

ARTIGOS

DIFICULDADES QUE AS MULHERES ENFRENTAM AO EMPREENDER: O PAPEL DAS COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS E DA RESILIÊNCIA HUMANA NA SUPERAÇÃO DESSAS BARREIRAS

DIFFICULTIES THAT WOMEN FACE IN ENTREPRENEURSHIP: THE ROLE OF ENTREPRENEURIAL COMPETENCES AND HUMAN RESILIENCE IN OVERCOMING THESE BARRIERS

RESUMO

As mulheres estão, cada vez mais, conquistando seu espaço no campo do empreendedorismo. No entanto, essas empresárias ainda enfrentam diversas barreiras durante o desenvolvimento do seu empreendimento. Nesse sentido, este estudo teve como objetivo avaliar as competências empreendedoras de mulheres empresárias do Distrito Federal. A pesquisa, de abordagem quantitativa, foi realizada com 108 mulheres, mensurando as suas competências empreendedoras e a resiliência humana. Os resultados revelaram que as principais dificuldades que as mulheres enfrentam são a falta de reconhecimento de suas habilidades como empreendedora e a percepção de tratamento diferenciado por ser mulheres. As principais competências desenvolvidas foram exigência de qualidade e eficiência, persistência e comprometimento. Quanto à resiliência, os fatores autossuficiência e perseverança apresentaram as maiores médias. O estudo constatou que as mulheres que possuem filhos não têm competências distintas das mulheres que não são mães. Por fim, foi possível inferir que a resiliência explica o desenvolvimento de competências empreendedoras.

Palavras-chave: empreendedorismo feminino; competências empreendedoras; resiliência.

ABSTRACT

Women are increasingly conquering their space in the field of entrepreneurship. However, these businesswomen still face several barriers during their venture development. In this sense, this study aimed to evaluate the entrepreneurial skills of women

Martina Sara Guimarães Cardoso

maasgcardoso@gmail.com

Graduada em Administração pelo Centro Universitário de Brasília (UniCEUB). Brasília - DF - BR.

Igor Guevara Loyola de Souza

guevara.igor@gmail.com

Doutor em Administração (PPGA-UnB). Professor no Centro Universitário de Brasília (UniCEUB). Membro do Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário de Brasília (CEP/UniCEUB). Representante estadual da Associação Nacional dos cursos de Graduação em Administração (ANGRAD). Project Management Professional (PMP). Consultor nos segmentos de gestão de pessoas, projetos e processos. Brasília - DF - BR.

entrepreneurs in the Federal District. The research with a quantitative approach was carried out with 108 women, measuring their entrepreneurial skills and human resilience. The results revealed that the main difficulties that women face are the lack of recognition of their skills as entrepreneurs and the perception of differentiated treatment for being women. The primary competencies developed were the demand for quality and efficiency, persistence, and commitment. As for resilience, the factors self-reliance and perseverance had the highest averages. The study found that women who have children do not have different skills from women who are not mothers. Finally, it was possible to infer that resilience explains the development of entrepreneurial skills.

Keywords: female entrepreneurship; entrepreneurial skills; resilience.

1 INTRODUÇÃO

O número de empresas criadas por mulheres tem crescido muito nos últimos anos. O Brasil tem a 7ª maior proporção de mulheres entre os empreendedores iniciais em comparação com os homens (em ranking composto por 49 países). Com isso, observa-se o crescimento constante das mulheres nas atividades empreendedoras (GEM, 2018). Um diagnóstico realizado pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), junto com o Sebrae em 2018, indica que as mulheres representam 34% dos Donos de Negócio (indivíduos que estão à frente de um negócio), na média nacional. Essas mulheres também constituem 48% dos Microempreendedores Individuais (MEI), trabalhando, em grande parte, nas atividades de beleza, moda e alimentação, ou seja, mais voltada para o setor de prestação de serviços.

As mulheres empreendedoras são mais jovens e possuem nível de escolaridade 16% mais elevado que os homens (SEBRAE, 2018). No entanto, elas continuam recebendo 22%

abaixo dos homens, um contexto que vem repetindo-se desde 2015, de acordo com as informações da PNADC (IBGE, 2018). Além disso, os resultados em organizações com maior número de mulheres nos cargos de lideranças são melhores e com maior desempenho, e também essas empresas que adotam a política de igualdade de gênero atraem e retêm talentos com mais facilidade, com um crescimento de 10% a 15% em sua receita (OIT, 2019).

Mesmo que as mulheres comprovem ter uma escolaridade maior que a dos homens, elas ainda trabalham com remunerações mais baixas e ainda limitadas a alguns departamentos de mercado (LAGES, 2008). Isso também explica a proporção de negócios criados por necessidade ser representado em maior parte por mulheres.

Outra dificuldade que a mulher enfrenta é na concessão de empréstimo bancário. As mulheres empreendedoras pagam taxas de juros maiores que as dos homens (SEBRAE, 2018). Os homens possuem uma taxa de inadimplência de 4,2% enquanto as mulheres possuem 3,7% (SEBRAE, 2018). Dessa forma, pode-se observar que nem os indicadores de inadimplência mais baixos identificados pelas pagadoras do sexo feminino foram o bastante para gerar uma redução dos juros.

As competências empreendedoras podem ser um mecanismo de superação dessas dificuldades que as mulheres enfrentam ao empreender (FEUERSCHUTTE; GODOI, 2007). Quais seriam as principais competências empreendedoras que elas possuem? Questiona-se quais as barreiras que as mulheres enfrentam para iniciar e manter o seu negócio?

O presente artigo tem como objetivo avaliar as competências empreendedoras de mulheres empresárias do Distrito Federal. Foram definidos como objetivos específicos deste estudo:

- a) identificar as dificuldades que essas mulheres enfrentam ao empreender;
- b) comparar as competências empreendedoras com características pessoais e;
- c) verificar a relação da resiliência com as competências empreendedoras.

Justifica-se a pesquisa pela importância para a contribuição ao tema do empreendedorismo feminino, desvendando as principais dificuldades que as mulheres do Distrito Federal possuem para empreender quais suas principais competências para gerir os seus negócios. De acordo com a Companhia de Planejamento (Codelplan), em um relatório realizado em 2018, as mulheres do DF correspondem a 52,2% da população do estado (CODEPLAN, 2019).

Este estudo também é relevante para muitas mulheres que estão procurando espaço de trabalho, visto que existe uma desigualdade salarial no âmbito do setor empresarial, que remunera as mulheres - em média - com 76,5% do rendimento dos homens (IBGE, 2018). Reforça-se, também, a importância do debate acerca da igualdade de gênero para a formulação de políticas públicas do país.

O referencial teórico deste artigo abordará as dificuldades que as mulheres possuem ao empreender. Na sequência, serão abordadas as competências empreendedoras. O conceito de resiliência humana finalizará o referencial teórico. A metodologia e os resultados estão orientados aos objetivos específicos do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 EMPREENDEDORISMO FEMININO E SUAS DIFICULDADES

O empreendedorismo feminino não se trata apenas da inserção da mulher no mercado de trabalho para o complemento de renda. Trata-se, também, da influência e mudanças sociais decorrente dessa inserção (GOMES *et al.*, 2014). Nos dias de hoje, as mulheres são reconhecidas por exercerem um papel importante para o crescimento do país, em relação à diversidade dos agentes econômicos (MICOZZI; LUCARELLI, 2016).

Os acontecimentos econômicos que possibilitaram as mulheres se introduzirem ao mercado de trabalho (na categoria de empresária) foram:

a) o grande progresso do setor de serviços, que levou as mulheres a se promoverem como empresárias de pequenas empresas;

b) a terceirização, que desenvolveu mais o número de mulheres trabalhando em microempreendimentos (CARREIRA; AJAMIL; MOREIRA, 2001).

Outros acontecimentos que impactaram mudanças no trabalho feminino foram: queda na taxa de fecundidade (que foi, principalmente, nas regiões mais desenvolvidas do país) e aumento da expectativa de vida das mulheres (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004).

Dessa forma, a mulher começou a conquistar o seu espaço no setor empresarial. Isto ocorreu devido a seus investimentos em sua educação, para se preparar e se qualificar cada vez mais para o mercado de trabalho. Além dos investimentos em educação, o controle mais eficiente da reprodução humana e o crescimento do movimento feminista contribuíram para o estabelecimento da mulher como trabalhadora e empreendedora (CASTELLS, 1999; MUSSAK, 2004).

Apesar de obterem seu espaço e reconhecimento no decorrer dos anos, ainda existem muitos obstáculos que elas enfrentam, como a dificuldade para ter estabilidade dos seus direitos na sociedade, a falta de reconhecimento de suas habilidades individuais como empreendedoras e também o conciliamento dos diversos papéis de empreendedora, mãe e esposa, ou seja, o conflito entre trabalho e família (CARRIJO; FERREIRA, 2017). Outro fator muito mencionado é a questão financeira, que é a falta de planejamento, dificuldade na concessão de empréstimo bancário, a redução dos investimentos e a crise financeira que, como resultado, traz o aumento de demissões, dificuldade em encontrar um trabalho de qualidade, baixa remuneração, o que acarreta a pouca qualificação, pouca experiência e baixa confiança dos empreendedores (ALPERSTED; FERREIRA; SERAFIM, 2014).

A respeito das motivações que levam as mulheres a empreenderem, os mais apontados são o interesse para ter estabilidade financeira

ra, autonomia, liberdade, realização pessoal e fazer o que gosta (SARFARAZ; FAGHIH; MAJD, 2014). Por outro lado, existem, também, as motivações por necessidade, que podem ser devido a alguma crise econômica, insatisfação com o trabalho, dificuldade para se realocar no mercado. Dessa forma, o empreendedorismo acaba tornando-se uma alternativa para a geração de trabalho e renda (CAMARGO *et al.*, 2010).

No Brasil, a proporção de negócios por necessidade é maior no grupo das mulheres. Elas optam pela carreira de empreendedora devido à necessidade e à falta de oportunidade, logo, iniciam um negócio com o propósito de fornecer subsídios e rendas para sua família e para si (GEM, 2018).

Para uma maior participação das mulheres nas atividades empresariais, é necessário que elas desenvolvam determinadas competências, como identificação de oportunidades, capacidade de gestão, comprometimento e capacidade de se posicionar corretamente em diversos cenários. Essas características irão contribuir para uma ação efetiva do seu negócio (ANTONELLO, 2005).

2.2 COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS

O termo competência é utilizado para denominar as características de um indivíduo competente para fazer algo (FLEURY; FLEURY, 2001). Ela pode ser definida como uma ação em que a pessoa estimula conhecimentos em diferentes situações (LE BOTERF, 2003). São características que um sujeito possui e que trata de diferentes peculiaridades de personalidade, habilidades e conhecimentos, que são instigados por experiências, treinamentos, traços familiares, educação e outros fatores demográficos (NASSIF; ANDREASSI; SIMÕES, 2011). A competência engloba os recursos inerentes à pessoa que são eles constituídos pelos saberes (teórico), pelo saber-fazer (formalizados e empíricos), pelos recursos pessoais (aptidão, fisioló-

gicos e emocionais) e, por fim, pelo querer agir (atitudes e práticas) (FEUERSCHUTTE; GODOI, 2008).

Para desenvolver as competências, é necessário ter o conhecimento junto com ações, ou seja, conectar o conhecimento teórico com as práticas organizacionais, para que, dessa maneira, seja estimulado o desenvolvimento das pessoas. Conseqüentemente, isso trará benefícios para a organização (BITENCOURT, 2005).

A respeito das competências empreendedoras, elas são definidas como um conjunto de conhecimento, habilidades e atitudes que possibilita um sujeito a ser competente no gerenciamento de um negócio (ZAMPIER; TAKAHASHI, 2011). Esse termo possui um grande diferencial para determinar o sucesso e fracasso de uma carreira e da criação do próprio negócio. Elas podem ser definidas como a habilidade de estipular uma visão em longo prazo, gerar oportunidades para o seu negócio, potencializar as pessoas que estão presentes na organização e determinar modelos de desempenho (FEUERSCHUTTE; GODOI, 2007).

As competências relacionadas com as posturas empreendedoras auxiliam no envolvimento de qualidades que agregam valor no convívio entre todos os membros da organização. Isso ocorre quando esses atributos são identificados, como habilidades conceituais, comprometimento, identificação de oportunidades, interesses individuais e organizacionais (MAMEDE; MOREIRA, 2005).

Existem diversos estudos preocupados em criar tipologias ou modelos que possibilitem a identificação de competências empreendedoras. Entre eles, é importante destacar o estudo de Lenzi (2008), que aborda dez características de comportamento empreendedor acopladas em três conjuntos, de acordo com o quadro 1.

Quadro 1 - Competências empreendedoras

Conjunto	Competência	Descritores
Conjunto de Realização	BOI - Busca de oportunidade e iniciativa	Faz coisas antes de solicitado ou, antes, forçado pelas circunstâncias. Age para expandir o negócio a novas áreas, produtos ou serviços. Aproveita oportunidades fora do comum para começar um negócio, obter financiamentos, equipamentos, terrenos, local de trabalho ou assistência.
Conjunto de Realização	CRC – Correr Riscos Calculados	Avalia alternativas e calcula riscos deliberadamente. Age para reduzir os riscos ou controlar os resultados. Coloca-se em situações que implicam desafios ou riscos moderados.
Conjunto de Realização	EQE – Exigência de Qualidade e Eficiência	Encontra maneiras de fazer as coisas melhor e/ou mais rápido ou mais barato. Age de maneira a fazer coisas que satisfazem ou excedem padrões de excelência. Desenvolve ou utiliza procedimentos para assegurar que o trabalho seja terminado a tempo ou que o trabalho atenda a padrões de qualidade previamente combinados.
Conjunto de Realização	PER – Persistência	Age diante de um obstáculo Age repetidamente ou muda de estratégia a fim de enfrentar um desafio ou superar um obstáculo. Assume responsabilidade pessoal pelo desempenho necessário para atingir as metas e os objetivos.
Conjunto de Realização	COM – Comprometimento	Faz um sacrifício pessoal ou despense um esforço extraordinário para complementar uma tarefa. Colabora com os empregados ou coloca-se no lugar deles, se necessário, para terminar um trabalho. Esforça-se para manter os clientes satisfeitos e coloca em primeiro lugar a boa vontade em longo prazo.
Conjunto de Planejamento	BDI – Busca de Informações	Dedica-se, pessoalmente, a obter informações de clientes, fornecedores e concorrentes. Investiga pessoalmente como fabricar um produto ou fornecer um serviço. Consulta os especialistas para obter assessoria técnica ou comercial.
Conjunto de Planejamento	EDM – Estabelecimento de Metas	Estabelece metas e objetivos que são desafiantes e que têm significado pessoal. Define metas em longo prazo, claras e específicas. Estabelece metas em curto prazo, mensuráveis.

Conjunto de Planejamento	PMS – Planejamento e Monitoramento Sistemáticos	Planeja dividindo tarefas de grande porte em subtarefas com prazos definidos. Constantemente, revisa seus planos levando em consideração os resultados obtidos e as mudanças circunstanciais. Mantém registros financeiros e utiliza-os para tomar decisões.
Conjunto de Poder	PRC – Persuasão e Rede de Contatos	Utiliza estratégias deliberadas para influenciar ou persuadir os outros. Utiliza pessoas-chave como agentes para atingir seus próprios objetivos. Age para desenvolver e manter relações comerciais.
Conjunto de Poder	IAC – Independência e Autoconfiança	Busca autonomia em relação a normas e controles de outros Mantém seu ponto de vista, mesmo diante da oposição ou de resultados inicialmente desanimadores. Expressa confiança em sua própria capacidade de completar uma tarefa difícil ou de enfrentar um desafio.

Fonte: (LENZI, 2008).

O quadro 1 apresenta dez competências empreendedoras, com trinta definições de conduta que um empreendedor precisa para ter para o sucesso de seu negócio. Sendo elas: busca de oportunidade e iniciativa (capacidade de identificar oportunidades de mercados em diferentes formas); correr riscos calculados (capacidade de prever ações antes de colocá-las em prática); exigência de qualidade e eficiência (capacidade de fazer sempre o melhor, satisfazendo e superando expectativas); persistência (capacidade de manter o foco nos seus objetivos, enfrentando todos os obstáculos); comprometimento (capacidade de manter dedicação ao seu negócio); busca de informações (capacidade de estar saber todos os processos do seu negócio e também dos seus clientes, fornecedores e concorrentes); estabelecimento de metas (capacidade de definir com clareza todas as suas metas); planejamento e monitoramento sistemáticos (capacidade de planejar seus processos e monitorar seus resultados); persuasão e rede de contatos (capacidade de influenciar e persuadir seus agentes-chave para alcançar seus objetivos); independência e autoconfiança

(capacidade de possuir confiança mesmo diante de resultados inesperados).

Esse modelo é aplicado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e pelo Sebrae para projetos de treinamento de capacitação de empreendedores, como o Programa para Empresários e Futuros Empreendedores - EMPRETEC (LIZOTE; VERDINELLI, 2014). Apesar de os treinamentos serem um mecanismo de desenvolvimento das competências, é incorreto afirmar que as pessoas não desenvolvem as competências em outras situações. Mudanças econômicas e no mercado de trabalho impulsionam novas exigências de características pessoais e profissionais das pessoas (CRUZ; MORAES, 2013). Uma característica pessoal marcante nas mulheres é o fato de terem ou não filhos, pois isso muda a dinâmica da sua vida pessoal e social (CAPONE; SOUZA, 2021). Dessa forma, entende-se que **H1:** as competências empreendedoras diferem entre as mulheres que possuem filhos e as que não possuem.

Portanto, as competências e as formas como o indivíduo renasce após as dificulda-

des representa um grande diferencial para o sucesso ou fracasso de sua carreira ou negócio (CRUZ; MORAES, 2013). Denomina-se essa capacidade de adaptação, após dificuldades na vida, de resiliência.

2.3 RESILIÊNCIA

No dicionário da língua inglesa, existem dois significados para resiliência. O primeiro se refere à capacidade de retornar para seu estado de saúde ou de espírito habitual após passar por alguma doença ou dificuldades. O segundo se refere à capacidade de um elemento voltar à forma inicial quando a pressão é retirada (flexibilidade). Nesses dois termos, pode ser notado que ele se aplica tanto para materiais, quanto para pessoas (YUNES, 2001).

O termo resiliência se origina da física para uma grande coleção de disciplinas, por exemplo, psicologia, sociologia, economia e matemática, com a finalidade de facilitar um entendimento melhor acerca de como todas essas áreas se comportam para lidar, inovar e se adaptar (GUNDERSON; HOLLING, 2002).

A resiliência é utilizada em várias áreas do conhecimento. No âmbito das ciências humanas, no domínio da Administração, a interpretação é feita na habilidade que o indivíduo possui para reinventar, de maneira dinâmica, o seu modelo de negócio, conforme as circunstâncias se alteram (HAMEL; VALIKANGAS, 2013).

Essa habilidade é um processo que é desenvolvido ao longo da vida. De um lado está a solução de um problema, a aflição, os perigos e as situações estressantes que induzem a vulnerabilidade, e do outro lado, as forças, as habilidades e a capacidade dos gestores para reagir aos confrontos, ou seja, implica a competência de solucionar as situações adversas, assim como elaborar novas saídas. Essas são as habilidades que constitui o indivíduo que pode ser chamado de resiliente (TROMBETA; GUZZO, 2002; CHEWNING; LAI; DOERFEL, 2012).

Essas características são essenciais para o desenvolvimento do setor empresarial. Um

indivíduo com alto nível de resiliência estará mais preparado para as mudanças e os efeitos que podem acontecer; isso pode ser comprovado por serem mais eficazes para enfrentar e se antecipar com mais facilidade às mudanças (CONNER, 1995).

A resiliência pode não ser somente uma característica individual, ela também necessita estar presente nas organizações, para formar uma sociedade mais resiliente. Uma organização resiliente é aquela que é inteligente, flexível, em que as pessoas são talentosas, livres, responsáveis e competentes, para que, dessa forma, ela funcione com um vínculo de confiança, empatia e solidariedade entre todos (TAVARES, 2001).

Existe uma relação verdadeira entre resiliência e empreendedorismo, como um atributo fundamental para a superação das dificuldades e a conquista para o sucesso do seu negócio. Um empreendedor resiliente está em busca constante de conhecimentos e acredita na sua capacidade para gerenciar uma organização, pois, por meio da resiliência, eles se reinventam e se dedicam para a manutenção de seus empreendimentos para um bom desempenho (CRUZ; MORAES, 2013). Desta forma, acredita-se que

H2: a resiliência está positivamente relacionada às competências empreendedoras.

Tendo como base os suportes teóricos, a seguir, serão descritos os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa.

3 METODOLOGIA

Este estudo é classificado como abordagem quantitativa, por se tratar de uma pesquisa que trabalhou com números, escalas e índices (FLICK, 2012), e tem o objetivo de esclarecer quais as dificuldades que as mulheres empresárias enfrentam, quais competências empreendedoras elas possuem para gerir o seu negócio e seu nível de resiliência humana. O quadro 2 apresenta os procedimentos metodológicos da pesquisa.

Quadro 2 - Procedimentos metodológicos

Abordagem	Instrumentos	Amostragem	Amostra	Análise
Quantitativa	Questionário	Não probabilística por acessibilidade	Mulheres empresárias no DF	Estatística descritiva e inferencial (Mann Whitney e Regressão Linear)
	Escala de competências			
	Escala de resiliência			

Fonte: elaboração própria (2022).

Como instrumento para a realização da pesquisa, foi utilizado um questionário fechado dividido em quatro partes. A primeira parte caracteriza o perfil das respondentes a respeito das suas características demográficas (idade, escolaridade, origem étnica, estado civil, renda familiar). Na segunda parte, o questionário levantou as principais barreiras que as mulheres enfrentam para empreender.

Na sequência, o questionário contemplou duas medidas: uma de competências empreendedoras e uma de resiliência, em que as mulheres responderam ao questionário sobre si próprias, como uma autoavaliação. A primeira medida descreve que competências empreendedoras as mulheres possuem. Utilizou-se, portanto, a escala de competências criada por Cooley (1990) e validada por Lenzi (2008). Esse modelo continha trinta questões e foi dividido em três conjuntos: o de realização, que é constituído por cinco competências (busca de oportunidade e iniciativa - BOI; correr riscos calculados - CRC; exigência de qualidade e eficiência - EQE; persistência - PER; e comprometimento - COM); o de planejamento é formado por três competências (busca de informação - BDI; estabelecimento de metas - EDM; e planejamento e monitoramento sistemáticos - PMS); e, por fim, o conjunto de poder que é composto por duas competências (persuasão e rede de contatos - PRC; e independência e autoconfiança - IAC).

Para medir resiliência, utilizou-se o modelo criado por Wagnild e Young (1993) para mensurar os níveis de adaptação positiva em situações de conflito. Essa medida é composta por 25 itens e dividida em cinco fatores: autossuficiência (itens 02, 09, 13, 18

e 23), sentido de vida (itens 04, 06, 11, 15 e 21), equanimidade (itens 07, 12, 16, 19 e 22), perseverança (itens 01, 10, 14, 20 e 24) e singularidade existencial (itens 03, 05, 08, 17 e 25).

Ambas as medidas (competências e resiliência) foram mensuradas por uma escala de concordância do tipo *likert* de 5 pontos, variando entre discordo totalmente e concordo totalmente. A escala *likert* é apresentada por meio de declarações, que é utilizado para a mensuração de comportamentos, opiniões e percepções de maneira confiável. Esse modelo pode ser estruturado com três ou mais níveis de alternativas (FLICK, 2012).

A aplicação do questionário ocorreu pela plataforma *Google Forms* e foi divulgado por meio dos aplicativos *Whatsapp*, *Instagram*, *Facebook*, *Linkedin* e e-mails no intervalo dos dias 28 de setembro a 12 de outubro de 2020. A amostragem utilizada nesta pesquisa foi classificada como não probabilística por acessibilidade (FLICK, 2012).

A análise de dados foi produzida por meio de uma estatística descritiva (média e desvio-padrão). Para os testes de comparação entre grupos (relacionados à hipótese 1), utilizou-se a alternativa não paramétrica do Teste T, o teste de Mann-Whitney. Esses testes são utilizados para comparar a relação de dois conjuntos de dados para calcular se existe alguma probabilidade de que as distinções desses dois grupos ocorrem por motivo do acaso (FLICK, 2012; FIELD, 2020). Por fim, para testar a hipótese 2 do estudo, utilizou-se o teste de regressão linear, com utilização de 5000 reamostragens (*bootstrapping*) e interpretação pelo intervalo de confiança (FIELD, 2020).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise de resultados seguirá, como sequência, os objetivos específicos da pesquisa, a fim de facilitar a interpretação dos resultados.

4.1 AMOSTRA

A amostra da pesquisa foi composta por 108 mulheres empresárias que residem no DF. Quanto à idade, 6 (5,46%) das respondentes possuem até 20 anos, 24 (22,15%) de 21 a 25 anos, 27 (23,2%) de 26 a 30 anos, 13 (12,11%) de 31 a 35 anos, 7 (8,42%) de 36 a 40 anos, e 33 (28,78%) acima de 41 anos.

Metade da amostra foi composta por mulheres solteiras (50,01%). As mulheres casadas representaram 40,7% da amostra, seguidas por divorciadas (6,5%) e viúvas (2,8%). No que tange à escolaridade, a maioria possui ensino superior completo (38%) ou nível médio completo (34,3%). Um quarto das respondentes possui alguma pós-graduação: especialização (21,3%) e mestrado (4,6%). Metade da amostra (50,9%) não possui filhos. A respeito da renda familiar média mensal, verificou-se uma amostra grande daquelas que possuem entre 4 a 10 salários-mínimos (39,8%).

Em termos da classificação dos negócios, observou-se que mais da metade da amostra foi constituída por mulheres que atuam no ramo de serviços (52,81%). As mulheres que atuam no ramo comercial correspondem a 42,6%, em seguida, o campo de indústrias com 4,6%. Quanto à motivação para abertura do seu empreendimento, quase metade das mulheres mencionaram que iniciaram seu empreendimento devido a alguma necessidade (49,1%). Em seguida, foram citadas por realização pessoal com 23,1%, por oportunidade com 18,5%, e por ampliação de renda com 9,3%. Esses números comprovam que, devido à crise econômica ou por passarem por dificuldades, muitas mulheres começaram a empreender por causa de alguma adversidade, tornando-se o grupo que mais possui negócios

por necessidade (CAMARGO *et al.*, 2010; GEM, 2018).

Em relação ao tempo de mercado, quase um terço das mulheres declarou possuir até um ano de atividade (30,6%). Os empreendimentos que possuem de 2 a 4 anos representaram 20,4%, em seguida, aqueles que possuem de 5 a 7 anos (14,8%), de 8 a 10 anos (13%), e, por fim, aqueles com mais de 10 anos (21,2%). Esses resultados validam que, embora os empreendimentos por mulheres estejam em crescimento para a geração de novos negócios, ainda existem muitas barreiras para progredir (CARRIJO; FERREIRA, 2017). Tendo como base essa amostra, a seguir, serão descritos os resultados obtidos na pesquisa.

Apesar da amostragem não probabilística da pesquisa, considera-se o tamanho da amostra adequado para as análises realizadas. Cohen (1988) afirma que, para um tamanho de amostra se revelar suficiente na geração, análise e homologação de modelos válidos (poder), estes devem ser determinados, considerando, adequadamente, as seguintes condições: o número de variáveis sob análise, o tamanho do efeito esperado (f^2), o nível de confiança (α), e o poder ($1-\beta$) foram considerados tamanho de efeito “grande” ($f^2 = .8$), $\alpha = .05$, e $1-\beta = .95$, conforme orientação de Cohen (1988)¹. Sob essa consideração, os resultados demonstraram que o tamanho de amostra estipulado para o estudo foi suficientemente apropriado ($N > 70$).

4.2 DIFICULDADES PARA EMPREENDER

A tabela 1 demonstra os desafios e as dificuldades que as mulheres enfrentam ao abrir os seus negócios, de acordo com os dados da pesquisa. Nesta pergunta, as respondentes podiam escolher mais de uma opção. Abaixo será possível observar a quantidade de respostas para cada item.

¹ Para determinar as amostras, foi usado o software G*Power versão 3.1.9.4.

Tabela 1 - Dificuldades para empreender

Fatores	Total de respostas (%)
Falta de reconhecimento de suas habilidades como empreendedora	61 - (56,5%)
Percepção de tratamento diferenciado por ser mulher	59 - (54,6%)
Concorrência	49 - (45,4%)
Insegurança	48 - (44,4%)
Falta de experiência gerencial	44 - (40,8%)
Dificuldade para concessão de empréstimo bancário	43 - (39,8%)
Dificuldade para conciliar trabalho e família	36 - (33,3%)
Falta de planejamento	35 - (32,4%)
Preconceito por ser mulher	34 - (31,5%)
Medo de deixar emprego anterior	10 - (9,3%)
Falta de apoio familiar	7 - (6,5%)

Fonte: elaboração própria (2022).

Conforme a tabela 1, mais da metade das mulheres mencionou como dificuldade para abrir seu negócio a falta de reconhecimento de suas habilidades como empreendedora (56,5%) e a percepção de tratamento diferenciado por ser mulher (54,6%). Em seguida, mencionou a concorrência com 45,4%, a insegurança (44,4%), a falta de experiência gerencial (40,8%) e a dificuldade para concessão de empréstimo bancário (39,8%).

Quase um terço da pesquisa citou a dificuldade para conciliar trabalho e família (33,3%), a falta de planejamento (32,4%), o preconceito por ser mulher (31,5%). Por fim, as menos apontadas foram o medo de deixar o emprego anterior (9,3%) e a falta de apoio familiar (6,5%).

Esses resultados ressaltam a necessidade que as mulheres possuem em afirmar, constantemente, que são competentes. As mu-

lheres, constantemente, precisam provar que são capazes de administrar seus empreendimentos, e as dificuldades que elas enfrentam podem acabar acarretando pouca qualificação, pouca experiência e baixa confiança dessas empreendedoras (ALPERSTEDT; FERREIRA; SERAFIM, 2014).

4.3 COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS

A tabela 2 apresenta as estatísticas descritivas (média e desvio-padrão) da autoavaliação de competências empreendedoras das mulheres empresárias participantes da pesquisa. A média variava entre 1 e 5, sendo a média - 5 determinada como o maior nível possível de competências empreendedoras.

Tabela 2 - Competências empreendedoras

	Competência	Média	Desvio-padrão
Conjunto de Realização	PER - Persistência	4,15	0,73
Conjunto de Realização	EQE - Exigência de qualidade e eficiência	4,09	0,79
Conjunto de Realização	COM - Comprometimento	4,09	0,81
Conjunto de Planejamento	BDI - Busca de informações	3,98	0,79
Conjunto de Poder	IAC - Independência e autoconfiança	3,98	0,78
Conjunto de Planejamento	EDM - Estabelecimento de metas	3,91	0,87
Conjunto de Realização	BOI - Busca de oportunidades e iniciativa	3,89	0,94
Conjunto de Planejamento	PMS - Planejamento e monitoramento sistemático	3,84	0,85
Conjunto de Realização	CRC - Correr riscos calculados	3,80	0,78
Conjunto de Poder	PRC - Persuasão e rede de contatos	3,78	0,92

Fonte: elaboração própria (2022).

Na tabela 2, pode ser observado que as competências de persistência ($M = 4,15$; $DP = 0,73$), exigência de qualidade e eficiência ($M = 4,09$; $DP = 0,79$), e comprometimento ($M = 4,09$; $DP = 0,81$) obtiveram as maiores médias. Essas competências estão presentes no conjunto de realização. Desse modo, pode-se dizer, para essa amostra, que essas posturas empreendedoras auxiliam no desenvolvimento de gestoras que se adaptam (quando necessário) à utilização de estratégias de enfrentamento dos obstáculos sem perder o foco dos seus objetivos, agregando valor ao convívio entre todos os membros da organização. Porém, os resultados apresentaram uma autoavaliação mediana das competências em busca de oportunidade e iniciativa e a ocorrência de riscos calculados.

Em estudo similar, Lizote e Verdinelli (2014) apontam que, dentro do conjunto de realização, as competências de exigência de qualidade e eficiência ($M = 4,09$; $DP = 0,79$) e busca de oportunidades e iniciativa ($M = 3,89$; $DP = 0,94$) são preditoras do desempenho organizacional. Quanto ao conjunto de poder, apenas a independência e a autoconfiança ($M = 3,98$; $DP = 0,78$) estão relacionadas com o desempenho organizacional. Por fim, as três competências do conjunto de planejamento possuem relações estatisticamente significativas com o desempenho das organizações. Ou seja, para este estudo, percebe-se que há uma defasagem no desenvolvimento de competências que melhoram o desempenho das empresas. Seria interessante que as competências de planejamento - além da EQE e IAC - fossem priorizadas e aparecessem

com maiores médias, impactando o desempenho dos negócios geridos pelas mulheres empreendedoras.

No conjunto de planejamento e poder, as médias das competências variam entre 3,78 e 3,98. Com isso, pode-se analisar que as respondentes concordam menos em como realizar as operações do seu negócio da melhor maneira, como na análise de riscos do empreendimento, e parar recorrer pessoas-chave como agentes para atingir seus objetivos. Logo, é necessário que essas empreendedoras desenvolvam competências que auxiliem na capacidade de prever ações antes de colocá-las em prática. Também é necessário investir na capacidade de atrair agentes-chave para os objetivos de seu negócio para que, dessa forma, tenha-se o perfil esperado dos empreendedores em um ambiente organizacional (MAMEDE; MOREIRA, 2005).

Após a avaliação das competências empreendedoras e a identificação das dificuldades para se empreender, foi testada a hipótese 1 do estudo, a qual pressupunha que “as competências empreendedoras diferem entre mulheres que possuem filhos e as que não possuem”. Portanto, realizou-se teste de comparação entre grupos. Apesar de as variáveis apresentarem heterogeneidade das variâncias (com exceção da PRC), as distribuições das variáveis não cumpriram o pressuposto da normalidade (FIELD, 2020). Dessa forma, utilizou-se o teste não paramétrico de Mann Whitney para comparação entre grupos. A tabela 3 compara os resultados das competências empreendedoras com o fato de serem mães ou não.

Tabela 3 - Competências e relação entre filhos: comparação entre grupos

Competências	Possui filhos?	N	Média	Desvio-padrão	W	p valor
BOI	Não	55	3.806	0.953	1287,5	0,292
	Sim	53	3.975	0.924		
CRC	Não	55	3.739	0.747	1290,5	0,301
	Sim	53	3.855	0.820		
EQE	Não	55	4.206	0.774	1731,0	0,089
	Sim	53	3.962	0.797		
PER	Não	55	4.230	0.711	1641,0	0,254
	Sim	53	4.075	0.750		
COM	Não	55	4.261	0.713	1782,5	0,043
	Sim	53	3.918	0.865		

BDI	Não	55	4.030	0.735	1533,0	0,640
	Sim	53	3.931	0.853		
EDM	Não	55	3.788	0.957	1239,0	0,176
	Sim	53	4.044	0.768		
PMS	Não	55	3.764	0.940	1355,0	0,527
	Sim	53	3.918	0.751		
PRC	Não	55	3.600	1.045	1187,5	0,095
	Sim	53	3.975	0.739		
IAC	Não	55	3.879	0.822	1251,0	0,202
	Sim	53	4.094	0.714		

Fonte: elaboração própria (2022).

A competência “comprometimento” apresentou média alta para mulheres que não possuem filhos ($M = 4,261$; $DP = 0,713$). Essa competência foi a única, desta amostra, que apresentou diferença estatisticamente significativa entre as médias ($W = 1782,5$; $p = 0,043$). Conclui-se que, dessa forma, as mulheres que não possuem filhos se autoavaliam mais comprometidas do que as mulheres que possuem filhos. Isso pode ser explicado pela dificuldade para conciliar trabalho e família, que devido à falta de definição da divisão das atividades familiares com os outros membros da família acaba gerando uma carga maior e com mais pressão para as mulheres (CARRIJO; FERREIRA, 2017).

Apesar de esta competência (comprometimento) apresentar diferença entre as médias, rejeitou-se a hipótese 1. Além do p valor ter sido próximo do erro aceitável ($p < 0,05$), as outras nove competências não demonstraram indícios de validade, não corroborando a expectativa inicial do estudo.

4.4 RESILIÊNCIA

Na tabela 4, são demonstradas as médias dos fatores de resiliência humana das mulheres empreendedoras desta amostra. Sendo 1 (um) caracterizado como menor nível e 5 (cinco) como maior nível possível de resiliência humana.

Tabela 4 - Resiliência humana

Fator/Dimensão	Média	Desvio Padrão
Perseverança	4,07	0,58
Autossuficiência	4,04	0,65
Sentido de vida	3,98	0,55
Singularidade Existencial	3,92	0,65
Equanimidade	3,82	0,62

Fonte: elaboração própria (2021).

De acordo com a tabela 4, observa-se que perseverança ($M = 4,07$; $DP = 0,58$) e autossuficiência ($M = 4,04$; $DP = 0,65$) apresentaram as maiores médias. Para essa amostra, é possível afirmar que essas empreendedoras sabem do seu potencial e da sua capacidade de reconhecer seus limites, são pessoas que seguem em frente ao enfrentar desafios negativos do dia a dia sem desencorajar-se.

Sentido de vida, equanimidade e singularidade existencial apresentaram uma autoavaliação mediana, o que significa que, apesar de conseguirem enfrentar as adversidades, nem sempre esses desafios são encarados com flexibilidade e da melhor maneira possível, o que pode acabar afetando o desempenho do negócio.

Com intuito de descobrir se pessoas com mais resiliência humana explicam competências empreendedoras (hipótese 2), realizou-se um teste de regressão linear para verificar a relação entre as variáveis. Como variável independente, considerou-se um fator geral de competências empreendedoras ($M = 3,952$; $DP = 0,506$). Considerou-se um fator geral de resiliência ($M = 3,967$; $DP = 0,473$) como variável dependente. A tabela 5 demonstra o resultado da regressão linear.

Tabela 5 - Coeficiente de regressão linear: competências empreendedoras e resiliência

Competência Empreendedora	Erro padrão	Coeficiente padronizado (b)	95% IC Bca	
			Limite inferior	Limite superior
	0,087	0,523	0,317	0,657

Fonte: elaboração própria (2022).

Pela análise dos intervalos de confiança (5000 reamostragens; 95% IC BCa), determinou-se que a relação entre competência empreendedora e resiliência foi estatisticamente significativa [$b = 0,523$, IC 95% Bca (0,317 – 0,657)]. Verifica-se que essas mulheres, quanto mais resilientes, mais competências empreendedoras elas possuem. Nesta amostra, esse modelo apresentou uma alta explicação (R^2 ajustado = 0,266).

Esses resultados corroboram os achados de Cruz e Moraes (2013), os quais afirmam que as empreendedoras estão em busca de conhecimentos e acreditam na sua capacidade para gerenciar uma organização, pois, com a resiliência, elas se reinventam e se dedicam para um bom desempenho de seus empreendimentos.

5 CONCLUSÃO

Diante do exposto, considera-se que a pesquisa atingiu seu objetivo de avaliar as competências empreendedoras de mulheres empresárias do Distrito Federal. Primeiramente, foram identificadas as principais dificuldades que as mulheres enfrentam ao abrir um negócio. As

duas dificuldades mais citadas foram: a) falta de reconhecimento de suas habilidades como empreendedora e b) percepção de tratamento diferenciado por ser mulher. Essas dificuldades demonstram aspectos relacionados ao preconceito de uma sociedade patriarcal, já que nenhuma dessas duas dificuldades são passíveis de ser superadas pelas empreendedoras. A única alternativa é uma mudança na estrutura da sociedade, em que esta perceba a mulher empreendedora como competente.

Das cinco competências empreendedoras mais relevantes neste estudo, apenas duas (EQE e IAC) afetam o desempenho organizacional (LIZOTE; VERDINELLI, 2014). Entende-se que as competências do conjunto de planejamento devam ser priorizadas pelas empreendedoras mulheres, já que todas estas melhoram o desempenho organizacional (LIZOTE; VERDINELLI, 2014). Uma vez que a maior parte da amostra possui ensino superior, sugere-se o aprimoramento dessas competências por meio de especializações sobre empreendedorismo ou gestão, como MBAs.

Não houve evidências que suportassem a hipótese 1 do estudo, que sugeria uma diferença entre as competências das empreendedoras mães com as que não possuísem filhos. Ou seja, não há respaldo para afirmar que, no empreendedorismo, os filhos atrapalham ou diferenciem o desempenho das empreendedoras. Isto é um claro contraste com as maiores dificuldades relatadas pelas empreendedoras, advindas de uma sociedade patriarcal, a qual valoriza o masculino em detrimento do feminino.

Habilidades relacionadas à resiliência humana explicam as competências empreendedoras. Dessa forma, infere-se que a resiliência é um recurso essencial para essas mulheres, ao se tratar do desenvolvimento das competências para empreender. Para esta amostra, foi verificado um alto índice de perseverança e autossuficiência (fatores de resiliência), que são habilidades de pessoas que sabem do seu potencial e não se desanimam diante dos seus desafios. Sugere-se a ampliação de grupos de mulheres empreendedoras com o intuito de trocas de ex-

periências. O compartilhamento de situações advindas do empreendedorismo pode aprimorar o desenvolvimento de competências por meio de tutores ou do processo de modelagem (NOE; CLARKE; KLEIN, 2014).

Acerca das limitações da pesquisa, destaca-se a amostra pequena obtida. Seria ideal o aprimoramento da amostra para 300 a 500 respondentes, possibilitando a execução de análises fatoriais confirmatórias, por exemplo, já que a partir desta quantidade de respondentes, os índices de adequação dos fatores mostram-se ideais (FIELD, 2020).

Este estudo apresenta contribuições importantes a respeito da realidade empreendedora do estado do Distrito Federal. Revela que as mulheres empreendedoras estão lutando por seu espaço e tentando vencer suas barreiras. O presente artigo oferece recursos teóricos e empíricos com a finalidade de colaborar com estudos em outros estados do Brasil.

Como agenda futura, recomenda-se expandir o desenvolvimento de estudos voltados ao empreendedorismo feminino, de natureza quantitativa, associado às competências empreendedoras e à resiliência humana para analisar se existe alguma relação entre as duas variáveis, não somente no DF, mas também em outros lugares do país, com recorte por classe social e raça. Por fim, sugere-se a realização de quase-experimentos com tutoria de empreendedoras mulheres e a comparação com a resiliência e o desempenho organizacional em, pelo menos, 2 (dois) períodos distintos (pré e pós-tutoria).

REFERÊNCIAS

ALPERSTEDT, Graziela Dias; FERREIRA, Juliane Borges; SERAFIM, Maurício Custódio. Empreendedorismo feminino: dificuldades vivenciadas em histórias de vida. **EGEPE**, Santa Catarina, 7 jul. 2014. Disponível em: <http://www.egepe.org.br/anais/tema07/266.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2020.

ANTONELLO, C. S. **A metamorfose da aprendizagem organizacional: uma revisão crítica**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

BITENCOURT, C. C. **Gestão de competências e aprendizagem nas organizações**. Porto Alegre: Ed. Unisinos, 2005.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 121, p. 105-138, jan./abr. 2004.

CAMARGO, D. *et al.* **O significado da atividade empreendedora: as práticas da mulher brasileira em 2008**. Curitiba: Champagnat, 2010.

CAPONE, Stephanie Miranda Imbroisi; SOUZA, Igor Guevara Loyola de. Maternidade e carreira durante a pandemia da COVID-19. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v. 12, n. 4, 2021.

CARREIRA, D.; AJAMIL, M.; MOREIRA, T. **A liderança feminina no século 21**. São Paulo: Cortez, 2001.

CARRIJO, Michele de Castro.; FERREIRA, Sara Regina Rizza. Empreendedorismo Feminino no Brasil: uma análise a partir de dados do Global Entrepreneurship Monitor (GEM). **Empreendedorismo, Gestão e Negócios**, v. 6, n. 6, p. 200-225, 2017.

CASTELLS, M. **O poder da identidade**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CHEWNING, L. V.; LAI, C. H.; DOERFEL, M. L. Organizational Resilience and Using Information and Communication Technologies to Rebuild Communication Structures. **Management Communication Quarterly**, p. 1-27, 2012.

COMPANHIA DE PLANEJAMENTO DO DISTRITO FEDERAL (CODEPLAN). **Pesquisa Distrital por amostra de domicílios**. 2019. Disponível em: https://www.codeplan.df.gov.br/wp-content/uploads/2019/03/PDAD_DF-Grupo-de-Renda-compactado.pdf. Acesso em: 20 ago. 2020.

- COHEN, Jacob. Statistical power. **Analysis for the behavioral sciences**, p. 273-406, 1988.
- CONNER, Daryl R. **Gerenciando na velocidade da mudança**. Rio de Janeiro: Ibpi Press, 1995.
- COOLEY, L. **Entrepreneurship Training and the Strengthening of Entrepreneurial Performance**. Final Report. Contract No. DAN-5314-C-00-3074-00. Washington: USAID, 1990.
- CRUZ, M. T. S.; MORAES, I. M. M. Empreendedorismo e Resiliência: mapeamento das competências técnicas e comportamentais exigidas na atualidade. **Revista Pensamento & Realidade**, São Paulo, v. 28, n. 2, abr./jun. 2013.
- FEUERSCHÜTTE, S. G.; GODOI, C. K. Competências de Empreendedores Hoteleiros: um estudo a partir da metodologia da história oral. **Turismo - Visão e Ação**, v. 10, n. 1, p. 39-55, jan./abr. 2008.
- FEUERSCHÜTTE, S. G.; GODOI, C. K. Competências empreendedoras: um estudo historiográfico no setor hoteleiro. In: ENCONRO DA ANPAD, 21., 2007, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro, 2007.
- FIELD, Andy. **Descobrimo a estatística usando o SPSS**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2020.
- FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. **Revista de administração contemporânea**, v. 5, n. SPE, p. 183-196, 2001.
- FLICK, Uwe. **Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes**. Porto Alegre: Penso, 2012.
- GEM (Global Entrepreneurship Monitor). **Empreendedorismo no Brasil 2018**: Relatório Executivo. Curitiba: IBQP. 2018. Disponível em: <https://ibqp.org.br/PDF%20GEM/Livro%20Empreendedorismo%20no%20Brasil%20-%20web%20compactado.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2021.
- GOMES, A. F. *et al.* Empreendedorismo feminino como sujeito de pesquisa. **RBGN - Revista Brasileira de gestão de negócios**, São Paulo, v. 16, n. 51, p. 319-342, abr./jun. 2014.
- GUNDERSON, L. H.; HOLLING, C. **Panarchy: understanding transformations in human and natural systems**. Washington: Island Press, 2002.
- HAMEL, G.; VÄLIKANGAS, L. The quest for resilience. **Harvard Business Review**, p. 1-12, set. 2003.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em: 15 abr. 2020.
- LAGES, Sônia Regina Corrêa. Desafios do empreendedorismo feminino: uma reflexão sobre as dificuldades das mulheres pobres na condução de projetos geradores de renda. **Revista Estação Científica**, p. 1-7, 2008.
- LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. Porto Alegre: Artmed, 2003.
- LENZI, Fernando César. **Os empreendedores corporativos nas empresas de grande porte**. 2008. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.
- LIZOTE, S. A.; VERDINELLI, M. A. Competências empreendedoras: um estudo com funcionários administrativos de uma empresa do ramo alimentício. **RPCA**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 164-182 jan./mar. 2014.
- MAMEDE, M. I. B.; MOREIRA, M. Z. Perfil de competências empreendedoras dos investidores Portugueses e Brasileiros: Um estudo comparativo na rede hoteleira do Ceará. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIO-

- NAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 29., 2005, Brasília. **Anais [...]**. Brasília: ANPAD, 2005.
- MICOZZI, A.; LUCARELLI, C. Heterogeneity in entrepreneurial intent: the role of gender across countries. **International Journal of Gender and Entrepreneurship**, v. 8, n. 2, p. 173-194, 2016.
- MUSSAK, Eugênio. O entusiasmo do empreendedor. **Vencer**, São Paulo, n. 56, p. 98, abr. 2004.
- NASSIF, V. M. J., T. ANDREASSI, T.; SIMÕES, F. Competências empreendedoras: há diferenças entre empreendedores e intraempreendedores. **RAI Revista de Administração e Inovação**, v. 8, n. 3, p. 33-54, 2011.
- NOE, Raymond A.; CLARKE, Alena DM; KLEIN, Howard J. Learning in the twenty-first-century workplace. **Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.**, v. 1, n. 1, p. 245-275, 2014.
- ORGANIZAÇÃO NACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Mulheres em Negócios e Gestão**: o caso de negócios para a mudança. International Labour Organization, 22 maio 2019 Disponível em: http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700953/lang--en/index.htm. Acesso em: 24 ago. 2020.
- SARFARAZ, L.; FAGHIH, N.; MAJD, A. A. The relationship between women entrepreneurship and gender equality. **Journal of Global Entrepreneurship Research**, v. 4, n. 1, p. 1-6, 2014.
- SEBRAE. **Empreendedorismo no Brasil. Relatório executivo**. 12 mar. 2018. Disponível em: https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/GO/Sebrae%20de%20A%20a%20Z/Empreendedorismo%20Feminino%20no%20Brasil%202019_v5.pdf. Acesso em: 19 ago. 2020.
- SEBRAE. **Painel Empreendedorismo Feminino**. Data Sebrae. 14 maio 2018. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/painel-empendedorismo-feminino/>. Acesso em: 24 ago. 2020.
- TAVARES, J. A resiliência na sociedade emergente. In: TAVARES, J. (org.). **Resiliência e educação**. São Paulo: Cortez, 2001. p. 43-76.
- TROMBETA, L. H.; GUZZO, R. S. L. **Enfrentando o cotidiano adverso**: estudo sobre resiliência em adolescentes. Campinas: Alínea, 2002.
- WAGNILD, G. M.; YOUNG, H. M. Development and psychometric evaluation of resilience scale. **J Nurs Meas**, n. 1, p. 165-178, 1993.
- YUNES, M. A. M. **A questão triplamente controversa da resiliência em famílias de baixa renda**. 2001. Tese (Doutorado em Psicologia) - Faculdade de Psicologia, Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2001.
- ZAMPIER, M. A.; TAKASHI, A. R. W. Competências empreendedoras e processos de aprendizagem empreendedora: modelo conceitual de pesquisa. **Cadernos Ebape. BR**, v. 9, 2011.