modernos da economia, que constituía um exército industrial de reserva e a marginalização de um contingente de milhões de pessoas do mercado de consumo de massa, fora da sociedade de classes, tanto da elite dominante, quanto no seio da classe trabalhadora no mercado de trabalho formal o que se mostrava como prática social anômala no interior de uma ordem competitiva (FERNANDES, 1978).

Dessa dinâmica a sociedade de classes permaneceu basicamente uma sociedade branca privilegiada (FERNANDES, 1978). E com a obstaculização no campo, manteve-se a concentração fundiária e produção com vistas à exportação o que caracteriza o Brasil como economia dependente e periférica, saindo do binômio café/imigrante, e, ao longo do século XX, para burguês/operário mantendo-se a distância social e o padrão de isolamento sociocultural da população negra frente a ordem competitiva (FERNANDES, 1978; PAIXÃO, 2014; RUGAI BASTOS, 1987). Reforçando-se os marcadores de raça e de desigualdade social, atribuiu-se ao mercado distribuição de riqueza como se este conseguisse ou tivesse a intenção de fazê-lo, ainda que as condições de inserção dos negros no mercado de trabalho livre as deformidades intencionais propiciadas pelo racismo estrutural fossem fatores determinantes na alocação dessa população em lugar social nas camadas mais baixas e operacionalizassem o mito da democracia racial (FERNANDES, 1978; PAIXÃO, 2014; RUGAI BASTOS, 1987).

Em contraponto a estruturação do mercado cindido e de outras limitações que o

racismo estrutural impõe a população negra, o afroempreendedorismo, aqui é formulado não apenas a justaposição do termo em que “afro” ao termo “empreendedorismo”, vai muito além do valor semântico e muito caro aos empreendedores negros. O afroempreendedorismo tem abordagem econômica, e também semiótica porque se coloca como instrumento de expressão e de reprodução da identidade negra, além pensar os mecanismos e processos para mudança do racismo na sociedade brasileira (WATSON, SHOVE, 2008). Para o objetivo dessa nota técnica entrevistou-se três mulheres negras empreendedoras da cidade de Hortolândia no mês de setembro de 2020, a escolha é justificada tanto pela atualidade do tema, quanto pela ação diferenciada da esfera municipal no fomento ao afroempreendedorismo, na coordenação entre atores institucionais e no interesse dos empreendedores negros da região, ação está pautada pela Lei Municipal N° 3.702 de 19 de novembro de 2019.

2 | DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Para Mello e Marques (2019, p.9)

As relações de gênero devem ser entendidas como construções sociais localizadas historicamente e estabelecidas de forma arbitrária através de processos advindos de correlações de poder distribuídas de formas específicas em diferentes momentos históricos e sociais.

A divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação há trabalhos de homens e trabalhos de mulheres e o princípio hierárquico, ou seja, um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher. Podendo ser aplicados mediante um processo específico de legitimação e pela ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados que remetem ao destino natural da espécie (HIRATA, KERGOAT, 2007, p.599).

A parte da divisão social do trabalho é que se origina o termo “divisão sexual do trabalho” na França e tem dois entendimentos distintos. O primeiro é a acepção sociográfica que estuda a distribuição no mercado de trabalho sob o recorte entre homens e mulheres quanto às atividades e profissões; variações na distribuição temporal e espacial a essas associadas; e a desigualdade na repartição do trabalho doméstico entre os sexos (HIRATA, KERGOAT, 2007) e verificável pelo Gráfico 1 que 55,4% dos Microempreendedores Individuais (MEI) do grupo feminino usam o espaço da casa (esfera privada) para trabalhar, enquanto as MEIs dos homens usam prioritariamente a esfera pública (estabelecimento comercial, caso do cliente e na rua). Na mesma linha surge o questionamento do companheiro da mulher negra como verificável na fala da Entrevistada 1 “mas pra quê, tem que trabalhar? Tem que ter um registro, tem que pagar o INSS”.

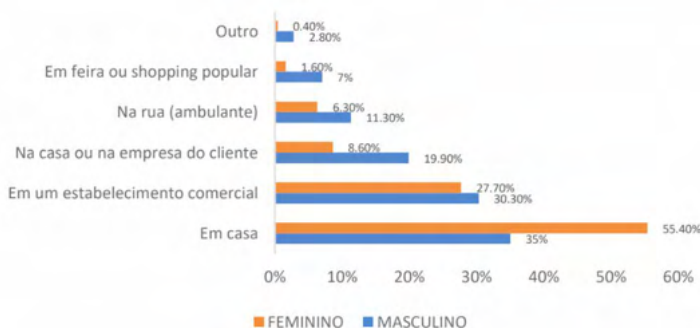


GRÁFICO 01 - Onde funciona o MEI?

Fonte: Elaborado pelos autores para o observatório de Políticas Públicas, Empreendedorismo e Conjuntura da USCS a partir de dados do SEBRAE 2017.

Da primeira aceção de divisão sexual do trabalho de Hirata e Kergoat (2007) é que se compreende a segregação ocupacional por sexo e como se manifesta nas sociedades e é verificável na desproporção de homens e de mulheres em determinadas ocupações ou profissões. No caso do Brasil, dentre as 488 ocupações analisadas, em apenas 233 as mulheres tinham presença superior a 43%, enquanto para os homens obteve-se 77% (PNAD, 2014). O papel de cuidadora da família prevalece em todas as regiões e essa gasta doze horas a mais que os homens nos afazeres domésticos, ou seja, menor disponibilidade de tempo para atividades remuneradas, enquanto a dedicação dos homens para trabalho remunerado ampliou-se (SOUSA, GUEDES, 2016). Nesse mesmo período, a PNAD indicava que 90,7% das mulheres realizavam algum trabalho doméstico, sendo que no caso dos homens o índice era de apenas 51,3%, dados que se alinham ao Gráfico 2 onde compreende-se a dupla jornada feminina quando considerada empregadora ou conta-própria, isto é, à medida que se amplia as horas trabalhadas remuneradas as mulheres são limitadas em função do trabalho não-remunerado da casa ou dos cuidados familiares.

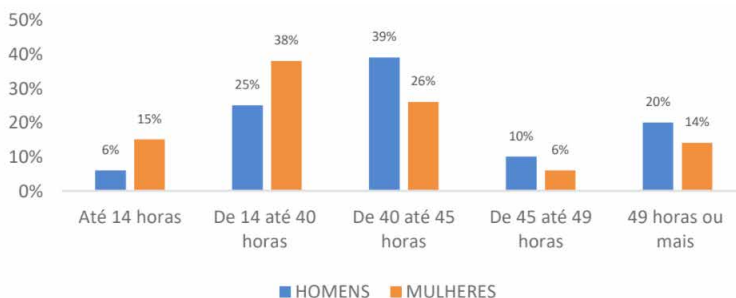


GRÁFICO 02: Horas Trabalhadas.

Fonte: Elaborado pelos autores para o observatório de Políticas Públicas, Empreendedorismo e Conjuntura da USCS a partir de dados da PNAD (2018). * Empregados + Conta Própria.

As relações sociais assimétricas entre os sexos são fatores da modulação sócio-histórica da divisão sexual do trabalho que destinou a esfera reprodutiva às mulheres e a produtiva aos homens e, simultaneamente, a apropriação por esses das funções com maior valor social adicionado. Todavia, esse modelo está se enfraquecendo por fatores como: novos arranjos familiares, feminização do emprego, a necessidade de garantir o sustento familiar, e o envelhecimento da população (HIRATA, KERGOAT, 2007; SOUSA, GUEDES, 2016). Destarte, o ingresso das mulheres no mundo do trabalho remunerado não equilibra as funções atribuídas aos sexos, pelo contrário, avigora as desvantagens das mulheres que agora compartilham com os homens, a provisão financeira da família sem tirar a responsabilidade da esfera reprodutiva ou ao menos aproximar os homens da esfera reprodutiva (SOUSA, GUEDES, 2016) situação identificável na fala da Entrevistada 1 “Eu sou da década dos 60, e a cultura era: o mais velho tinha que dar certo pra ajudar os pais com os mais novos.”

A segunda acepção de Hirata e Kergoat (2007) sobre a divisão sexual do trabalho vai no sentido de demonstrar que gera desigualdades sistemáticas e uso dessas para diferenciar e hierarquizar as atividades, estruturando um sistema de gênero. Entendimento que ajuda na compreensão das duas razões importantes que baseiam a segmentação ocupacional: a segregação entre homens e mulheres nas atividades econômicas não é resultado de escolhas racionais e livres, como defendem economistas neoclássicos; e os modelos não devem separar mercados de trabalho da dinâmica social (TEIXEIRA, 2017).

Portanto, no entendimento de Teixeira (2017) a segregação imposta as mulheres em poucas profissões é efeito da influência de estereótipos e da discriminação dos empregadores, que projetam nas pessoas determinadas características. Pois, nas sociedades capitalistas “[...] as relações de classe e de gênero são estruturantes e se superpõem”. Condição que se reflete na disparidade entre homens e mulheres esclarecendo a posição do Brasil 95º entre 149 países, considerando-se na análise a participação econômica e oportunidades no mercado de trabalho, acesso à educação, saúde e participação política (SESI, 2020, p.39).

[...] as mulheres irão se concentrar nas atividades consideradas de sua natureza biológica, o que dificulta a dissociação entre posto de trabalho e sexo. Da mesma forma, as mulheres negras são vistas como adequadas para o trabalho doméstico, como extensão da sua condição histórica de escravizadas (TEIXEIRA, 2017, p.77).

Uma vez que situa pessoas em um segmento específico do mercado de trabalho passa-se a adquirir as características de seus postos, tende-se a reforçar os padrões de segregação ocupacional pautados pela divisão sexual do trabalho. As teorias do mercado de trabalho contribuem para explicação de como a segregação ocupacional é resultado de um contexto social mais amplo onde o mercado de trabalho pode ser entendido como instituição cultural ou econômica e, como tal, há homologia entre os papéis sociais da esfera pública sobre os papéis da esfera privada, o que implica na divisão sexual do

trabalho (TEIXEIRA, 2017, p.77).

Para Hirata (1995) as mudanças na divisão sexual do trabalho são associadas às conjunturas econômicas, e que alinhado ao entendimento de Mello e Marques (2019), Monsna (2016) e Vieira (2017) sobre a construção social da desigualdade estrutura as relações de classe, hierarquizam-se as pessoas de acordo com seu pertencimento a grupos sociais. Sendo que para as mulheres negras há um agravante, o gênero, que se relaciona diretamente a raça funcionando como dispositivo e marcador socioeconômico de base histórica no mercado de trabalho cindido brasileiro (FERNANDES, 1978; MELLO e MARQUES, 2019; MONSNA, 2016; VIEIRA, 2017) entendimentos que se associam a fala da Entrevistada 1 “Já tentei, tentei no banco, não consegui. Essa é a maior dificuldade do povo negro e precisa pensar num crédito, num financiamento especial para o povo negro, nós não temos. A dificuldade é que você não tem como comprovar renda, há uma burocracia.” e a fala de entrevistada 3 “Ele precisa de dois mil pra dar aquele *up* de mercadoria, são coisas simples, que ele não vai deixar de pagar porque a empresa dele tá girando.” e se contrapõem ao Quadro 01, mesmo quando o mercado exige maiores juros de mulheres em transações financeiras e a taxa de inadimplência dessas é melhor do que a dos homens.

TAXAS	Homens	Mulheres
Taxas de Juros % (a.a)	31,10%	34,60%
Taxa de Inadimplência % (a.a)	4,20%	3,70%

Quadro 01: Diferença de Taxa de juros e Taxa de inadimplência entre homens e mulheres.

Fonte: Elaborado pelos autores para o observatório de Políticas Públicas, Empreendedorismo e Conjuntura da USCS a partir de dados do Bacen /Sbræe (2018).

Assim, os efeitos da divisão sexual do trabalho conferem as mulheres atividades manuais e repetitivas, e não abre espaço de qualificação, enquanto para os homens atribui-se trabalhos que exigem conhecimentos técnicos e melhores remunerações (HIRATA, 1995). Dessa diferença de tratamento nas organizações mantêm-se salários menores; maior ocupação de postos precários e temporários; sub-representação nas esferas de poder; e ameaças frequentes de retirada de direitos as mulheres (IBGE, 2018, MELLO; MARQUES, 2019). Circunstância agravada numa sociedade racista e sexista como a brasileira, onde as representações atribuídas às mulheres negras e brancas são diferentes, e se distanciam do homem branco e associam-se a cor da pele, capacidade produtiva e ao nível de adesão aos estereótipos femininos (MELLO e MARQUES, 2019), fato esse corroborado na fala da Entrevistada 3: “ E é nisso que eu bato muito com o pessoal aqui, tanto em Campinas quanto em Hortolândia, gente, a gente não é só feijoada, a gente não é só festa em fevereiro.”

3 I INTERSECCIONALIDADE COMOLENTE DE ENTENDIMENTO DA RELAÇÃO ENTRE MERCADO E MULHER NEGRA

Compreender os processos de demarcação de posições sociais e dos processos de naturalização da hierarquização de gênero exige que se debata como são formados os dispositivos de significação da realidade social, considerando-se as dimensões de raça, etnia, classe social e orientação sexual na composição de oportunidades e de possibilidades no interior de grupos sociais marcados pela heterogeneidade, a exemplo de mulheres ou homens (MELLO e MARQUES, 2019). Dessa problemática que surge a “interseccionalidade” no início dos anos 1990 como ideia de análise entre dois ou mais eixos de subordinação, de modo a capturar as consequências estruturais e dinâmicas dessa interação (HIRATA, 2014).

Partindo-se do fato de que todas as mulheres estão no mínimo sujeitas a discriminação de gênero, e de que essas são também passíveis de serem afetadas por marcadores sociais tais como classe, casta, cor, etnia, religião, origem nacional e orientação sexual, em muitas das vezes são posicionados dentro de categorias mais amplas. Obscurecem a vulnerabilidade interseccional, a exemplo do grupo de mulheres negras no campo do feminismo. Pois, a discriminação interseccional não se fixa somente nas descrições sobre as experiências vividas por mulheres racializadas, mas, sim compreende que a discriminação racial é comumente associada ao gênero (CRENSHAW, 2002). Como é explicitado no trecho a seguir da Entrevistada 1

“Minha mãe trabalhava como cozinheira no hospital das Forças Armadas, ela era funcionária pública e meu pai era pedreiro, meu pai era alcoólatra. Então eu não ia ser empregada doméstica. Porque minha mãe ela aceitou, ela aceitava, certos tipos de humilhação para o sustento dos filhos, eu não. Eu sempre tive muita, muita consciência que eu era uma mulher negra né, eu sempre tive muita consciência do racismo, eu sabia quando o racismo tentava me impedir de estar ali, então eu tinha muita consciência.”

Impôs-se as mulheres negras grande parte da responsabilidade da sustentação material da família, por meio da prestação de serviços domésticos a terceiros e em meio a disputa de mercado com as mulheres brancas pobres (FERNANDES, 1978). Da condição desfavorável desde o fim do século XIX aos dias atuais, a mulher negra se readequou à mudança na produção e tentou se inserir no campo de trabalho como operária, todavia, a essa restou a indústria têxtil, justamente uma das mais afetadas pelas diversas crises econômicas do século XX. Por conseguinte, as mulheres negras tentaram ingressar em outros setores da indústria, a exemplo de alimentos ou de roupas, ainda que a discriminação racial favorecesse a operária branca (GONZALEZ, 2016; WERNEK, 2010).

Mesmo se levando em conta a “feminização” de setores administrativos de baixa escolaridade, as mulheres negras mais uma vez foram afetadas pelo racismo estrutural por meio da famigerada “boa aparência”, ainda que tivessem igual ou superior escolaridade

exigida para o cargo (GONZALEZ, 2016). Segundo Hirata e Kergoat (2007) a história do século XIX e XX revelam que a divisão sexual do trabalho é alinhada a “consustancialidade”, ou seja, há a articulação entre sexo e classe social. O que mais tarde, averiguou-se na imbricação de classe, sexo e raça. Portanto, as possibilidades da formação de uma classe média centrada na mulher negra foram praticamente nulas, até porque a inserção da população negra no mercado de trabalho ficou relegada ao desemprego, ao trabalho ocasional, ocupação intermitente, etc. (GONZALEZ, 1979; GONZALEZ, 2016). Dessa condição sócio-histórica é se depreende a dinâmica interseccional estruturante que impele, em grande medida, o empreendedorismo da mulher negra como indicado na Figura 1.

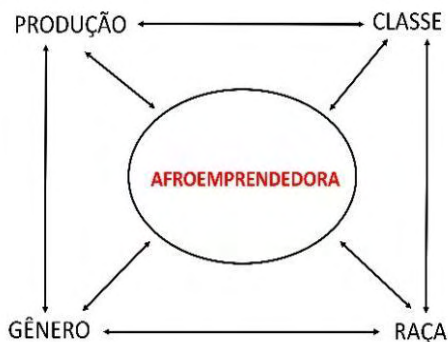


Figura 1 - Dinâmica interseccional-estruturante sobre a afroempreendedora.

Fonte: Elaborado pelos autores para o observatório de Políticas Públicas, Empreendedorismo e Conjuntura da USCS.

A dinâmica interseccional estruturante da Figura 1 deve ser compreendida como a inter-relação entre gênero, raça, classe e produção nas dimensões de formação e de limitação das mulheres negras empreendedoras, pois, cada um dos elementos constituintes reforça os demais na medida que o lugar social, a limitação de gênero e a racialização da afroempreendedora são moldados no campo da produção seja pela questão sócio-histórica, seja na propensão a produção de serviço e produtos que reflitam a identidade, ou ainda a dinâmica de nicho de mercado. Mas, há que se considerar a ressignificação do afroempreendedorismo como relação dinâmica entre sujeitos que tomam a identidade negra como ponto positivo de suas personalidades e demandam respeito a ancestralidade, formando assim uma espiral de crescimento econômico baseada na dignificação de si e de um grupo. Ainda que existam barreiras a identificação como mulher negra, como apontado no trecho da entrevista 3 “Nós temos muitas advogadas, muitas engenheiras, muitas arquitetas que elas não se enxergam como negras, então assim, elas não vêm agregar com a gente, porque o afroempreendedorismo é só comida, é só na hora da cultura.”.

Tomando-se Crenshaw (2002), Hirata (2014), Hirata e Kergoat (2007), Gonzalez

(2016) e Mello e Marques (2019) e considerando a história da mulher negra no mundo do trabalho na geração de renda, compreende a ressignificação dos elementos simbólicos da cultura africana e afro-brasileira para além da intencionalidade de comercialização (ALMEIDA, 2013; SIQUEIRA, NUNES e MORAIS, 2018). O marcador político da raça e a requalificação deste aplicado a produtos e aos serviços oferecidos pelas afroempreendedoras não se contrapõem apenas a ideologia da democracia racial e do racismo estrutural, o que está sendo posto é a constituição de um **imaginário social positivo feminino e negro**.

Igualmente, as relações mercantis proporcionadas pelo empreendedorismo negro feminino é uma forma de discurso e de metalinguagem de “atuação política utilizando a produção e o consumo como estratégia de reversão de estereótipos vivenciados pela população negra” (ALMEIDA, 2013; SIQUEIRA, NUNES e MORAIS, 2018). E, propõe projeções femininas na produção, mas não limitando os estereótipos que a divisão sexual do trabalho na excludente sociedade de classes baseada em valores patriarcais e racistas, tanto menos, o espaço de corpo racializado e ligado ao período escravagista (VIEIRA, 2017) a exemplo dos trechos da Entrevistada 1

Eu sou filha de cozinheira, entendeu. E eu lamento muito Alessandra de ter percebido, não vou dizer que é tarde, mas de ter percebido que eu tinha o mesmo potencial na cozinha como a minha mãe tinha. Entrevistada 1

Porque aonde que as mulheres negras estavam? Aonde que é o lugar das mulheres? Nas casas grandes, como empregadas domésticas. Então minha mãe não queria isso pros filhos, paras filhas delas.

Ser negra no Brasil, é ser objeto de tripla discriminação, posto que os estereótipos gerados pelo racismo e pelo sexismo se inter-relacionam e acarretam na dupla jornada (GONZALEZ, 2016; SOUSA e GUEDES, 2016; TEIXEIRA, 2017), assim, o empreendedorismo de mulheres negras é uma alternativa viável e capaz de transformar toda uma história de racismo, sexismo e de classe à qual essas e suas antecessoras foram impostas, bem como indica um caminho novo a ser trilhado como a formação de redes proposta pela entrevistada 1 “Porque isso já é um movimento que já está durando um tempo, a gente se organizar como rede, como feira, então participo sim.” ou um espaço público como propõe a entrevistada 3 “pra muitas mulheres que precisam de um espaço físico pra mostrar o que elas tem, é um galpão, é uma casa financiada pela prefeitura, é um local, um espaço público que ela possa uma vez por semana, ou ao longo desses dois anos, expor o negócio dela, sem que ela tenha que pagar aluguel.”

4 | A TRANSFORMAÇÃO AFROEMPREENDEDORA: DO LUGAR SOCIAL AO LUGAR DE FALA

Findo o período escravagista em sentido formal e que desonerou os senhores fazendeiros de um lado e de outro o Estado, assim ingressou-se na pós-escravatura inconclusa que se formou um contingente de negros marginalizados impedidos a trabalhos

assalariados no campo e na indústria em instalação no país. No entanto, a constância desses lugares sociais desiguais adjudicados à população negra não se deu exclusivamente em função da história escravista, sendo estes reabilitados e reinventados na dinâmica das relações sociais das desigualdades de classe, raça e sexo (VIEIRA, 2017). A divisão sexual do trabalho na moderna economia e associada a marcadores sociais como classe e raça dificultam o estudo interseccional sobre a mulher negra no campo do trabalho (CRENSHAW, 2002; VIEIRA, 2017).

O racismo estrutural é também percebido pelas afroempreendedoras como no que concerne a Pesquisa Nacional sobre o Perfil dos Afroempreendedores e Afroempreendedoras do Brasil (PBAE) em 54,0% entrevistados afirmaram ter sofrido preconceito como empreendedores por clientes, fornecedores e agentes do Estado, assim como nas falas da Entrevistada 2 “a gente cada uma levou um prato, a gente tinha levado as roupas, tipo bolo, salgado, essas coisas, e aí todo mundo lá servindo, uma mulher me cutucou e fez assim: “oi você pode me dar um copo de Coca-Cola?”; da Entrevistada 2 “Então assim oh, quando você está com uma funcionária dentro da loja e escuta: “ah você que é a dona? “. Se ela for loira, com certeza vão falar que ela é a dona, isso é bem comum...”; e da entrevistada 3 “ senhor, não que sua presença me incomode, não é isso, mas o senhor não está encontrando o que o senhor precisa? - Porque fica uma coisa incomoda né, a pessoa vem olha e vai embora, vem olha e vai embora. “Ah eu tô esperando o dono chegar”.

A concepção de afroempreendedorismo incide e tensiona o campo de produção colocando o negro como agente produtor de serviços e produtos, funcionando como enfrentamento simbólico-produtivo (SAHLINS, 2013) ao racismo com a exaltação da identidade negra (NASCIMENTO, 2018 e SIQUEIRA, NUNES, MORAIS, 2018). Dessa forma, os afroempreendedores partem da atenção às peculiaridades e as especificidades de consumo da população negra, mas não só. E, são decorrentes de experiências frustrantes de não encontrarem produtos e serviços que levem em consideração características físicas e culturais, posto que, o mercado racializado é centrado no consumidor branco. Dessas condições de contorno depreende-se que o afroempreendedorismo posta-se como contraponto de ordem simbólica da produção, além de potencializador de ordem econômica do afroconsumo¹ de uma população negra que avançou no nível de formação, conseguiu mobilidade social ascendente e busca consumo de bens e serviços de identificação (ALMEIDA, 2013).

1 [...] um movimento de contracultura, que considera a influência direta ou indireta das características étnico-raciais nas experiências do consumo, conscientes ou inconscientemente, protagonizando a estética e as características raciais e culturais intrínsecas aos afrodescendentes. Esta ruptura surge como expressão das demandas de sujeitos ainda invisíveis aos olhos do mercado em sua totalidade (comunicação, produção industrial etc.), que possam exigir que suas individualidades e especificidades sejam consideradas e respeitadas. Esta união de pessoas pela identidade e necessidade potencializa o surgimento de um novo nicho de consumo, colocando os afro-brasileiros no centro dos estudos. ETNUS. Afroconsumo: pesquisa sobre comportamento e hábitos de consumo dos afrodescendentes da cidade de São Paulo. São Paulo: ETNUS, 2016.

Dentro de uma estrutura sociorracial desvantajosa, as mulheres negras tiveram que desenvolver estratégias para a disputa na recolocação e na valorização como agentes relevantes na formação do tecido social (FERNANDES, 1978; GONZALEZ, 2016; WERNEK, 2010). Dentre essas estratégias estão a formação de espaços para o afroconsumo e pressão política e capacitação como indicado nas falas da Entrevistada 1

Então é importante, as feiras que acontecem nós somos excluídos. Nós somos patrimônio com as baianas do acarajé, e a gente não pode participar de algumas feiras por causa do cheiro do dendê, sendo que o cheiro do pastel é muito pior que o dendê. Então a gente precisa de políticas públicas no âmbito de comercialização, entendeu, de financiamento específico com as nossas pautas.

Eu tô com um projeto pra dar formação para mulheres negras, porque quando eu fiz a pesquisa e eu descobri que tem um número expressivo de nordestino, essas pessoas elas têm saudade da comida e elas querem comer.

Para além da identidade racial e mesmo toda a história do racismo que estrutura as relações de desigualdade sociais, há que considerar a ação empreendedora per si, até porque como indica o Quadro 2 as Taxa de Empreendedores Estabelecidos (TEE); Taxa Total de Empreendedorismo (TTE) e Taxa de Empreendedorismo Inicial (TEA) no Brasil² são todas superiores no grupo negro (pretos e pardos) comparadas ao grupo branco.

Distribuição		Branca	Pretos ou Pardos	Amarelos ou Indígenas
FEMININO	TIE	39	50	2
	TEE	42	66	2
	TEA	35	63	1
MASCULINO	TIE	41	59	0
	TEE	41	59	0
	TEA	42	58	1

Quadro 02 - Distribuição percentual dos empreendedores por gênero segundo raça/cor (Brasil/2018).

Fonte: Elaborado pelos autores para o observatório de Políticas Públicas, Empreendedorismo e Conjuntura da USCS a partir de dados do GEM Brasil (2018).

² O estudo do GEM (SEBRAE) prevê índices que mensuram a maturidade do empreendedor no Brasil. Este é medido por taxas sendo: taxas de empreendedorismo inicial: TEA (nascentes ou novos), “os empreendedores nascentes são aqueles indivíduos que estão envolvidos na estruturação e são proprietários de um novo negócio, contudo esse empreendimento ainda não pagou salários, pró-labores ou qualquer outra forma de remuneração aos proprietários por mais de três meses”; taxa de empreendedorismo estabelecido: TEE “Neste estrato estão contidos os empreendedores que administram e são proprietários de negócios tidos como consolidados pelo fato de haver pago aos seus proprietários alguma remuneração, sob a forma de salário, pró-labore ou outra, por um período superior a 42 meses”; taxa de empreendedorismo total: TTE “formada por todos os indivíduos que estão envolvidos com uma atividade empreendedora, em linhas gerais pode-se dizer que a TTE é o conjunto dos empreendedores iniciais e estabelecidos” (GEM, 2017).

Segundo Crenshaw (2002) a articulação das estruturas sociais, relações de poder e a confluência das políticas de ajuste da economia, de desvalorização salarial e retração no campo de serviços prestados afetam em especial as mulheres negras e pobres constituem-se como fatores de incentivo ao empreendedorismo de necessidade ou de oportunidade. A exemplo da fala de entrevistada 1 “Então a mulher negra, ela não está preparada pra enfrentar esse racismo cruel, violento que é no Brasil, ele é muito violento. Nós estamos vendo “vidas negras importam” lá fora, a polícia matando negros de forma cruel, mas a polícia também mata aqui.” Dessa condição desfavorável exposta as mulheres negras compreende-se os dados da estudo desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social em parceria com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) de 2016, onde identificou-se que 39,6% das mulheres negras estavam inseridas em relações precárias de trabalho, seguidas por 31,6% dos homens negros, 26,9% de mulheres brancas e 20,6% de homens brancos.

Ainda no que concerne IPEA, (2016) as mulheres negras eram o maior contingente de pessoas desempregadas e no trabalho doméstico. A partir desses dados os lugares sociais são ainda reflexo do modelo escravagista, associado mais recentemente a divisão sexual do trabalho mesmo que 26,5% das pessoas ocupadas no mercado de trabalho sejam mulheres negras (OIT, 2010; ONU, 2016). Dados que se alinham ao entendimento da Entrevistada 1 “Então pra gente o empreendimento, na minha opinião é a saída, porque o trabalho está deixando de existir. Nós não temos mais as grandes indústrias, o comércio ele não consegue cobrir a demanda, então nós precisamos empreender e nossa maior dificuldade é o crédito.”.

As mulheres negras foram postas em vários discursos que deturpam sua própria realidade, pois, na discussão sobre o racismo o sujeito é o homem negro; já no debate de gênero o sujeito é a mulher branca; e no discurso sobre a classe a “raça” não tem lugar, ou seja, as narrativas invisibilizam das mulheres negras nos debates acadêmicos e políticos, ainda os conceitos de “raça” e de gênero se relacionem estritamente (KILOMBA, 2012). Portanto, a dinâmica interseccional-estruturante ajuda na análise, na mensuração e na compreensão de como os preconceitos incidentes sobre as mulheres negras, visto que essas sofrem a tripla desvantagem: o gênero que atinge no acesso e na permanência no trabalho; a raça expõe a um mercado precarizado; e a classe que opera na manutenção do status socioeconômico (HIRATA, 2014; HIRATA e KERGOAT, 2007; GONZALEZ, 2016; MELLO e MARQUES, 2019; VIEIRA, 2017).

Embora registre-se um aumento das taxas de atividade femininas, observa-se a persistência das desigualdades e a indissociabilidade entre sexo, raça e classe (HIRATA, 2017). De acordo com Weschenfelder e Fabris (2019) dessa conjuntura opressora que recai sobre a mulher negra no Brasil e a produção das novas discursividades interseccionais nos processos de identificação com a cultura negra. Possibilitou a ressignificação cultural e uma releitura de qual lugar social as mulheres negras querem ocupar, em meio a

novas experiências e associadas a um aprendizado junto aos movimentos sociais muitas mulheres negras tomaram consciência de si e de grupo, e começaram um questionamento ativo do lugar social e, portanto, percebendo que a ressignificação de produtos ou serviços baseados na figura da mulher negra empreendedora era a oportunidade econômica de agregação de valor, ampliação de visibilidade e de prestígio social que se interligados seriam a estrutura do empreendedorismo negro feminino.

Para Ribeiro (2017) as condições sociais juntamente as experiências de grupos hierarquicamente subalternizados e não humanizadas faz com que as produções intelectuais, saberes e vozes sejam instrumentos de silenciamento e determinação de um lugar social. Como indica Borges (2017) lugar de fala “é a posição de onde olho para o mundo para então intervir nele” contextualizando com legitimidade um discurso e uma fala de sujeitos historicamente discriminados, mas, não devendo reproduzir a lógica da exclusão e da hierarquia com sinal invertido, a exemplo das mulheres negras (QUINALHA, 2017). Discriminação constatável no trecho da Entrevistada 1 “Já tentei, tentei no banco, não consegui. Essa é a maior dificuldade do povo negro e precisa pensar num crédito, num financiamento especial para o povo negro, nós não temos. A dificuldade é que você não tem como comprovar renda, há uma burocracia.”.

O que se deduz do lugar de fala, na visão de Mombaça (2017) para o fortalecimento da instituição de um espaço de leitura do mundo que não depende da autorização discursiva e nem de ativismos do lugar de fala que instituem o regime de autorização, a questão é a ruptura do regime de autorizações de fala e que nesse texto é retirar o estereótipo da mulher negra limitada na esfera privada e produto da divisão sexual do trabalho, para mulher negra na esfera pública identificáveis nas falas das Entrevista 1 e Entrevista 2 respectivamente “(...) eu tinha tudo na escola pública, mas eu tinha os professores que me tratavam diferente por ser negra” e “eu sempre tive um olhar de igualdade, eu só percebi que eu não era igual quando eu estava em Campinas, sozinha, porque as pessoas tem uma cabeça mais fechada”

Desse contexto é que se deduz que as soluções passarão obrigatoriamente pela formação de redes entre empreendedores e governo que atuarão no design de ações públicas nas áreas de financiamento, incentivo ao uso de tecnologias de comunicação, política tributária progressiva, edição de medidas regulatórias que acomodem as novas modalidades de trabalho em especial o trabalho remoto e ampliação de acesso a serviços bancários de base digital. (GASPAR, ROSA, 2020) “mas daí por causa da pandemia a gente ficou super receoso e ainda existe aqui, mas venda da internet é um pouco mais lenta sabe. Então eu acho que eu tenho aí na verdade seis, sete negócios aí que eu já tive, sendo dois atuais agora.” Entrevistada 2.

5 | CONCLUSÃO

Os encontros a qual a mulher negra por si é condição delicada, mas que na figura de afroempreendedora traz um conjunto de ressentimentos sócio-históricos associados a marcadores sociais como gênero, raça e classe que ligados entre si configuram uma dinâmica interseccional estruturante que se retroalimenta as condições desfavoráveis a inserção dessas mulheres no campo da produção. Todavia, há uma transformação em curso pautada na identidade de mulher negra que está construindo uma rede de proteção mútua na disputa de mercado, de visibilidade e de legitimação de lugar de fala.

Por conseguinte, a expansão do empreendedorismo negro feminino tende a ser mais acelerado no sentido de se instituir grupos de apoio mútuo frente a adversidades tais como: limitação de crédito mesmo que tenham melhor índice de adimplência; capacitação deficiente, ainda que haja intencionalidade de formação de grupos de estudo e transferência de saberes; e principalmente a racialização e da divisão sexual do trabalho sobre a mulher negra como pessoa não pertencente ao espaço público no papel de gestora, proprietária ou responsável por um negócio.

O desafio que se visualiza sobre as mulheres negras empreendedoras têm especificidades, mas há também um sentido de conjunto que as fortalecem e as posiciona no debate público, para que a ordem simbólica seja alterada e enfim a mulher negra seja identificada como exemplo de sucesso no campo da produção.

AGRADECIMENTOS

Observatório de Políticas Públicas, Empreendedorismo e Conjuntura da Universidade Municipal de São Caetano do Sul (USCS).

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. "Consumo e identidade: a produção para o consumo a partir dos insights dos empresários negros". In: **Desenvolvimento e Empreendedorismo Afro-brasileiro**. Organizador: equipe do projeto Brasil Afroempreendedor. Editora Atilênde. Florianópolis/SC. p.199-222, 2013.

ALTHUSSER, L. *et al.* **Lire le Capital**. v. II. Paris: Maspero, 1967.

BORGES, R. **O Que É 'Lugar De Fala' e Como Ele É Aplicado no Debate Público**. Nexo Jornal, 2017.

CRENSHAW, K. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. In: VVAA, **Cruzamento: raça e gênero**. Brasília: UNIFEM, 2002, p. 7-16.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Estudos Feministas**, n.171, 1/2002.

GASPAR, S. R., ROSA, A. S. Afroempreendedorismo em meio a covid-19: uma relação de tensão econômico-histórica. *In. 13 Carta de Conjuntura da USCS*, jul. 2020, p. 260-273.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM). **Empreendedorismo no Brasil**: relatório executivo 2017, 2017. Disponível em: https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20BRASIL_web.pdf. Acesso em: 12 set. 2020.

FERNANDES, F. **A Integração do Negro na Sociedade de Classes**. São Paulo: Editora Ática, 1978.

GONZALEZ, L. Cultura, etnicidade e trabalho: efeitos linguísticos e políticos da exploração da mulher. **Comunicação apresentada ao 8º Encontro Nacional da Latin American Studies Association**, Pittsburgh, 5 a 7 de abril de 1979.

GONZALEZ, L. **Problemas de Gênero**. *In. A mulher negra na sociedade brasileira: uma abordagem político-econômica*. Rio de Janeiro, Funarte, 2016, p.400-408.

GUIMARÃES, A. S. **Racismo e Antirracismo no Brasil**. São Paulo: Ed. 34, 1999.

HIRATA, H. Classe e raça. **Tempo Social**, v. 26, n. 1, 2014, p.61-73.

HIRATA, H. Divisão — **Relações Sociais de Sexo e do Trabalho**: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. Em *Aberto*, Brasília, ano 15, n.65, jan./mar. 1995.

HIRATA, H., KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e pesquisas**: informação demográfica e socioeconômica, n. 38, 2018a.

_____. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua): Divulgação Anual. Rio de Janeiro: 2018b. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?edicao=24437&t=sobre>. Acesso em: 15 set. 2020.

JACINO, R. **O branqueamento do trabalho**. São Paulo. Ed. Nefertiti, 2008

KILOMBA, G. **Plantation Memories**: Episodes of Everyday Racism. Münster: Unrast Verlag, 2012. Disponível em: <<https://goo.gl/w3ZbQh>>. Acesso em: 16 set. 2020.

MELLO, J., MARQUES, D. **Elementos para uma Tipologia de Gênero da Atuação Estatal**: visões do Estado sobre as mulheres e políticas públicas no Brasil. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília, jan. 2019

MENEGASSO, M. É. O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica. **Revista de Negócios**. Blumenal: v.5, n.1, jan./mar. 2000.

MOMBAÇA, J. **Notas estratégicas quanto ao uso político do conceito de lugar de fala**. 2017. Disponível em: < <https://www.buala.org/pt/corpo/notas-estrategicas-quanto-aos-usos-politicos-do-conceito-de-lugar-de-fala> >. Acesso em: 16 set. 2020.

MONSMA, K. Relações raciais: desigualdades, identidades e políticas públicas. Como o racismo aumenta a desigualdade social no Brasil: uma análise histórica. **40º Encontro Anual da Anpocs**. 24-28 out. 2016, Caxambu-MG.

NASCIMENTO, E. Afroempreendedorismo como estratégia de inclusão socioeconômica. **III Seminário de Ciências Sociais** - PGCS UFES. 12-14 nov. 2018, UFES, Vitória-ES.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho – OIT, 2010.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social** – Brasília: ONU Mulheres - Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres, 2016.

PAIXÃO, M. J. P. A lenda da modernidade encantada: o que conta o conto? In. **A lenda da modernidade encantada: por uma crítica ao pensamento social brasileiro sobre relações raciais e projeto de Estado-Nação**. Curitiba, PR, Editora CRV, p.263-316, 2014.

QUINALHA, R. **O que é 'lugar de fala' e como ele é aplicado no debate público**. Nexa Jornal, 2017.

RUGAI BASTOS, E. A questão racial e a revolução burguesa. In: D'IN- CAO, Maria (org.) - **O saber militante: ensaios sobre Florestan Fernandes**. Rio de Janeiro: Paz e Terra / São Paulo; Ed. UNESP, 1987, p.140-150.

SAHLINS, M. **Cultura e razão prática**. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO À MICRO E PEQUENA EMPRESA (SEBRAE). Perfil do Microempreendedor Individual. In. **Relatório de Pesquisa Sebrae**, 2017a.

_____. **Feiras de Afroempreendedores: análise de um mercado emergente no Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, 2017b.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA (SESI). Departamento Regional do Paraná. **Rotas Diversidade e Longevidade 2035**. Curitiba: Sesi/PR, 2020.

SIQUEIRA, D. P.; NUNES, Danilo Henrique; MORAIS, Fausto Santos de. Identidade, Reconhecimento e Personalidade: Empreendedorismo da Mulher Negra. **Economic Analysis of Law Review**, v.9, n. 3, p. 229-242, set.-dez., 2018.

SOUSA, L. P., GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, v.30, n.87, 2016.

TEIXEIRA, M. O. **Mundo do Trabalho das Mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade**. In. O que gera e perpetua a segregação, a discriminação e as desigualdades salariais. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres / Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, jun. 2017.

WATSON, M.; SHOVE, E. Consumption Product, Competence, Project and Practice: DIY and the dynamics of craft. **Journal of Consumer Culture**, v.8, n.1, p.69–89, 2008.

WESCHENFELDER, V. I.; FABRIS, E. T. H. Tornar-se mulher negra: escrita de si em um espaço interseccional. **Rev. Estud. Fem.** 2019, v.27, n.3.

WERNEK, J. P. Nossos passos vêm de longe! Movimento de Mulheres Negras e Estratégias Políticas contra o Sexismo e o Racismo. *In. Mulheres Negras: um olhar sobre as lutas sociais e as políticas públicas no Brasil.* Rio de Janeiro, Criola, 2010.

YACCOUB, H. **Antropologia do Consumo.** [201-] Disponível em: <http://hilaineyaccoub.com.br/antropologia-do-consumo-2/>. Acesso em: 01 out. 2020.

VIEIRA, B. **Mundo do Trabalho das Mulheres:** ampliar direitos e promover a igualdade. *In* Quando sexo, raça e classe se encontram: mulheres negras no mercado de trabalho e políticas públicas. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres / Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesisit, jun. 2017.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Administração 24, 25, 65, 66, 68, 89, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 110, 111, 126, 127, 129, 135, 152, 153, 154, 155, 158, 173, 174, 223, 224, 235, 237, 238, 239, 240, 242, 244, 246

Advogado 127, 128, 129, 132, 133, 134

Afroempreendedorismo 195, 198, 203, 205, 210, 211

Agência 1, 2, 3, 4, 5, 42, 66, 95, 102

Armazenagem 114, 115, 119, 120, 122, 124, 125, 129, 130, 227

B

BPM 72, 73, 74, 75, 76, 86, 87, 136, 143, 144, 145, 148, 149, 150, 152, 153, 154

Brasil 13, 15, 19, 20, 22, 23, 40, 42, 43, 45, 47, 50, 61, 64, 65, 66, 92, 97, 105, 107, 113, 132, 136, 137, 138, 147, 152, 154, 157, 161, 162, 172, 174, 175, 176, 178, 179, 193, 194, 195, 197, 199, 200, 204, 205, 206, 207, 209, 210, 211, 212, 214, 216, 217, 222, 223, 230, 232, 234, 235, 238, 239, 240, 241, 242, 244

C

Classe 194, 195, 196, 197, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 207, 209, 210, 212, 242

Cliente 20, 49, 50, 55, 74, 85, 86, 91, 94, 102, 116, 126, 127, 131, 133, 134, 155, 164, 169, 198, 217, 219, 226, 227, 228, 229

Código de defesa do consumidor 213, 215, 219, 220, 223, 238, 242, 243, 245

Comunicação 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 17, 20, 24, 46, 55, 93, 205, 208, 210, 216, 218, 219, 222, 225, 227, 228, 229, 233, 234, 235, 246

Contabilidade pública 237, 238, 244

Contrato administrativo 237, 238, 244

Contratos 44, 103, 111, 180, 237, 238, 239, 240, 242, 243, 244, 245

Cotação eletrônica 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113

D

Desenvolvimento sustentável 18, 19, 136, 137, 138, 140, 141, 142, 143, 154

Divisão sexual do trabalho 195, 196, 198, 199, 200, 201, 203, 204, 205, 207, 208, 209, 210, 211

E

E-commerce 216, 220, 223, 228, 229, 234, 235

Empreendedores 40, 44, 55, 56, 58, 70, 139, 147, 163, 166, 198, 205, 206, 208, 215, 220, 225, 226

Empreendedorismo 20, 41, 42, 43, 50, 53, 56, 58, 63, 64, 65, 66, 68, 138, 195, 198, 199, 201, 203, 204, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 223

Empresas 12, 13, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 98, 99, 102, 130, 131, 136, 137, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 178, 179, 193, 214, 217, 218, 219, 222, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 239, 240, 246

Estratégia 49, 65, 103, 109, 128, 129, 132, 133, 134, 141, 148, 153, 154, 204, 211, 213, 224, 225, 226, 228, 246

F

Filas 114, 115, 116, 117, 119, 126

Fracasso 106, 109, 110, 111, 174

G

Gênero 166, 179, 193, 195, 198, 200, 201, 202, 203, 206, 207, 209, 210, 211

Gestão 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 20, 24, 25, 26, 40, 42, 43, 44, 47, 51, 54, 56, 58, 59, 61, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 71, 95, 108, 109, 113, 128, 131, 134, 136, 137, 139, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 156, 157, 158, 159, 160, 163, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 173, 195, 214, 224, 246

I

Identidade 5, 12, 13, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 181, 187, 193, 194, 198, 203, 205, 206, 209, 211, 217

Imagem 12, 13, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 116, 145, 163, 189, 227, 228

Incubadoras de empresas 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 51, 53, 54, 55, 59, 60, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71

Inserção produtiva 175, 176, 177, 178, 179, 184, 188, 190, 191, 192

Internet 4, 8, 9, 18, 57, 74, 92, 95, 98, 99, 103, 104, 164, 208, 217, 218, 219, 223, 224, 225, 228, 232, 233, 234, 235, 236

J

Jovens 43, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194

Juventude 175, 194

L

Licitações 107, 108, 111, 237, 238, 239, 240, 242, 244, 245

Liderança 6, 20, 26, 92, 148, 153

Logística 22, 114, 115, 117, 118, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 152

M

Marketing 44, 51, 61, 103, 104, 115, 134, 213, 214, 217, 218, 219, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236

MEI 198, 199, 214

Micro e pequenas empresas 42, 44, 48, 68, 136, 137, 146, 148, 149, 150, 151, 154, 155, 156, 157, 158, 160, 161, 162, 165, 166, 170, 171, 172, 173, 174, 214, 222, 246

Mídias sociais 224, 225, 226, 230, 234, 236

Mobile banking 88, 89, 90, 92, 94, 95, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 104

Modelo de negócios 40, 43, 48, 49, 52, 53, 58, 59, 60, 61, 63, 70

Mulheres 96, 184, 195, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 220

O

Orçamento 50, 63, 106, 109, 111, 113, 244

Organização 7, 8, 16, 17, 19, 22, 23, 24, 26, 43, 48, 49, 50, 68, 94, 114, 115, 117, 118, 126, 128, 130, 138, 140, 142, 143, 145, 146, 147, 149, 151, 153, 159, 181, 186, 211, 217

P

Portugal 1, 42, 46, 53, 54, 56, 57, 58, 60, 69

Processo judicial 127, 128, 132, 133

Projeto profissional 176, 177, 178, 184, 185, 187, 188, 189, 190, 191, 192

R

Raça 195, 196, 197, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 209, 210, 211, 212

Racialização 195, 196, 203, 209

Reciclagem 114, 115, 125, 126, 139

Rio de Janeiro 23, 24, 43, 65, 66, 67, 103, 104, 126, 134, 136, 137, 138, 148, 150, 151, 152, 153, 154, 172, 192, 193, 194, 210, 211, 212, 235, 245

S

Sustentabilidade 19, 20, 50, 53, 56, 57, 61, 67, 71, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 147, 148, 150, 152, 153, 154

T

Teoria 1, 2, 9, 13, 14, 24, 49, 53, 65, 114, 116, 117, 119, 125, 126, 172, 182, 217, 218, 245

Totem 13, 15, 16, 18, 21, 23

Totemismo 12, 15, 16, 23, 24

Trabalho 5, 6, 7, 13, 20, 40, 51, 94, 109, 114, 116, 120, 126, 127, 128, 132, 143, 150, 153, 158, 162, 163, 165, 168, 170, 171, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 214, 238, 241, 242

V

Varejo virtual 213


Vendas 119, 147, 218, 219, 220, 225, 226, 227, 228, 229, 232, 233, 234


Vida profissional 131, 175, 176, 177, 181, 187, 188, 190





AD MI NIS TRA ÇÃO:

Estudos organizacionais e sociedade

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](#) 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 

Atena
Editora

Ano 2021



AD MI NIS TRA ÇÃO:

Estudos organizacionais e sociedade

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 

Atena
Editora

Ano 2021