



**Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas (FATECS)
Curso de Administração**

EMPREENDEDORISMO FEMININO

UMA ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS E DA RESILIÊNCIA HUMANA NAS MULHERES EMPRESÁRIAS

AN ANALYSIS OF ENTREPRENEURIAL SKILLS AND HUMAN RESILIENCE IN BUSINESS WOMEN

Martina Sara Guimarães Cardoso^{1*}

Igor Guevara Loyola De Souza^{2**}

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, o presente estudo teve como objetivo identificar as principais dificuldades que as mulheres possuem ao abrir o seu negócio, analisar as suas competências empreendedoras e verificar sua relação com a resiliência humana. Trata-se de uma pesquisa com abordagem quantitativa realizada com 108 mulheres empresárias que residem no Distrito Federal. Como instrumento de pesquisa foi utilizado a escala de competências empreendedoras e a escala de resiliência humana. Aplicou-se o Teste-t Student e de Mann-Whitney para comparação entre médias de grupos. Os resultados revelaram que as principais dificuldades que as mulheres enfrentam são, falta de reconhecimento de suas habilidades como empreendedora, concorrência, insegurança, dificuldade para conciliar trabalho e família. As principais competências encontradas foram exigência de qualidade e eficiência, persistência e comprometimento. Na resiliência as características com maior destaque foi autossuficiência e perseverança. Por fim, concluiu-se que a resiliência humana explica o desenvolvimento de competências empreendedoras.

Palavras-chave: Empreendedorismo feminino. Competências empreendedoras. Resiliência.

^{1*}Aluno(a) do curso de Administração. Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso. E-mail: martina.cardoso@sempreceub.com. Banca realizada em 16/11/2020, composta pelos professores-avaliadores Prof^ª Me. Anna Maria Felipin Rigobello e Prof^ª Dra. Mariana Carolina Barbosa Rêgo

^{2**} Professor orientador do curso de Administração. Mestre em Administração. Centro Universitário de Brasília. E-mail: igor.souza@ceub.edu.br.

ABSTRACT

Women are increasingly conquering their space in the field of entrepreneurship. However, these entrepreneurs still face several barriers during the development of their enterprise. In this sense, this study aimed to identify the main difficulties that women have when opening their business, analyze their entrepreneurial skills and verify their relationship with human resilience. This is a research with a quantitative approach carried out with 108 women entrepreneurs who reside in the Federal District. As a research instrument, a scale of entrepreneurial skills and a scale of human resilience were used. The Student t-test and the Mann-Whitney test were applied to identify the existence of a relationship between the two scales. The results revealed that the main difficulties that women face are lack of recognition of their skills as an entrepreneur, competition, insecurity, difficulty in reconciling work and family. The main ones found were demands for quality and efficiency, persistence and commitment. Resilience as the most prominent characteristics was self-sufficiency and perseverance. Thus, it is concluded that a human resilience explains 45.4% of entrepreneurial skills.

Key words: 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 elas são mais jovens e possuem nível de escolaridade 16% mais elevado que os homens (SEBRAE, 2018). No entanto, essas mulheres continuam recebendo 22% abaixo dos homens, um contexto que vem se repetindo desde de 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 destas dificuldades que as mulheres enfrentam ao empreender (FEUERSCHUTTE; GODOI, 2007).

Questiona-se quais as barreiras que as mulheres enfrentam para iniciar e manter o seu negócio? Quais seriam as principais competências empreendedoras que elas possuem?

O presente artigo tem como objetivo geral identificar as dificuldades que as mulheres enfrentam para abrir seu negócio, avaliar as suas competências empreendedoras e analisar com a resiliência humana. Foram definidos como objetivos específicos deste estudo: a) identificar as dificuldades que as mulheres enfrentam ao empreender; b) analisar os conjuntos de poder, planejamento e realização e c) verificar a relação da resiliência com as competências empreendedoras.

A justificativa para a elaboração desta pesquisa, é de suma importância para a contribuição para as próximas pesquisas acerca do tema empreendedorismo feminino, desvendando as principais dificuldades que as mulheres do Distrito Federal possuem para empreender quais suas principais competências para gerir o seus negócios. Já que de acordo com a Companhia de Planejamento (Codeplan) em um relatório realizado em 2018 mostra as mulheres do DF correspondem a 52,2% da população do estado (MACHADO, 2019)

Este estudo também é relevante para um grande número de mulheres que estão procurando espaço de trabalho, visto que existe uma desigualdade salarial 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.

2 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 a 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 aos seus investimentos na 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, falta de reconhecimento de suas habilidades individuais como empreendedoras e também para conciliar os 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 na pouca qualificação, pouca experiência e baixa confiança dos empreendedores (FERREIRA; SERAFIM, 2014).

A respeito das motivações que levam as mulheres a empreenderem os mais apontados são, o interesse para ter estabilidade financeira, autonomia, liberdade, realização pessoal e fazer o que gosta (SARFARAZ *et al.*, 2014). Por outro lado, existem também as motivações por necessidade, que pode ser devido alguma crise econômica, insatisfação com o trabalho, dificuldade para se realocar no mercado. Dessa forma o empreendedorismo acaba se tornando 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 (GEM, 2018). Elas optam pela carreira de empreendedora devido a necessidade e a falta de oportunidade, logo, iniciam um negócio com o propósito de fornecer subsídios e rendas para sua família e para si. (VAZ, 2015).

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).

2.1 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, 2013). 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 da pessoa que são eles constituídos pelos saberes (teórico), pelos saber-fazer (formalizados e empíricos), pelos recursos pessoais (aptidão, fisiológicos 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. Consequentemente, isto trará benefícios para a organização (BITENCOURT, 2005).

A respeito das competências empreendedoras, elas são definidas como um conjunto 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 a 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. Dentre eles, é importante destacar o estudo de Lenzi (2008), que aborda dez características de comportamento empreendedor e acopladas em 3 conjuntos, de acordo com o Quadro 1.

Quadro 1 - Competências empreendedoras

CONJUNTO DE REALIZAÇÃO	
BOI- Busca de oportunidade e iniciativa	Faz coisas antes de solicitado ou, antes de 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
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
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
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 objetivos
COM – Comprometimento	Faz um sacrifício pessoal ou despende um esforço extraordinário para complementar uma tarefa
	Colabora com os empregados ou se coloca 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
EDM – Estabelecimento de Metas	Estabelece metas e objetivos que são desafiantes e que tem significado pessoal
	Define metas em longo prazo, claras e específicas
	Estabelece metas em curto prazo, mensuráveis
PMS – Planejamento e Monitoramento Sistemáticos	Planeja dividindo tarefas de grande porte em subtarefas com prazos definidos
	Constantemente revisa seus planos levando em conta os resultados obtidos e 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
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 na 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 sucesso no 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 por dentro de 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 chaves para alcançar seus objetivos); independência e autoconfiança (capacidade de possuir confiança mesmo diante de resultados inesperados).

Este modelo é aplicado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e também pelo Sebrae, para projetos de treinamento de capacitação de empreendedores, como o Programa para Empresários e Futuros Empreendedores - EMPRETEC (LIZOTE; VERDINELLI, 2014). Apesar dos 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. Portanto as competências e as formas como o indivíduo renasce após as dificuldades, representa um grande diferencial para o sucesso ou fracasso de sua carreira e/ou negócio (CRUZ; MORAES, 2013). Denomina-se esta capacidade de adaptação, após dificuldades na vida, de resiliência.

2.2 Resiliência

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

O termo resiliência se movimento 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 se reinventar de maneira dinâmica o seu modelo de negócio, conforme as circunstâncias se alteram (HAMEL; VALIKANGAS, 2013).

Esta habilidade é um processo que é desenvolvido ao longo da vida. De um lado está, a solução de um problema 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 na 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, que 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 através da resiliência eles se reinventam e se dedicam para a manutenção dos seus empreendimentos para um bom desempenho (CRUZ; MORAES, 2013).

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). Com 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

Etapas	Objetivos da pesquisa	Abordagem	Instrumentos	Amostragem	Amostra	Análise
1	Identificar as dificuldades que as mulheres enfrentam ao empreender.	Quantitativa	Questionário	Não probabilística por acessibilidade	Mulheres empresárias no DF	Estatística descritiva e inferencial (Regressão Linear e Teste T)
2	Analisar os conjuntos de poder, planejamento e realização		Escala de competências			
3	Verificar a relação da resiliência com as competências empreendedoras.		Escala de resiliência			

Fonte: Elaboração própria

Como instrumento para a realização da pesquisa, foi utilizado um questionário fechado dividido em 4 partes, conforme apresentado no Apêndice A. 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, onde as mulheres responderam o questionário sobre si próprias, como uma autoavaliação. A primeira medida descreve quais as competências empreendedoras as mulheres possuem. Utilizou-se, portanto, a escala de competências criada por Cooley (1990) e validada por Lenzi (2008). Este modelo continha 30 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. Esta medida (Anexo B) 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. A escala likert é apresentada por meio de declarações, que é utilizado para a mensuração de comportamentos, opiniões e percepções de maneira confiável. Este modelo pode ser estruturado com três ou mais níveis de alternativas (FLICK, 2012). Desta forma, as declarações utilizadas foram: discordo totalmente, discordo pouco, não tenho opinião a respeito, concordo pouco e concordo totalmente.

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 não probabilística por acessibilidade, (FLICK, 2012).

A análise de dados foi produzida por meio de uma estatística descritiva com utilização de um teste paramétrico (teste-t) e do teste não paramétrico de Mann-Whitney. Esses dois 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).

A amostra da pesquisa foi composta por 108 mulheres empresárias que residem no DF. Quanto à idade, 6 (5,46%) das respondentes possuem até vinte anos, 24 (22,15%) de vinte um a vinte e cinco anos, 27 (23,2%) de vinte e seis a trinta anos, 13 (12,11%) de trinta e um a trinta e cinco anos, 7 (8,42%) de trinta e seis a quarenta anos, e 33 (28,78%) acima de quarenta e um 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 filho. A respeito da renda familiar média mensal, verificou-se uma amostra grande daquelas que possuem entre quatro a dez 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 a motivação para abertura do seu empreendimento quase metade das mulheres mencionaram que iniciaram seu empreendimento devido 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 a crise econômica ou por passarem por dificuldades, muitas mulheres começaram a empreender por conta 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 declararam possuir até um ano de atividade (30,6%). Os empreendimentos que possuem de dois a quatro anos representaram 20,4%, em seguida aqueles que possuem de cinco a sete anos (14,8%), de oito a dez anos (13%), e por fim aqueles com mais de dez anos (21,2%). Esses resultados validam que embora o os empreendimentos por mulheres esteja em crescimento para a geração de novos negócios, ainda existe muitas barreiras para progredir (CARRIJO; FERREIRA, 2017)

Tendo como base esta amostra, a seguir serão descritos os resultados obtidos na pesquisa.

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 Dificuldades para empreender

A Tabela 1 demonstra os desafios e dificuldades que as mulheres enfrentam ao abrir o seu 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.

Tabela 1 - Dificuldades para empreender

Fatores	Total de respostas - porcentagem (%)
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

Conforme a Tabela 1 mais da metade das mulheres mencionaram que 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 mencionaram a concorrência com 45,4%, insegurança (44,4%), falta de experiência gerencial (40,8%), 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%), preconceito por ser mulher (31,5%). Por fim as menos apontadas foram medo deixar o emprego anterior (9,3%) e falta de apoio familiar (6,5%).

Esses resultados ressaltam a necessidade que as mulheres possuem em afirmar - constantemente - que são competentes. As mulheres constantemente precisam provar que são capazes de administrar seus empreendimentos, e as dificuldades que elas enfrentam podem acabar acarretando na pouca qualificação, pouca experiência e na baixa confiança dessas empreendedoras (FERREIRA; SERAFIM, 2014).

4.2 Competências empreendedoras

A Tabela 2 apresenta os níveis de competências empreendedoras que as mulheres empresárias possuem baseados nos resultados da pesquisa. No qual a escala varia de 1 a 5, sendo 5 determinado como o maior nível possível de competências empreendedoras.

Tabela 2 - Competências empreendedoras

Conjuntos	Competência	Média	Desvio Padrão
CONJUNTO DE REALIZAÇÃO	BOI - Busca de oportunidades e iniciativa	3,89	0,94
	CRC - Correr riscos calculados	3,80	0,78
	EQE - Exigência de qualidade e eficiência	4,09	0,79
	PER - Persistência	4,15	0,73
	COM - Comprometimento	4,09	0,81
CONJUNTO DE PLANEJAMENTO	BDI - Busca de informações	3,98	0,79
	EDM - Estabelecimento de metas	3,91	0,87

	PMS - Planejamento e monitoramento sistemático	3,84	0,85
CONJUNTO DE PODER	PRC - Persuasão e rede de contatos	3,78	0,92
	IAC - Independência e autoconfiança	3,98	0,78

Fonte: Elaboração própria

Na Tabela 2 pode ser observado que as competências exigência de qualidade e eficiência ($M = 4,09$; $DP = 0,79$), persistência ($M = 4,15$; $DP = 0,73$) e comprometimento ($M = 4,09$; $DP = 0,81$) obtiveram as maiores médias. Essas competências estão presentes no conjunto de realização. Sendo assim pode-se dizer - para esta amostra - que essas posturas empreendedoras auxiliam no desenvolvimento de gestoras que adaptam-se quando necessário, através de estratégias para enfrentar os obstáculos sem perder o foco dos seus objetivos, e também agregando valor no convívio entre todos os membros da organização. Porém, os resultados apresentaram uma autoavaliação mediana das competências busca de oportunidade e iniciativa e correr riscos calculados. Estes resultados podem ser explicados pelo fato dessas empreendedoras possuírem uma média alta na falta de experiência gerencial e insegurança (LIZOTE; VERDINELLI, 2014).

No conjunto de planejamento e poder, as médias da competências variam entre 3,78 a 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 chaves 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 e também na capacidade de atrair agentes chaves para os objetivos do seu negócio para que dessa forma, ter o perfil esperado dos empreendedores em um ambiente organizacional (MAMEDE; MOREIRA, 2005).

A fim de considerar possíveis características sócio-demográficas na formação de competências, realizou-se testes de comparação de grupos. Na Tabela 3 foi analisado se as competências sofrem alguma alteração quando a mulher possui filho ou não.

Tabela 3 - Competências x Filhos

Competências	Possui filhos?	Média	Desvio Padrão	Valor de P	Significância	Médias diferentes?
BOI	Sim	3,8	0,85	0,931	0,05	NÃO
	Não	3,9	0,92			
CRC	Sim	3,7	0,78	0,950	0,05	NÃO
	Não	3,9	0,79			

EQE	Sim	3,7	0,81	0,010	0,05	SIM
	Não	4,5	0,79			
PER	Sim	3,6	0,94	0,010	0,05	SIM
	Não	4,5	0,71			
COM	Sim	3,3	0,87	0,010	0,05	SIM
	Não	4,7	0,79			
BDI	Sim	3,8	0,65	0,797	0,05	NÃO
	Não	3,8	0,55			
EDM	Sim	3,7	0,65	0,750	0,05	NÃO
	Não	3,8	0,58			
PMS	Sim	3,7	0,62	0,853	0,05	NÃO
	Não	3,9	0,58			
PRC	Sim	3,8	0,65	0,957	0,05	NÃO
	Não	3,9	0,45			
IAC	Sim	3,8	0,57	0,939	0,05	NÃO
	Não	3,9	0,55			

Fonte: Elaboração própria

A competência de busca por oportunidade e iniciativa apresentou médias medianas, tanto para mulheres que possuem filhos ($M = 3,8$; $DP = 0,85$) quanto para aquelas que não possuem filhos ($M = 3,9$; $DP = 0,92$). A diferença entre as médias não foi significativa ($p = 0,931$; $p > 0,05$). Dessa forma as mulheres desempenham a competência de busca por oportunidade e iniciativa da mesma maneira.

A dimensão correr riscos calculados também apresentou médias medianas, tanto para mulheres que possuem filhos ($M = 3,7$; $DP = 0,78$), quanto para aquelas que não possuem filhos ($M = 3,9$; $DP = 0,79$). A diferença entre as médias não foi significativa ($p = 0,950$; $p > 0,05$). Deste modo, independente se as mulheres possuem ou não filhos, elas correm riscos calculados do mesmo modo.

No quesito de exigência de qualidade e eficiência foi apresentado médias distintas, a média para mulheres que possuem filhos ($M = 3,7$; $DP = 0,81$) e para aquelas que não possuem filhos ($M = 4,5$; $DP = 0,79$). A diferença entre as médias foi significativa ($p = 0,010$; $p < 0,05$). Com isso, as mulheres que não possuem filhos se auto avaliam com grau maior em exigência de qualidade e eficiência do que mulheres que possuem filhos. Entende-se que isto

ocorre devido as mulheres estarem investindo mais na sua educação, para se preparar e se qualificar cada vez mais para o mercado de trabalho (CASTELLS, 1999; MUSSAK, 2004).

No item de persistência também foi apresentado médias distintas, a média para mulheres que possuem filhos ($M = 3,6$; $DP = 0,94$) e para aquelas que não possuem filhos ($M = 4,5$; $DP = 0,71$). A diferença entre as médias foi significativa ($p = 0,010$; $p < 0,05$). Dessa maneira, mulheres que não possuem filhos se auto avaliam mais persistentes do que mulheres que possuem filhos. Isso pode ser explicado pelo número crescente de mulheres como donas de negócio, chegando a representar cerca de 48% dos Microempreendedores Individuais (MEI), mais voltado para o setor de serviços (SEBRAE, 2018).

Outra dimensão com médias distintas foi a de comprometimento, a média para mulheres que possuem filhos ($M = 3,3$; $DP = 0,87$) e para aquelas que não possuem filhos ($M = 4,7$; $DP = 0,79$). A diferença entre as médias foi significativa ($p = 0,010$; $p < 0,05$). Dessa forma, as mulheres que não possuem filhos se auto avaliam mais comprometidas do que as mulheres que possuem filhos. Isso pode ser explicado pela dificuldade para conciliar trabalho e família, que devido a 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).

A competência busca de informação foi apresentado médias medianas, tanto para mulheres que possuem filhos ($M = 3,8$; $DP = 0,65$) quanto para aquelas que não possuem filhos ($M = 3,8$; $DP = 0,55$). A diferença entre as médias não foi significativa ($p = 0,797$; $p > 0,05$). Deste modo, as mulheres que possuem filhos e as que não possuem filhos desempenham a competência de busca de informação da mesma maneira.

A dimensão estabelecimento de metas foi apresentado médias medianas, tanto para mulheres que possuem filhos ($M = 3,7$; $DP = 0,65$) quanto para aquelas que não possuem filhos ($M = 3,8$; $DP = 0,58$). A diferença entre as médias não foi significativa ($p = 0,750$; $p > 0,05$). Com isso, independente se as mulheres possuem filhos ou não, elas estabelecem metas para seu empreendimento da mesma maneira.

No quesito planejamento e monitoramento sistemático as médias foram medianas, tanto para mulheres que possuem filhos ($M = 3,7$; $DP = 0,62$) quanto para aquelas que não possuem filhos ($M = 3,9$; $DP = 0,58$). A diferença entre as médias não foi significativa ($p = 0,853$; $p > 0,05$). Dessa maneira, as mulheres que possuem filhos e as que não possuem filhos, realizam o planejamento e monitoramento sistemático do mesmo modo.

No item persuasão e rede de contatos foi apresentando médias medianas, tanto para mulheres que possuem filhos ($M = 3,8$; $DP = 0,65$) quanto para aquelas que não possuem filhos ($M = 3,9$; $DP = 0,45$). A diferença entre as médias não foi significativa ($p = 0,957$; $p > 0,05$). Logo, nesta competência as mulheres que possuem filhos e as que não possuem filhos se auto avaliaram da mesma maneira.

Na questão independência e autoconfiança as médias foram medianas, tanto para as mulheres que possuem filhos ($M = 3,8$; $DP = 0,57$) quanto para aquelas que não possuem filhos ($M = 3,9$; $DP = 0,55$). A diferença entre as médias não foi significativa ($p = 0,939$; $p > 0,05$). Portanto, as mulheres que possuem filhos e as que não possuem filhos se auto avaliaram com alto grau em independência e autoconfiança.

4.3 Resiliência

Na Tabela 4 é demonstrado os níveis de resiliência humana encontrados nas mulheres empreendedoras de acordo com suas respostas. Sendo 1 caracterizado como menor nível e 5 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

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 esta 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.

Já 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 no desempenho do negócio.

Com intuito de descobrir se pessoas com mais resiliência humana explicam competências empreendedoras, submeteu-se a um teste de regressão linear para verificar a relação entre as variáveis, em que foi considerado a resiliência ($M = 3,96$; $DP = 0,61$) como variável independente as competências ($M = 3,95$; $DP = 0,82$).

Tabela 5 - Relação entre resiliência e competências empreendedoras

Model	R	R²	Adjusted R Square	RMSE	P Value
H	0,674	0,454	0,449	0,445	0,010

Fonte: Elaboração própria

Com base na Tabela 5, foi observado que a relação entre as variáveis mostrou-se, para esta amostra, estatisticamente significativa ($p = 0,010$, $p < 0,05$). Verifica-se que essas mulheres quanto mais resilientes mais competências empreendedoras elas possuem e vice versa. Dessa forma pode-se dizer que a resiliência humana explica 45,4% de competências empreendedoras.

Estes resultados corroboram com os achados de Cruz e Moraes (2013) que falam 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 para um bom desempenho dos seus empreendimentos.

5 CONCLUSÃO

Diante do exposto, o presente estudo teve como objetivo geral identificar as principais dificuldades que as mulheres empreendedoras possuem ao abrir um negócio e avaliar se existe uma relação entre os níveis de competências empreendedoras com os níveis de resiliência humana, através da escala de análise de competências empreendedoras e da escala de resiliência humana.

Ao se buscar identificar quais as principais dificuldades que as mulheres enfrentam ao abrir um negócio, percebeu-se que a maioria dessas empreendedoras relataram diversos problemas que ocorreram simultaneamente, que foram eles: falta de reconhecimento das suas habilidades como empreendedora, falta de experiência gerencial, concorrência, insegurança, dificuldade para conciliar trabalho e família, percepção de tratamento diferenciado por ser mulher, dificuldade para concessão de empréstimo bancário, falta de planejamento e preconceito por ser mulher.

Sobre as competências empreendedoras mais relevantes, foi possível identificar três características com alto nível em exigência de qualidade e eficiência, persistência e comprometimento. É importante salientar que entre esses atributos foi possível realizar uma análise em que pessoas que não possuem filhos desempenham melhor essas competências, o que pode ser explicado pelo conflito que as mulheres possuem para conciliar trabalho e família.

Quanto a resiliência humana, através dos suportes teóricos percebeu-se que a resiliência possui um importante papel para as mulheres empreendedoras que necessitam de motivação para enfrentar os seus desafios e não desistir de seguir em frente com os seus empreendimentos. Os resultados revelam um alto nível em autossuficiência e perseverança, que são habilidades de pessoas que sabem do seu potencial e não se desanima diante dos seus desafios.

Ao se buscar identificar alguma relação entre resiliência humana e competências empreendedoras de acordo com as respostas, foi possível constatar que a resiliência humana explica competências empreendedoras. Dessa forma por meio dos suportes teóricos pode-se notar que a resiliência tem sido um recurso essencial para essas mulheres no quesito de superação de desafios com aprendizados constantes e aperfeiçoamento do seu processo de profissionalização para que possa obter sucesso em seus empreendimentos.

Acerca das limitações da pesquisa, destaca-se a amostra pequena obtida (ideal de 10 respondentes por item, ou seja, 300 respondentes).

Este estudo apresenta contribuições importantes a respeito da realidade empreendedora do estado do Distrito Federal. Revela que as mulheres empreendedoras estão lutando pelo 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 a 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.

REFERÊNCIAS

ALPERSTEDT, Graziela Dias; FERREIRA, Juliane Borges; SERAFIM, Maurício Custódio. Empreendedorismo feminino: dificuldades vivenciadas em histórias de vida. **EGEPE**, Santa

Catarina, 7 de jul. de 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.** 1. ed. 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.

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.

MACHADO, Mariana. 52% dos moradores do DF são mulheres, segundo a Codeplan. **Correio Braziliense**, Brasília, 21 abr 2019. Disponível em: <https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/especiais/aniversariodebrasil2019/2019/04/21/noticia-aniversariobrasilia-2019,750334/52-2-dos-moradores-do-df-sao-mulheres-segundo-a-codeplan.shtml>. Acesso em 26 ago 2020

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração.** 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

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: EnANPAD, 21., 2007 Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro, 2007.

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

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

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. **Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem**. 07 de mar. de 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>. Acesso em 28 de ago. de 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**, 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 NACIONAL 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.

ORGANIZAÇÃO NACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres em Negócios e Gestão: O caso de negócios para a mudança**. International Labour Organization, 22 de mai. de 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. **Conheça características importantes para o comportamento empreendedor**. 13 de mar. de 2018. Disponível em:
<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/artigoshome/conheca-caracteristicas-importantes-para-o-comportamento-empreendedor,638b5d27e8fdd410VgnVCM1000003b74010aRCRD>. Acesso em 20 ago de 2020

SEBRAE. **Painel Empreendedorismo Feminino. Data Sebrae, 14 de mai. de 2018**
Disponível em: <https://datasebrae.com.br/painel-empreendedorismo-feminino/>. Acesso em 24 de ago. de 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.

VAZ, Simone de. Mulheres empreendedoras no Brasil: fatores que as levam a empreender. **Administradores**, São Paulo, 20 de mar. de 2018. Disponível em:
<http://www.administradores.com.br/mobile/artigos/empreendedorismo/mulheresempreendedoras-no-brasil-fatores-que-as-levam-a-empreender> . Acesso em: 29 jul 2020.

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**. 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.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

TERMO DE CONSENTIMENTO

Você está sendo convidado(a) a participar anônima e voluntariamente de uma pesquisa vinculada ao Programa de Graduação em Administração do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Sua participação contribuirá para maior compreensão acerca das dificuldades que as mulheres enfrentam para empreender e descobrir se existe uma relação entre as competências empreendedoras e o seu nível de resiliência humana.

Para participar é necessário ser mulher e empresária (formal ou informal).

A participação consistirá apenas na resposta deste formulário. Seus dados são confidenciais e nenhuma informação pessoal será divulgada. Os resultados deste trabalho poderão ser divulgados em contexto acadêmico.

O preenchimento do questionário demanda, em média, entre 5 a 10 minutos.

Caso você sinta qualquer desconforto no preenchimento deste formulário, você deve interromper seu preenchimento e, se necessário, entrar em contato com os pesquisadores responsáveis.

Agradecemos, desde já, a gentileza pela sua participação. Caso queira mais informações sobre a pesquisa, entrar em contato com o(s) pesquisador(es).

Pesquisador: Martina Sara Guimarães Cardoso (martina.cardoso@sempreceub.com) / (61) 98555-1844

Orientador: Prof. Me. Igor Guevara Loyola de Souza (guevara.igor@gmail.com)

1. Sou mulher e empresária (formal ou informal) e concordo com os termos da pesquisa.

PERGUNTAS GERAIS

1. Idade
2. Qual seu estado civil?
3. Qual sua escolaridade?
4. Possui filhos?
5. Qual sua renda familiar média mensal?
6. Qual a constituição da sua empresa?
7. Qual o tipo do seu negócio?

8. Quanto tempo (anos) seu negócio está no mercado?
9. Qual a quantidade de funcionários?
10. Qual foi a principal fonte de recurso para a abertura da empresa?
11. Qual foi sua principal motivação para abrir o seu negócio?
12. Assinale as dificuldades que você enfrentou para abrir seu negócio (pode escolher mais de uma)

ANEXO A – ESCALA DE COMPETÊNCIAS

CONJUNTO DE REALIZAÇÃO
BOI- Busca de oportunidade e iniciativa
<ul style="list-style-type: none"> ● Faz coisas antes de solicitado ou, antes de forçado pelas circunstâncias
<ul style="list-style-type: none"> ● Age para expandir o negócio a novas áreas, produtos ou serviços
<ul style="list-style-type: none"> ● Aproveita oportunidades fora do comum para começar um negócio, obter financiamentos, equipamentos, terrenos, local de trabalho ou assistência
CRC – Correr Riscos Calculados
<ul style="list-style-type: none"> ● Avalia alternativas e calcula riscos deliberadamente
<ul style="list-style-type: none"> ● Age para reduzir os riscos ou controlar os resultados
<ul style="list-style-type: none"> ● Coloca-se em situações que implicam desafios ou riscos moderados
EQE – Exigência de Qualidade e Eficiência
<ul style="list-style-type: none"> ● Encontra maneiras de fazer as coisas melhor e/ou mais rápido, ou mais barato
<ul style="list-style-type: none"> ● Age de maneira a fazer coisas que satisfazem ou excedem padrões de excelência
<ul style="list-style-type: none"> ● Desenvolve ou utiliza procedimentos para assegurar que o trabalho seja terminado a tempo ou que o trabalho atenda a padrões de qualidade previamente combinados
PER – Persistência
<ul style="list-style-type: none"> ● Age diante de um obstáculo
<ul style="list-style-type: none"> ● Age repetidamente ou muda de estratégia a fim de enfrentar um desafio ou superar um obstáculo
<ul style="list-style-type: none"> ● Assume responsabilidade pessoal pelo desempenho necessário para atingir as metas e objetivos
COM – Comprometimento
<ul style="list-style-type: none"> ● Faz um sacrifício pessoal ou despense um esforço extraordinário para complementar uma tarefa
<ul style="list-style-type: none"> ● Colabora com os empregados ou se coloca no lugar deles, se necessário, para terminar um trabalho

<ul style="list-style-type: none"> • Esforça-se para manter os clientes satisfeitos e coloca em primeiro lugar a boa vontade em longo prazo
<p>CONJUNTO DE PLANEJAMENTO</p>
<p>BDI – Busca de Informações</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Dedicar-se pessoalmente a obter informações de clientes, fornecedores e concorrentes
<ul style="list-style-type: none"> • Investiga pessoalmente como fabricar um produto ou fornecer um serviço
<ul style="list-style-type: none"> • Consulta os especialistas para obter assessoria técnica ou comercial
<p>EDM – Estabelecimento de Metas</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Estabelece metas e objetivos que são desafiantes e que tem significado pessoal
<ul style="list-style-type: none"> • Define metas em longo prazo, claras e específicas
<ul style="list-style-type: none"> • Estabelece metas em curto prazo, mensuráveis
<p>PMS – Planejamento e Monitoramento Sistemáticos</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Planeja dividindo tarefas de grande porte em subtarefas com prazos definidos
<ul style="list-style-type: none"> • Constantemente revisa seus planos levando em conta os resultados obtidos e mudanças circunstanciais
<ul style="list-style-type: none"> • Mantém registros financeiros e utiliza-os para tomar decisões
<p>CONJUNTO DE PODER</p>
<p>PRC – Persuasão e Rede de Contatos</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza estratégias deliberadas para influenciar ou persuadir os outros
<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza pessoas chave como agentes para atingir seus próprios objetivos
<ul style="list-style-type: none"> • Age para desenvolver e manter relações comerciais
<p>IAC – Independência e Autoconfiança</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Busca autonomia em relação a normas e controles de outros
<ul style="list-style-type: none"> • Mantém seu ponto de vista, mesmo diante da oposição ou de resultados inicialmente desanimadores
<ul style="list-style-type: none"> • Expressa confiança na sua própria capacidade de completar uma tarefa difícil ou de enfrentar um desafio

Fonte: Lenzi (2008)

ANEXO B – ESCALA DE RESILIÊNCIA HUMANA

Nº	QUESTÕES	1	2	3	4	5
1	Quando eu faço planos, eu os sigo até o final					
2	Eu costumo alcançar meus objetivos, de uma forma ou de outra					
3	Eu sou capaz de depender de mim mesmo mais do que de qualquer outra pessoa					
4	Manter-me focado no que me interessa é importante para mim.					
5	Se for preciso, eu posso contar só comigo mesmo.					
6	Eu sinto orgulho de ter realizado coisas em minha vida.					
7	Eu costumo fazer as coisas com calma.					
8	Eu sou amigo de mim mesmo.					
9	Eu posso lidar com muitas coisas ao mesmo tempo.					
10	Eu sou determinado.					
11	Eu raramente me pergunto qual é a razão de tudo.					
12	Eu vivo um dia de cada vez.					
13	Eu posso passar por tempos difíceis, porque eu já enfrentei dificuldades antes.					
14	Eu tenho autodisciplina.					
15	Eu mantenho meu interesse nas coisas.					
16	Eu geralmente encontro um motivo para rir.					
17	A minha confiança em mim mesmo me ajuda a passar por momentos difíceis.					
18	Em uma emergência, eu sou alguém com quem os outros podem contar.					
19	Eu geralmente posso examinar uma situação por vários ângulos.					
20	Às vezes eu me obrigo a fazer coisas, querendo ou não.					
21	Minha vida tem sentido.					
22	Eu não me ocupo com coisas sobre as quais eu não posso fazer nada.					
23	Quando eu estou em uma situação difícil, eu geralmente consigo encontrar uma saída.					

24	Eu tenho energia suficiente para fazer o que deve ser feito.					
25	Não me incomodo se há pessoas que não gostam de mim.					

Fonte: Pesce (2005)