

**O AFETIVO E O COGNITIVO DE MÃOS DADAS: UMA AVALIAÇÃO DAS AMEAÇAS E
COMPORTAMENTOS DE SUPERAÇÃO NO EMPREENDEDORISMO POR MULHERES**

VÂNIA MARIA JORGE NASSIF

UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO (UNINOVE)

ANA LUISA DAL BELO CARNEIRO LEÃO

UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO (UNINOVE)

MARCIA MARIA GARÇON

UNIVERSIDADE SÃO JUDAS TADEU (USJT)

Agradecimento à orgão de fomento:

Agradecemos o apoio da FAPESP

O AFETIVO E O COGNITIVO DE MÃOS DADAS: UMA AVALIAÇÃO DAS AMEAÇAS E COMPORTAMENTOS DE SUPERAÇÃO NO EMPREENDEDORISMO POR MULHERES

Introdução

Boa parte da literatura sobre ameaças e adversidades às pequenas organizações tem buscado compreendê-las enquanto problemas estratégicos e operacionais dominantes (Miles & Snow, 1978; Porter, 1980; Midgley, 1981; Block & MacMillan, 1985; Kazanjian, 1988; Orser, Hogarth-Scott & Riding, 2000; Mambula, 2002; Yasuda, 2005; Robson & Obeng, 2008). Pouco se conhece sobre as adversidades oriundas de comportamentos apresentados pelos *stakeholders* do negócio. E, menos ainda, sobre o papel que os aspectos afetivos e cognitivos, atuando de maneira associada, podem desempenhar nos comportamentos de superação dos empreendedores. Essa lacuna teórica talvez seja explicada pela crença de que as emoções são vistas como uma antítese da racionalidade e, como tal, é percebida como uma barreira no gerenciamento dos negócios (Ashforth & Humphrey, 1995; Putnam & Mumby, 1993; Foo, 2011).

O interesse por melhor compreender as implicações dos aspectos emocionais e cognitivo no campo do empreendedorismo resulta na constatação que os empreendedores são sujeitos suscetíveis a experimentar as emoções em suas ações (Podoyntsyna, Van der Bij & Song, 2012). Essas ações podem estar relacionadas ao reconhecimento, criação, avaliação e/ou exploração de uma possível oportunidade (Cardon *et al.*, 2012). Além disso, o impacto do afeto nas emoções empreendedoras pode ser significativo em ambientes caracterizados pela incerteza, imprevisibilidade ou de rápidas mudanças.

Essas evidências constituem, por si só, numa importante fonte de influência sobre a relevância dos estudos integrativos no campo do empreendedorismo. Porém, ainda há lacunas importantes: a escassez de investigação focada em estruturas integrativas capazes de compreender as ameaças e o comportamento de superação de cenários adversos de negócios; falta de uma tipologia sobre ameaças e comportamentos de superação que contribuam com os avanços teóricos e empíricos da área; e carência de estudos integrativos que reflitam sobre a natureza de questões relacionadas ao sexo, gênero e empreendedorismo (Fischer, Reuber & Dyke, 1993).

Pesquisas que abordam o empreendedorismo por mulheres vêm ganhando destaque no meio acadêmico, científico, de mercado e social. Com quase 40 anos após a sua primeira publicação (DeCarlo & Lyons, 1979), o empreendedorismo feminino já não pode mais ser considerado um campo a ser explorado (Leão & Nassif, 2017a). A expansão das investigações sobre essa temática acabou por criar a necessidade de novas perspectivas teóricas e novas abordagens integrativas para melhor entender este fenômeno (De Bruin, Brush & Welter, 2007). Porém, um olhar mais cuidadoso sobre estas publicações permite constatar que os contextos investigados apresentam um caráter empírico unilateral. Como Fischer, Reuber e Dyke (1993) observaram, a falta de estruturas integrativas capazes de compreender a natureza das questões relacionadas com o sexo, gênero e empreendedorismo ainda é considerada obstáculo para o avanço dos estudos sobre empreendedorismo por mulheres. Welter *et al.* (2006), Gartner (1995) e Sarasvathy, (2004) corroboram com essa afirmação ao mencionarem que novas pesquisas devem valorizar a influência dos fatores externos, internos e pessoais do comportamento das empreendedoras, bem como, buscar compreender os obstáculos existentes para o desenvolvimento dos seus negócios.

Essa pesquisa justifica-se pela intenção em eliminar tais lacunas e contribuir com o campo ao responder: **como os aspectos afetivos e cognitivos se manifestam em situações de ameaças no empreendedorismo por mulheres?** Para isso, teve como principal objetivo

identificar as ameaças e os comportamentos de respostas utilizados pelas empreendedoras como mecanismos de defesa e superação. A contribuição desse estudo vincula-se a sugestão de uma tipologia de ameaças e comportamentos de superação construída a partir da perspectiva da indissociabilidade dos aspectos afetivos e cognitivos, que será validade em estudos futuros.

Para alcançar este propósito, definimos os ‘aspectos afetivos’ como um rótulo genérico que leva em consideração as emoções de diferentes valências (positiva ou negativa) avaliadas diante do contexto de ameaça (Foo, 2011). Os ‘aspectos cognitivos’ relacionam-se com a memória e a forma como as ameaças e adversidades ambientais ou organizacionais são percebidas, julgadas, processadas e avaliadas pelas mulheres empreendedoras. O ‘comportamento de superação’ relaciona-se ao comportamento da empreendedora diante do risco percebido e do agente estressor. ‘Superação’ é entendida como a forma de contornar os obstáculos do negócio, minimizando seus riscos para permanecer na atividade.

A metodologia caracteriza-se por um estudo qualitativo, de natureza exploratória, realizado com um grupo de 65 mulheres pertencentes à Rede de Mulheres Empreendedoras – RME de dez estados brasileiros. O instrumento de coleta de dados foi entrevista, com roteiro semiestruturado, realizada presencialmente nos locais de trabalhos das empreendedoras. Os dados foram gravados, transcritos e analisados à luz de dois *softwares* para dados qualitativos: *Iramuteq* para análise do corpus textual e identificação das ameaças mais recorrentes; *Atlas ti*, que agrupou os dados nas categorias, dando a elas, a validação necessária.

Este artigo traz as seguintes contribuições: a) este é um dos poucos estudos empíricos integrativos envolvendo a análise dos fenômenos aspectos afetivos, cognitivos, comportamentos de superação e ameaças, realizados à luz da percepção das mulheres empreendedoras; b) demonstra a existência de ameaças no empreendedorismo por mulheres relevantes, mas que são negligenciadas pelas teorias da administração e comportamentais; c) indica que as empreendedoras se apoiam em ambos os aspectos – cognitivos e afetivos, diante de uma situação adversa; d) pontua o quanto as tendências individuais e os estados de emoções podem modelar as percepções e comportamentos de superação das empreendedoras; e) propõe uma tipologia de ameaças pela perspectiva que integrativa a afetividade e a cognição.

A próxima seção revisa a literatura sobre empreendedorismo por mulheres; aspectos afetivos e cognitivos e ameaças aos empreendimentos realizados por mulheres. Essa seção é seguida pela metodologia do estudo, análise dos resultados e discussões e conclusões.

2 Fundamentação Teórica

2.1 Empreendedorismo Por Mulheres

Pesquisas que abordam o empreendedorismo por mulheres vêm ganhando destaque no meio acadêmico, científico, de mercado e social. Essa assertiva se fundamenta por meio de um levantamento bibliográfico realizado em um período de aproximadamente 30 anos, ou seja, de 1988 a 2017, mostrando o crescimento significativo nas pesquisas, especialmente a partir da década de 1990.

Um importante estudo intitulado “A Comparison of Selected Personal Characteristics of Minority and Non-Minority Female Entrepreneurs” de DeCarlo & Lyons (1979), comparou amostras de mulheres minoritárias, não minoritárias e mulheres em geral, a partir das características pessoais, valores e necessidades expressas. Dentre as constatações do estudo, os autores identificaram diferenças significativas entre as mulheres empreendedoras e as mulheres em geral. Este estudo impulsionou outras publicações com a prerrogativa da importância do tema no desenvolvimento econômico, na criação de empregos, na diversidade do espírito empreendedor (Verheul & Thurik, 2001) e por constituir uma proporção

substantial daquelas que optam por ser empreendedoras (Langowitz, Minniti & Arenius 2007). Assim, outras perspectivas teóricas foram sendo desenvolvidas, sempre em busca de consubstanciar e fortalecer os estudos de empreendedorismo por mulheres (De Bruin, Brush & Welter, 2007).

De Bruin, Brush & Welter (2007) sugeriram que pesquisadores que estudam este fenômeno seguem princípios orientadores diferentes daquele identificado no *mainstream* das investigações do empreendedorismo em geral, focando os comportamentos e participações das mulheres. Brush (1992) e Ahl (2002, 2006) indicaram áreas temáticas que vêm fomentando os estudos sobre o empreendedorismo por mulheres, destacando as pesquisas sobre barreiras, motivações, métodos organizacionais e de gestão do empreendedorismo feminino.

A cultura também foi alvo dos estudos no empreendedorismo feminino. Carter e Marlow (2003), McElwee e Al-Riyami (2003) constataram que a forma com que o empreendedorismo por mulheres é concebido pode variar de cultura para cultura. No estudo de Hunt e Levie (2003), os autores sugeriram que as empreendedoras podem acelerar o ritmo de atividade empreendedora de um país.

As revisões teóricas sobre empreendedorismo por mulheres permitiram identificar novas lacunas. A ausência de uma base teórica fundamentada na teoria feminista (Ahl, 2004), o reconhecimento de oportunidades, bricolagem, *effectuation*; o foco recente nos ambientes normativos e societários que influenciam o empreendedorismo (De Bruin, Brush & Welter, 2007); a falta de estrutura integrativa capaz de compreender a natureza das questões relacionadas com o sexo, gênero e empreendedorismo (Fischer, Reuber & Dyke, 1993); a necessidade de considerar a identificação das cognições e das percepções na descoberta e na exploração de novas oportunidades (De Bruin, Brush & Welter, 2007), foram alguns dos temas aventados como novas avenidas de pesquisa. Frente a essas constatações, Ahl (2006, 2012) sugere que as novas pesquisas não devem reproduzir a subordinação das mulheres.

Giotopoulos, Kontolaimou e Tsakanikas (2017), ao investigarem os antecedentes do empreendedorismo de alta qualidade nos países europeus, antes e depois da crise financeira de 2008, reafirmaram a força das mulheres empreendedoras no período de crise.

O conflito de papéis e o preconceito também motivam as investigações sobre empreendedorismo por mulheres, porém, com uma tendência de recriar a ideia de que as mulheres estão em planos secundários em relação aos homens e suas empresas menos significantes (Ahl, 2006); estando os seus papéis associados às responsabilidades familiares e domésticas (Achtenhagen & Welter, 2003; Woldie & Adersua, 2004), cuja postura e comportamentos podem ser entendidos como menos ativos do que a dos homens empreendedores (Wilson, Kickul & Marlino, 2007).

Shelton (2006), elaborou um quadro conceitual baseado nos construtos de envolvimento de papéis e conflitos de papéis para examinar se as mulheres empreendedoras bem-sucedidas, adotam estratégias diferenciadas para reduzir o conflito trabalho-família do que suas contrapartes menos bem-sucedida. O autor constatou a alta prevalência de práticas de gestão de equipe e participativas como diferencial para as mulheres bem-sucedidas. Greve e Salaff (2003), sugeriram que as mulheres usam os seus parentes em maior medida do que os homens em seus empreendimentos. Cromie e Birley (1992), observaram que as redes femininas são notavelmente semelhantes às dos homens, embora elas tendem a depender fortemente de um colega masculino como seu principal contato.

De uma forma em geral, a literatura existente sobre empreendedorismo por mulheres vem se concentrando nos estudos sobre a intenção empreendedora (Ajzen, 1991; Krueger, 1993; Bird, 1998; Chen, Greene & Crick, 1998; Krueger, Reilly & Carsrud, 2000; Davidsson & Honig, 2003; Zhao, Seibert & Hills, 2005); redes de relacionamento (Chaganti 1986; Evans & Leighton, 1989; Smallbone & Welter, 2001; Greve & Salaff, 2003; Aldrich & Cliff 2003;

Carter *et al.*, 2007); investigações sobre o gênero e empreendimentos sociais (Kanter, 1977; Brockhaus, 1980; West & Zimmerman, 1987; Acker, 1990; Zahra *et al.*, 2009; Ahl & Marlow, 2012); desempenho (Rosa, Carter & Hamilton, 1996; Anna *et al.*, 2000; Fairlie & Robb, 2009; Robb & Watson, 2012); conflitos de papéis (Buttner & Moore, 1997; Caputo & Dolinsky, 1998; Shelton, 2006; DeBruin, Brush & Welter, 2007); propensão empreendedora e traços psicológicos (Sexton & Bowman-Upton, 1990; Cliff, 1998; Coleman, 2000; Ahl, 2006; Langowitz & Minniti, 2007).

Ahl (2012) pontua quão incipientes são as pesquisas na área de empreendedorismo feminino, havendo a necessidade de ampliar as perspectivas teóricas para a melhor compreensão deste fenômeno. Assim, este estudo buscou entender as ameaças e os comportamentos de superação apoiados em explicações fundamentadas na psicologia com base nas abordagens da afetividade e cognição.

2.2 Cognição e Afetividade nos estudos de empreendedorismo

Aspectos afetivos e cognitivos vêm sendo abordados em várias áreas do saber. A Neurociência, Psicologia Cognitiva e Ciências da Saúde os discutem de forma dissociada, propagando uma suposta dicotomia entre razão e o afeto. Também a Administração, que discute as duas temáticas de maneira oposta com pesquisas que enfatizam os aspectos afetivos - emoções, paixão, sentimentos e humor, e outras que dão relevância aos aspectos cognitivos no processo empreendedor. Arantes (2002) explica que os cientistas comportamentais centram seus estudos nos comportamentos objetivos e relegam a um segundo plano as experiências subjetivas, como a das emoções.

No entanto, Wallon (1989) alerta que a indissociabilidade entre cognição e afetividade tem sua origem nos processos psíquicos que constituem a pessoa e, portanto, deve ser entendida como uma abordagem singular. O desenvolvimento humano não segue uma trilha linear ou de hierarquia, portanto, os afetos não se encontram em um plano inferior em relação aos aspectos cognitivos, mas sim, são interdependentes e complementares. Há uma intrínseca relação entre emoção e a razão, uma vez que a construção da inteligência depende das construções afetivas. Baron (1998) afirma que a afetividade deve ser reconhecida como um importante constructo do comportamento empreendedor. Lyubomirsky, King & Diener (2005) observaram a razoabilidade da importância dos aspectos afetivos no comportamento do empreendedor, especialmente na criação de novos empreendimentos.

Outro ponto importante de investigar os aspectos afetivos e cognitivos no campo do empreendedorismo decorre de o empreendedor estar inserido num contexto composto por acontecimentos intensos. Para processar as informações, seus significados e tomarem decisões, os empreendedores mergulham em sentimentos, afetos e emoções advindos da sua cultura, valores e educação (Shweder & Haidt, 2004). São esses aspectos afetivos que distinguem o homem da máquina e os torna um dos principais elementos da tomada de decisão (Ariely, 2008; Damasio, 1994; Elster, 2009; Frith; Singer, 2008; Lehrer, 2009). Além disso, o ambiente em que os empreendedores operam é caracterizado pela alta incerteza e imprevisibilidade, com rápidas mudanças. Nestes ambientes adversos, as emoções, sentimentos, afeto, humor e paixões podem nortear as decisões dos empreendedores (Forgas, 1995; Baron, 2008; Foo, 2011), à medida que produzem pistas sobre os caminhos a serem seguidos (Baron, 2008; Forgas, 1995; Foo, 2011).

MacMillan e Katz (1992), Forgas (2001) e Nassif (2014), observaram que os aspectos afetivos e cognitivos servem como base eficaz na investigação e explicação dos fenômenos no campo de pesquisas de empreendedorismo e nos estudos sobre competências empreendedoras (McClelland, 1998); e permite identificar os comportamentos negativos, tais como preconceito e assédio, que prejudicam as mulheres na condução de seus negócios (Allport, 1954; Jones, 1972).

Para compreender esses posicionamentos de forma integralizada e como eles vêm evoluindo no campo do empreendedorismo, é mister investigar alguns dilemas que permeiam a compreensão acerca desse fenômeno, sobretudo, os dilemas, ameaças, obstáculos e dificuldades vivenciadas por mulheres empreendedoras.

2.3 Ameaças: as principais discussões e os avanços necessários

Em se tratando de empresas de pequeno porte, estudo bibliométrico realizado por Leão & Nassif (2017b) mostra uma diversidade de estudos, interesses e temáticas. No período de 1993 a 2017, 151 periódicos diferentes trataram sobre o assunto. Com relação aos temas correlatos que envolvem os estudos sobre as ameaças, identificou-se uma variedade de dificuldades enfrentadas, barreiras aos negócios e obstáculos e ausência de uma tipologia própria que contribua com a evolução teórica e empírica dos estudos que acercam essa temática.

Miles & Snow (1983), Yasuda, (2005) e Robson & Obeng, (2008) abordam as dificuldades, obstáculos e ameaças em vários estágios dos negócios e as explicam como motivos do fracasso de pequenas empresas. Miles & Snow (1983) pontuam que tais problemas são decorrentes da imaturidade da organização. Outros estudos sugerem que as ameaças são decorrentes de fatores relacionados ao desempenho da organização, como características empresariais, fatores relacionados às redes sociais ou a cadeia de valor e os fatores contextuais como os obstáculos econômicos e comerciais (Nichter & Goldmark, 2009). Há estudos que focam as questões governamentais, jurídicas, legislativas, tributárias (Roxas *et al.*, 2013); alguns que mencionam os problemas gerenciais, de captação de recursos ou financiamentos (Orser, Hogarth-Scott & Riding, 2000); e outros sobre a alta taxa da inflação e de juros (Robson & Obeng, 2008).

Importante destacar que as preocupações com relação às ameaças às pequenas empresas apresentam temas que foram se sofisticando com o passar dos anos. Schoemaker (1993), por exemplo, demonstrou preocupação com os desafios metodológicos, organizacionais e psicológicos enfrentados pelos gestores seniores; Doughert & Heller (1994); Sørensen & Stuart (2000), mencionaram os desafios enfrentados pelas empresas que inovam; Ohlott, Ruderman & McCauley (1994), citaram as questões relativas ao empoderamento feminino no mercado de trabalho; Grant (1996) mencionou as dificuldades na criação das capacidades dinâmicas e de resposta flexível características dos mercados hipercompetitivos; Amabile (1996) citou as barreiras relacionadas à criatividade; Barley (1996) abordou as dificuldades da gestão de pessoas e aproveitamento da capacidade técnica; Ghemawat (2001) mencionou o distanciamento cultural na criação de novos mercados; e Bechky (2003) citou as dificuldades relativas ao compartilhamento do conhecimento e comunicação.

Os fluxos teóricos que norteiam as tais investigações apresentam essas sofisticações temáticas em quatro vertentes bem específicas, conforme demonstrado na Figura 1:

Temas	Autores/ano
Estudo do gênero e as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no comando das pequenas organizações	e Carolis & Saporito (2006); Ram & Smallbone (2003); Dawe & Fielden (2005); Smith-Hunter & Boyd (2004).
Responsabilidade social empresarial nas PMEs: barreiras na concepção e prática	Lawsow et al. (2003)
As implicações das escolhas pelo autoemprego	Carter, S., Anderson, S., & Shaw, E. (2001). Evans & Leighton (1989).
Performance das pequenas organizações: barreiras, capital humano e financeiro	Leonidou (2004); Cooper, Gimeno-Gascon & Woo (1994).

Figura 1- Estudos que relacionam ameaças em pequenas organizações

Fonte: Organizado pelos pesquisadores (2018)

Em relação às ameaças relacionadas especificamente ao sexo e gênero, Markussen e Røed (2017) ressaltam a sub-representação das mulheres em ambientes de negócios em quase todos os países e como este fator influencia e incrementa os obstáculos do negócio, com o preconceito, por exemplo. Outro estudo de natureza de gênero desenvolvido por Ohlott, Ruderman e McCauley (1994) descobriu que as mulheres experimentam desafios profissionais maiores que os homens e isso as prejudica na ascensão de suas carreiras. Questões envolvendo o assédio moral, sexual e psicológico foram mencionadas no estudo de Hirigoyen (1998).

A revisão da literatura sobre ameaças, obstáculos, dificuldades e correlatos em pequenos empreendimentos apresenta um desafio necessário para o avanço das pesquisas: inserir no centro da investigação, a figura do empreendedor. Há a premência por entender este constructo à luz do ator social, especialmente, de mulheres empreendedoras à frente de seus negócios. Assim, reconhecer a importância e as contribuições deste tema no contexto de empreendedorismo por mulheres no campo científico se abre para compreensão de como as ameaças vivenciadas pelas mulheres podendo interferir ou mesmo impedir o desenvolvimento dos negócios.

3 Procedimentos Metodológicos

O estudo teve por objetivo identificar as ameaças e os comportamentos de respostas utilizados pelas empreendedoras como mecanismos de defesa e superação. Trata-se de um estudo qualitativo, de natureza exploratória realizado com um grupo de 65 mulheres empreendedoras, de 10 estados brasileiros. Essas mulheres foram selecionadas por técnica de amostragem não probabilística, por conveniência, escolhidas dentro dos quadros da Rede de Mulheres Empreendedoras – RME, por vivenciarem contínuas situações de ameaças em suas atividades. O tamanho da amostra foi definido pelos critérios de representatividade regional e pelo limite da saturação teórica, ou seja, o grupo foi encerrado quando se percebeu que elementos novos para subsidiar a teorização almejada não foram mais apreendidos no campo de observação (Pires, 2008).

Desta forma, o grupo ficou assim dividido: Norte foi representado por sete empreendedoras de Belém, PA; Sul teve a representação de seis mulheres de Curitiba, PR, e cinco mulheres de Porto Alegre, RS; 22 mulheres representaram a região Sudeste, sendo seis do Rio de Janeiro, RJ, 10 de São Paulo, SP, e seis de Belo Horizonte, MG; o Nordeste participou com sete mulheres de Natal, RN, e seis de Salvador, BA e, por fim, o Centro Oeste teve a representatividade de 12 mulheres, sendo seis de Anápolis, GO, e seis de Brasília.

O instrumento de coleta de dados foi entrevistas, com roteiro semiestruturado, realizada presencialmente nos locais de trabalhos das empreendedoras. O roteiro tratou sobre três grandes questões: os princípios motivadores que as levaram a abrir seus próprios negócios; as principais dificuldades que enfrentam no gerenciamento por serem mulheres e como elas enfrentam esses obstáculos para continuarem na atividade.

A abordagem de tratamento e análise dos dados utilizada foi a sugerida por Bardin (1977), com foco nos núcleos de sentido. Dessa forma, todas as entrevistas foram transcritas na íntegra e os dados foram compilados por meio de dois softwares, ambos especializados em pesquisa qualitativa: o *Iramuteq* analisou o *corpus* textual dos depoimentos e o aglutinou por critérios semânticos; o *Atlas ti* classificou as narrativas em cada núcleo de sentido. É importante frisar que o interesse dessa pesquisa foi investigar as ameaças relacionadas ao sexo e gênero. Portanto, as questões comuns de dificuldades dos negócios (relacionadas ao macro e micro ambientes) não foram consideradas neste estudo.

A partir dessa classificação, foi possível analisar os dados, contrapondo os achados da análise de conteúdo das entrevistas com o levantamento teórico. O modelo teórico que traduz

essa metodologia está apresentado na Figura 2.

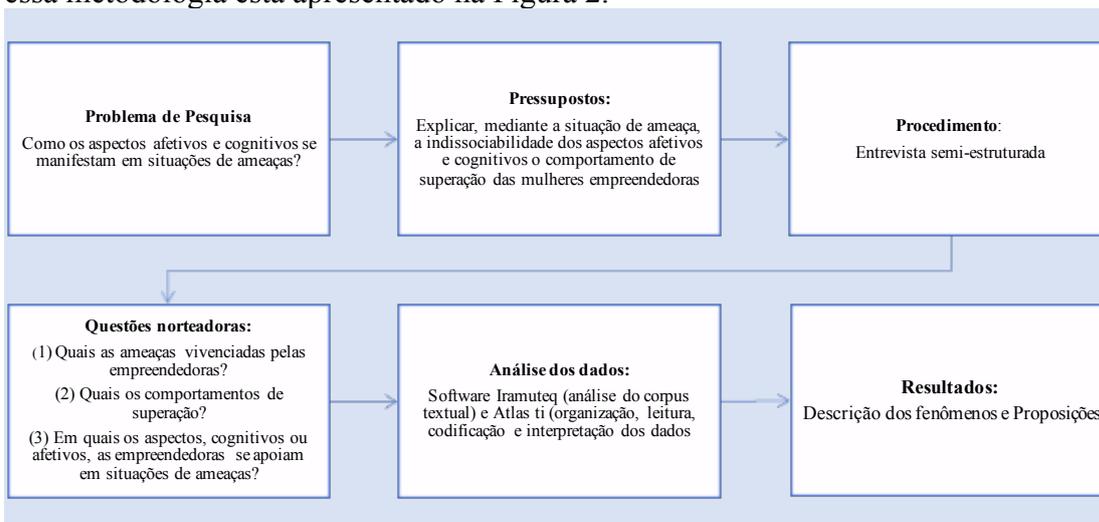


Figura 2. Modelo teórico da metodologia aplicada.

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

4. Resultados e Discussões

4.1 Perfil das respondentes

A faixa-etária dominante recai entre 31 e 40 anos e os dados revelam que boa parte das empreendedoras iniciou as atividades profissionais trabalhando em ambientes corporativos em regime CLT. Os dados explicam que empreender nesta faixa etária sugere maturidade profissional para a percepção de oportunidades de negócios e insatisfação com as relações trabalhistas relacionadas ao matrimônio e maternidade. As empreendedoras na faixa etária entre 23-30 anos são mais identificadas com ideal de profissão e, também, tendem a dar continuidade aos negócios da família.

Sobre escolaridade, a maioria das respondentes (94%) possuem curso superior e, em muitos casos, a formação universitária não está associada à atividade desenvolvida, motivo pelo qual mais da metade delas têm cursos de pós-graduação na área de gestão. Destaca-se a relação negativa entre idade e formação superior: as empreendedoras com faixa-etária acima de 50 anos apresentaram menor tempo de estudo.

Quanto ao estado civil, 37% (24) são solteiras, 55,3% (36) são casadas e 7,7% (5) são divorciadas. A grande maioria, mães. Esse perfil corrobora com as pesquisas anteriores referentes aos princípios motivadores que levam as mulheres ao empreendedorismo: a busca pelo equilíbrio entre matrimônio, filhos e trabalho (Buttner & Moore, 1997).

Observamos que o ramo de atividades das entrevistadas é, majoritariamente, Serviços. Noventa por cento dos negócios foram abertos após 2007. Há um equilíbrio entre a opção em ter sociedade 47% (31) e de ser única dona 53% (34). Nota-se que há uma forte presença de homens nesta sociedade (maridos, familiares e amigos).

4.2 Tratamento dos dados

Em relação às principais dificuldades que as empreendedoras vivenciam no desenvolvimento do seu negócio, espontaneamente, elas reportaram situações que envolvem o matrimônio, os estereótipos, o machismo, o assédio, a hostilidade, dentre outras.

Esse conteúdo permitiu, com o apoio do software *Iramuteq*, classificar as falas em termos do sentido de conflitos: no matrimônio, entre família x trabalho, autopercepção de

competência profissional, de papéis, preconceitos, inseguranças emocionais. Contrapondo esses achados com a abordagem integrativa de Baron (1998), parece-nos razoável supor que as recorrentes situações de pressão – de tempo, de compromissos referentes aos papéis sociais e cenários hostis – possam se transformar em ameaças para o empreendimento em função das reações emotivas frente aos casos. Assim, esses dados foram categorizados em: a) Ameaças Afetivas: resultam da influência das emoções na avaliação dos acontecimentos ou situações ligadas às atividades que podem desencadear em obstáculos do negócio; b) Ameaças Pessoais: estão relacionadas às interferências das pressões do matrimônio, de idade e da sobrecarga de trabalho no gerenciamento e decisões que podem resultar em dificuldades para os negócios e c) Ameaças Culturais: decorrem das manifestações construídas nas interações sociais e que são influenciadas pela cultura, hábitos locais e costumes.

O software *Atlas ti* auxiliou na validação das categorias com o agrupamento das citações que as representam. Assim, as ameaças pessoais são constituídas pelos aspectos voltados às questões do matrimônio, de maternidade, de conflito de papéis, sobrecarga de trabalho e idade. As ameaças afetivas aglutinaram os aspectos relacionados às pressões emocionais, fragilidades afetivas, ambientes hostis e discriminações. Em relação às ameaças culturais, o *software* aglutinou as falas semelhantes e que remetem a um comportamento comum entre os homens das diferentes cidades e regiões em relação ao preconceito, assédio sexual e machismo.

Os depoimentos referentes aos comportamentos de enfrentamento a essas situações adversas receberam o mesmo tratamento em relação aos softwares e ao confronto com a teoria. Na análise semântica, observaram-se comportamentos diferenciados para cada tipo de ameaça: a busca pelo ‘vigor masculino’ por meio da participação de um homem de sua confiança em situações de crise surge como uma estratégia para superar o preconceito e machismo; “diálogo e negociação” nasce da necessidade das mulheres empreendedoras entrevistadas de compartilhar os afazeres domésticos para melhor equilibrar o seu duplo papel – trabalho e vida pessoal, e “resiliência” é utilizada como um apoio emocional para a compreensão das causas das situações adversas, considerada pelas entrevistadas como o jogo de cintura e controle emocional.

Optou-se por um esquema de análise e de apresentação dos dados que elege uma categoria central (C) pela sua funcionalidade em organizar e predizer sob quais condições o fenômeno de apresenta. De acordo com Sherman e Webb (1988), esse esquema é coerente com os dados que emergem dos resultados, de fácil entendimento por terceiros, funcional por explicar as diferentes variações e comunicações entre as categorias e seus constructos, além de ser flexível por apresentar resultados de um contexto específico.

Para Ameaças, o esquema foi montado contendo a categoria principal (C1), seus constructos Ameaças Pessoais (T1), Ameaças Afetivas (T2) e as Ameaças Culturais (T3), as propriedades constitutivas Matrimônio (P1), Idade (P2), Sobrecarga de Trabalho (P3), Pressão (P4), Competência (P5), Preconceito (P6) e Assédio (P7), além das citações ilustrativas para cada uma. (C1) representa os riscos pessoais, afetivos e culturais que afetam à sobrevivência do negócio das mulheres empreendedoras. (ver Figura 3).

Em Comportamentos de Superação, o esquema ilustra a categoria principal (C2), seus constructos Busca de Apoio (T4), Diálogo e Negociação (T5) e Resiliência (T6), suas respectivas propriedades Vigor Masculino (P8), Compartilhar (P9), Compreensão (P10), Jogo de Cintura (P11), Controle Emocional (P12) e citações. (C2) relaciona-se ao comportamento da empreendedora diante do risco percebido e do agente estressor e reflete estratégias por ela usadas para superá-los (ver Figura 6).

4.3 Discussão dos resultados

4.3.1 Ameaças:

A análise das falas mostra que houve um consenso em retratar o gênero como o primeiro princípio motivador das ameaças. Seja por conta dos papéis sociais que são aplicados às mulheres, seja por preconceitos em relação à capacidade profissional ou, até mesmo, pela idade das empreendedoras, a questão do machismo esteve sempre presente – de maneira velada ou explícita.

A Figura 2 apresenta os resultados da Categoria ‘Ameaças’ (C1), as tipologias que emergiram dos dados (T1; T2; T3), as propriedades de cada um dos tipos de ameaças (P1; P2; P3; P4; P5; P6) e *quotations* contendo algumas das falas mais representativas das entrevistadas. As *quotations* trazem evidências sobre os tipos de ameaças e as legitimam.

Sobre as ameaças pessoais (T1), a propriedade que recebeu um maior número de citações foi P3, referentes à sobrecarga de trabalho. Essa propriedade apresenta estreita relação tanto com as ameaças pessoais quanto com as ameaças afetivas à medida que causa um sofrimento psicológico durante a realização das atividades cotidianas, seja por motivos individuais - sentimento de culpa por não atender as necessidades da família como acha que deveria; seja por motivos profissionais – por não conseguir se dedicar plenamente ao trabalho. Também está relacionada à sensação extrema de exaustão, irritabilidade, dificuldade de concentração, distúrbio do sono, alteração do humor, dentre tantas outras. O que chama a atenção é que a promessa que o negócio próprio equilibra a vida doméstica e a vida profissional não é verdadeira.

Em relação à propriedade (P2), identificou-se que o estereótipo por idade foi comum entre as empreendedoras mais jovens. A discriminação é resultado de um pensamento social que compreende a existência de uma estreita relação entre idade, experiência profissional e capacidade de realização de tarefas. Para Bytheway (2005, p.14), atitudes preconceituosas em relação à idade podem parecer não ser prejudiciais em si e por si, porém, essa discriminação por idade pode legitimar “o uso da idade cronológica para demarcar classes de pessoas a quem são sistematicamente negados recursos e oportunidades de que outros desfrutam, e que sofrem as consequências desse menosprezo, que vão do patrocínio bem-intencionado ao aviltamento inequívoco”.

Os depoimentos em ameaças afetivas (T2) indicam como sentimentos podem desempenhar um papel crítico nos comportamentos dessas mulheres gestão. Elementos como a pressão (P4) de tempo, dos cenários hostis e de compromissos referentes aos papéis sociais vão formando respostas emotivas que podem se transformar em uma falsa imagem de insegurança profissional e incompetência (P5). Essa interpretação concorda com McClelland (1998) quando afirma que competência integra as habilidades e disposições que vão além das habilidades cognitivas do indivíduo, incluindo o autocontrole, autorreconhecimento e as habilidades sociais. Ou seja, a competência pode ser influenciada pelos aspectos afetivos e, dependendo da situação, eles remetem a resultados positivos ou negativos.

As ameaças culturais (T3) são ilustradas com depoimentos que refletem a unanimidade na identificação do machismo, preconceito (P6) e assédio sexual (P7) como propriedades constitutivas desse tipo de ameaça. Em todas as 10 cidades, das quatro regiões do país, situações que envolvem tais elementos foram identificadas.

É possível perceber como essas ameaças podem atingir o sucesso do empreendimento a partir das considerações de Allport (1954, p.112), que pontua que o preconceito é uma “atitude negativa em relação a uma pessoa baseada na crença de que ela tem as características negativas atribuídas a um grupo”, e de Jones (1972), que explica que tal atitude é constituída por dois componentes: (1) cognitivo, que referenda a generalização categorial e (2) disposicional, que envolve a hostilidade e que influencia os comportamentos discriminatórios.

Já o assédio sexual, “conduta abusiva que se manifesta notadamente por comportamentos, palavras, atos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco a vida, o emprego ou degradação no clima de trabalho” (Hirigoyen, 1998, p.55), expõe as empreendedoras a situações indesejadas no exercício das suas atividades que podem produzir comportamentos emotivos negativos e influenciar suas decisões e/ou comportamento em ambientes de negócios.

Os resultados evidenciam o surgimento de sentimentos/emoções negativas em situações adversas que influenciam os aspectos cognitivos e podem interferir negativamente no sucesso dos negócios. Assim, é possível conceber as seguintes proposições:

Proposição 1a: As ameaças pessoais resultam de sentimentos negativos em relação ao matrimônio.

Proposição 1b: As ameaças pessoais são resultantes dos afetos negativos decorrentes da inexperiência associada à idade.

Proposição 1c: As ameaças pessoais apresentam elementos de conflitos de papéis e decorrem da sobrecarga de trabalho.

Proposição 2a: As ameaças afetivas são explicadas pela percepção de pressão e cobranças.

Proposição 2b: As ameaças afetivas decorrem da autopercepção negativa de competências.

Proposição 3a: As ameaças culturais se apoiam nas situações humilhantes de preconceito e machismo.

Proposição 3b: As ameaças culturais são explicadas pelo assédio sexual no exercício das atividades do negócio.

As proposições constroem matrizes 2x2 que explicitam as relações positivas entre as propriedades e as ameaças. Devido à falta de espaço suficiente para apresentação de todas as matrizes 2x2 possíveis do modelo, as figuras 4 e 5 tomam como exemplo as relações Ameaças – competências *versus* preconceito e Ameaças, preconceito *versus* competência. As demais relações seguem o mesmo raciocínio.

A Figura 4 também pode ser usada para explicar as demais propriedades de Ameaças Pessoais e Ameaças Afetivas, como por exemplo, a relação entre a sobrecarga de trabalho e a pressão sentida pelas mulheres empreendedoras. Essa relação pode ser explicada da seguinte forma: quanto maior a sobrecarga de trabalho das mulheres empreendedoras, maior será a pressão por elas sentidas. Ou seja, as mulheres que acumulam as atividades pessoais e profissionais, sentem-se pressionadas a serem mães e esposas mais presentes e/ou se dedicarem plenamente às suas profissões. A relação inversa é verdadeira. A mulheres que não acumulam o papel de mães e esposas ou responsáveis pela família, sentem-se menos pressionadas e conseguem se doar plenamente às atividades profissionais. Isso significa dizer que quanto mais elevada for a sobrecarga de trabalho, mais pressionada a empreendedora se sentirá. Esses sentimentos elevam as Ameaças Pessoais e Emocionais e podem interferir no comportamento de enfrentamento e superação. Outro exemplo relaciona a idade e competências. Estas relações, quando elevadas, também provocam o aumento das Ameaças Pessoais e Afetivas. Quanto mais jovem for a empreendedora, mais insegura poderá se sentir quanto às suas competências. Essa insegurança decorre da pouca credibilidade que passa para aos *stakeholders* do negócio. Conforme a idade da empreendedora vai aumentando, mais experiência adquire e maior será a credibilidade perante os *stakeholders* do negócio, reduzindo as Ameaças Pessoais e Afetivas.

Categoria	Tipos	Propriedades	Quotations
CI - AMEAÇA	(T1) Ameaças Pessoais: estão relacionadas às interferências das pressões do matrimônio, de idade, da sobrecarga de trabalho no gerenciamento e decisões que podem resultar em dificuldades para os negócios	(P1) Matrimônio: relacionam-se com o apoio (ou falta dele) familiar (marido/filhos)	<i>"Existe uma cobrança sim, por exemplo, o pai dos meus filhos começou a cobrar, mudou completamente a forma com que ele me tratava. Cobrança muito forte do tipo: 'você não era boa? E no dia a dia da empresa, quanto você ganha agora?"</i> (42 anos, Curitiba, casada, com filho, atuação em designer e comércio de bijuterias)
			<i>[...] "um dos grandes desafios para a mulher ter chance de conseguir vencer nessa selva de negócios, ela precisa do apoio do cônjuge, do namorado, desse homem que ela vive junto. Esse é um dos desafios"</i> (32 anos, Anápolis, casada, com filho, atuação em palestras e treinamentos em empreendedorismo).
		(P2) Idade: associa-se à experiência ou falta de experiência. Há uma tendência de as pessoas associarem a jovialidade à falta de experiência.	<i>"Quando eu decidi abrir a agência, eu tinha a preocupação que poucas agências aqui em Natal são lideradas por mulheres. Eu ficava com medo das pessoas ao olharem para mim muito nova e dissessem: 'não, essa menina não vai ter condições de cuidar da comunicação, da minha empresa porque ela é muito nova, ela é muito inexperiente'"</i> . (25 anos, Natal, solteira, atuação com agência de publicidade)
			<i>"No início, eu sofri muita dificuldade de questão de preconceito por parecer mais nova neste mercado onde tem várias pessoas mais velhas, de mais experiências".</i> (25 anos, Anápolis, casada, com filho, atuação em consultoria e treinamento de atendimento e vendas).
		(P3) Sobrecarga de trabalho: está relacionado à carga excessiva de trabalho decorrente do acúmulo de papéis – trabalho e pessoal.	<i>"A mulher hoje é muitos sobrecarregada, porque além de ela ter o papel profissional, ela não deixa de ter o papel de casa [...], eu percebo que essa dificuldade de conciliar isso tudo, conciliar a vida profissional, a casa os filhos e conseguir manter isso tudo funcionando e equilibrado que é o maior desafio da mulher de hoje".</i> (25 anos, Anápolis, casada com filho, atuação em consultoria e treinamento de atendimento e vendas).
			<i>"Também é complicado a dupla e tripla jornada de trabalho que enfrentamos, pois precisamos trabalhar e ainda ser mãe, dona de casa e esposas. Uma coisa que me incomoda muito [...] eu não conseguir ir para reuniões de pais e mestres do meu filho. Então, eu entendo como uma ameaça. E chego na minha casa, eu tenho que lavar aquela louça porque eu tenho que ser uma boa esposa, boa dona de casa, mesmo cansada, pensando em processo, em trabalho, mas aquela louça está mandando porque eu tenho que ser boa mãe".</i> (36 anos, Brasília, casada, com filho, atuação em advocacia).
	(T2) Ameaças Afetivas: relaciona-se à influência das emoções na avaliação dos acontecimentos ou situações ligadas às atividades que podem desencadear em obstáculos do negócio.	(P4) Pressão: relaciona-se às cobranças decorrentes de algum evento (resultados, desempenho, atenção, etc.), e que pode gerar reações emocionais distintas nas empreendedoras.	<i>"[...] Ameaça emocional... você se cobra porque as pessoas te cobram, então você tem que ser uma boa mãe, uma boa esposa [...] quando eu estou muito estressada a minha primeira reação é chorar, eu sinto muita vontade de sentar e chorar... à cobrança continua [...] a gente não se livrou dos estereótipos."</i> (36 anos, Brasília, casada, com filho, atuação em advocacia).
			<i>"Eu também queria dizer, não a respeito da ameaça profissional, mas a pressão emocional. No começo, eu tinha várias lágrimas nos olhos e queria chorar. Daí eu ia me esconder, mas agora eu assumo que tem certos momentos que me vem as lágrimas, porque eu sou emotiva."</i>
			<i>"Choro. Choro bastante. [...] Não posso dividir esse problema porque não posso fazer com que todo mundo fique abalado. E isso faz muito mal para mim. Nos últimos dois anos, eu engordei 22 kg [...] em função disso, perder um pouco a fé, apesar de ter convicção e crer e saber no que eu creio, a gente dá uma esmorecida".</i> (36 anos, Curitiba, casada, com filhos, atuação com comercialização de móveis personalizados).
		(P5) Competência: estão associadas, neste caso, ao sentimento de insegurança das empreendedoras em relação aos seus conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desenvolvimento e sucesso do seu negócio.	<i>"Eu acho uma ameaça é o fato de nós mulheres ainda acreditarmos que nós produzimos ou fazemos menos ou de maneira pior o trabalho do que quando é feito pelo homem".</i> (37 anos, Belo Horizonte, casada, com filho, atuação em ensino profissionalizante).
		<i>"Eu, às vezes, tenho vontade de sair correndo, porque as pessoas não valorizam a gente. Não valorizam. Na realidade, acho que eu não me sinto capaz... Sendo bem honesta, parece que eu não sei as coisas".</i> (52 anos, Porto Alegre, casada, com filho, atuação em arquitetura)	
	(T3) Ameaças Culturais: decorrem das manifestações construídas nas interações sociais e que são influenciadas pela cultura, hábitos locais, costumes.	(P6) Preconceito: refere-se ao sentimento das empreendedoras em relação a uma atitude negativa ou pejorativa de terceiros em relação ao seu papel de empresária e/ou representante de uma empresa.	<i>"Porque tem ambientes que são masculinos. Quando eu abri a empresa, chegaram pra mim – 'quem são os sócios ou quem são seus diretores? Então, eu falava eu sou a sócia eu sou a fundadora eu sou a única dona. Você não é suficiente, tem que ter alguém que você é um homem. (25 anos, Belo Horizonte, solteira, atuação com internacionalização de empresas).</i>
<i>"Eu posso falar que eu já senti muito com o preconceito dos mestres de obras, assim eu chego na obra e no começo quase ninguém me respeita. Hoje em dia eu sei lidar muito bem com eles, mas de cara assim, eles têm aquele preconceito por ser mulher".</i> (Brasília, casada, atuação com arquitetura).			
<i>"A primeira ameaça que eu recebi acho que foi a questão do meu físico, isso foi algo que me incomodou porque eu tenho um corpo... tenho coxa grossa ..., então acho que a primeira ameaça é você saber mostrar que você não é só seu corpo [...] porque a primeira coisa que vem é aquele olhar [...] então para mim, isso sempre foi a primeira ameaça."</i> (41 anos, Salvador, solteira, atuação em pericia contábil).			
	(P7) Assédio: relaciona-se à exposição das empreendedoras a situações humilhantes, impertinentes, insistentes e constrangedoras diante de alguma situação vivenciada no exercício das suas atividades.	<i>"Cantadas baratas, por exemplo, você vai vender um produto ou apresentar a empresa e você acaba sofrendo um pouco disso, tipo: 'mas, você não quer sair para jantar?'"</i> . (30 anos, São Paulo, solteira, atuação em empresa de comunicação jornalística).	
	<i>"A ameaça que é o fato de ser mulher [...] não é fácil, a parte de comportamento, para não ter confusão de achar que a mulher está se insinuando, de receber cantada. Isso aí é uma ameaça muito grande para a mulher porque tem muitos homens fornecedores que confundem."</i> (36 anos, Natal, casada, sem filhos, atuação com produtos farmacêuticos).		

Figura 3. Categorias, tipologia e propriedades de Ameaças.

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

A Figura 5 traz a relação entre as propriedades competências *versus* preconceito. Nessa relação as ameaças pessoais são elevadas quando a insegurança das empreendedoras com relação às suas competências também está alta, aumentando a probabilidade de sofrerem preconceito diante dos seus parceiros de negócios. A relação inversa também é verdadeira.

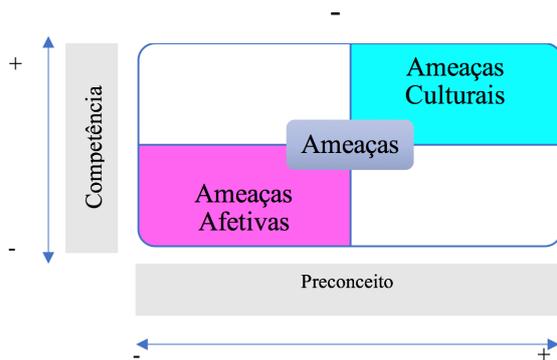


Figura 5. Matriz de associação da categoria Ameaças – competências x preconceito
 Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

4.3.2 Comportamento de Superação

Esse estudo identifica que, em situações de estresse, os aspectos afetivos (sentimentos, emoções, humor, temperamento e paixões) influenciam a compreensão do cenário e definem comportamentos cognitivos (estratégias, decisões, pensamento) de enfrentamento e superação, assim como sugerem Thagard (2002) e Forgas (2002; 2008).

Goleman (1995) afirma que as emoções se manifestam de diferentes maneiras e preparam o corpo para diferentes tipos de respostas. Essas respostas provêm de uma forte energia que desencadeia uma atuação vigorosa, podendo ter um significado positivo ou negativo para o indivíduo. Isen e Shalcker (1982); Forgas e George (2001) e Foo (2011) explicaram que as emoções podem direcionar e facilitar a recuperação de informações com mesma valência. Esse entendimento sugere que as emoções desencadeiam mudanças na cognição e estão vinculadas às avaliações específicas do meio ambiente.

Seguindo essas premissas, a análise dos depoimentos mostrou que os comportamentos de superação concentram-se na busca pelo equilíbrio das relações entre as partes – empreendedora e *stakeholders* – a partir de atitudes voltadas à negociação, diálogo, resiliência e apoio emocional. Comportamentos de superação foram definidos como estratégias de enfrentamento para minimizar os riscos oriundos das ameaças identificadas.

A Figura 6 apresenta os resultados da Categoria ‘Comportamento de Enfrentamento e Superação’ (C2), seus constructos Busca de Apoio (T4), Diálogo e Negociação (T5) e Resiliência (T6) e suas respectivas propriedades (P8; P9; P10; P11; P12) e *quotations* contendo algumas das falas mais representativas das entrevistadas.

Chama a atenção à estratégia em se buscar o apoio de uma figura masculina em situações de crise na qual o preconceito e o machismo vigoram de maneira incisiva. A tática do ‘vigor masculino’ utiliza o sentimento negativo prejudicial ao seu negócio em uma ação de enfrentamento com a mesma valência de carga sentimental. E, assim, superam a crise e dão continuidade aos negócios. Esse comportamento pode ser resultado de outra característica apresentada pelas entrevistadas e que compõem outra estratégia de superação: a ‘resiliência’, utilizada no sentido de um conforto emocional que resulte na adaptação aos cenários que são difíceis de mudar. Ao contrário, ‘Diálogo e Negociação’ reflete um comportamento ativo, de confrontação emocional no sentido de transformar a realidade doméstica para que ela não seja motivo de insucesso do negócio. As *quotations* legitimam a presente pesquisa e trazem evidências sobre os tipos de comportamentos de enfrentamento e superação e, por consequência, a robustez necessária aos estudos qualitativos.

Os achados desse estudo indicam como as dimensões afetivas e cognitivas atuam concomitantemente na gestão do empreendedorismo por mulheres. Os resultados trazem evidências de que as mulheres empreendedoras conseguem reverter as adversidades e tomar

decisões importantes para a manutenção dos seus negócios. Esses comportamentos são apoiados pela construção das seguintes proposições:

Proposição 4: Busca por apoio é explicada pela presença da figura masculina que representa um vigor masculino e age como ação de defesa do negócio.

Proposição 5: Diálogo e negociação representa a conquista do apoio dos familiares para equilibrar a vida pessoal e profissional.

Proposição 6a: Resiliência decorre da compreensão dos cenários e identificação de quais ela pode alterar ou não.

Proposição 6b: Resiliência é representada pelo jogo de cintura e flexibilidade na adequação das adversidades.

Proposição 6c: Resiliência é explicada pelo conforto emocional para o enfrentamento de cenários de difícil transformação.

C2- Comportamentos de Enfrentamento e Superação		
Tipos	Propriedades	Quotations
(T4) Busca de Apoio: está relacionada às ações ou decisões das empreendedoras no sentido de resolver um conflito ou uma ameaça à sobrevivência do seu negócio.	(P7) Vigor masculino: relaciona-se à mudança de estratégia das empreendedoras e/ou perspicácia ao perceber que a presença de um homem como representante da empresa, pode significar a sua sobrevivência no mercado.	<p>"Sem dívida, o fato ser mulher e ainda mais no meio do poker. Eles não engolem, mas agora eu já sou mais respeitada, a casa é mais respeitada, realmente depois de eu ter contratado um jovem como gerente. Ai, o pessoal começou a respeitar melhor sem dívida nenhuma." (53 anos Brasília, divorciada, com filho, atuação em casa de Poker).</p> <p>"Apesar de meu esposo ser fantástico e me auxiliar em determinados momentos, isso é uma muleta para mim, uma muleta para meu negócio, e eu sinto muito ameaçada por isso. Algo que eu vivi, por exemplo, no meu tempo de banco: muitas vezes, eu ia fechar contratos com clientes de seguros de investimentos e eles falavam assim: 'mas, é você que veio, cadê o gerente homem'?" (32 anos, Anápolis, casada, com filho, atuação em palestras e treinamentos em empreendedorismo).</p> <p>"Em vários momentos percebi que algumas negociações só se consolidavam depois que meu marido era envolvido, principalmente se o interlocutor também fosse homem. Eventualmente, ficávamos no viva-voz e o tratamento era diferenciado". (Belém, 33 anos, casada com filho, atuação com representação de vendas).</p>
(T5) Diálogo e Negociação: relaciona-se à percepção das empreendedoras de que elas precisam compartilhar seus afazeres e, por isso, optam por dialogar e negociar as suas tarefas para, melhor equilibrar a sua vida pessoal e profissional.	(P8) Compartilhar: relaciona-se à iniciativa da mulher no sentido de angariar apoio dos familiares para a realização das suas atividades domésticas.	<p>"Dentro de casa, esse preconceito, ele demorou muito tempo a acostumar com o meu jeito, porque eu tenho uma amiga que é Coach, e ela até falou para mim: espera, deixa ele vim fazer também [...] muitos homens não estão preparados para isso." (36 anos, Anápolis, casada, com filho, atuação com produtos farmacêuticos).</p> <p>"Aqui em casa, eu precisei me impor para colocar esses meninos para cozinhar, para lavar louça. O seu companheiro tem que estar junto, dividindo as tarefas e tal." (53 anos, Belém, casada, com filho, atuação com moda sustentável)</p>
(T6) Resiliência: relaciona-se a capacidade das empreendedoras de lidar com as ameaças e adversidades, superando os obstáculos ou resistindo à pressão, sem entrar em surto psicológico, emocional ou físico. Por ser resiliente, busca encontrar soluções estratégicas para enfrentar e superar as adversidades.	(P9) Compreensão: quando a empreendedora consegue identificar as adversidades e ameaças ao seu empreendimento e as enfrenta sem medo.	"Lógico que a gente sofre. Hoje, por estar no mercado que eu estou, eu aprendi a lidar com situação, hoje é uma coisa que não me amedronta mais [...] é uma coisa que você tem que agir naturalmente, você é uma mulher empreendedora, empoderada, então é levantar a cabeça e seguir em frente." (26 anos, Anápolis, casada, com filho, atuação com produtos farmacêuticos). "Eu tento entender um pouco a cultura da sociedade, um momento de transição, a gente tem que educar as pessoas. Vai demorar um pouquinho pra tirar esses preconceitos, mas aí eu faço questão de corrigir as pessoas." (29 anos, Belo Horizonte, solteira, atuação em tecnologia).
	(P10) Jogo de cintura: relaciona-se à flexibilidade da mulher em mudar ou se adequar às situações adversas sem que se desequilibre emocionalmente.	"Acredito que a mulher deve se impor, não baixar a cabeça e começar a dizer não, essas são as atitudes que tomo para superar os desafios." (36 anos, Brasília, casada, com filho, atuação em advocacia)
	(P11) Controle Emocional: é a habilidade da empreendedora de lidar com as suas emoções.	"Eu acho que as pessoas elas se acostumam, é um desafio inicial, mas depois que elas se acostumam, fica natural para elas de entender que ali quem cuida é uma mulher. Eu preciso me impor de uma forma respeitosa porque as pessoas faltam com respeito no sentido de passar por cima mesmo e a vontade é de falar que quem manda aqui sou eu, porém, tem que ter o jogo de cintura para lidar e falar. (37 anos, Anápolis, casada, com filho, atuação em eventos empresariais e sociais).
		Bemeu trabalho com muitas mulheres né, e eu vejo que é exatamente isso é a coragem e a determinação. Realmente, sem uma mente forte e boa, fica muito mais difícil superar os eventos do dia a dia. Por isso, para cultivar o meu propósito com perseverança e entusiasmo, leio livros, escuto áudios e faço minha higiene mental." (53 anos, Brasília, divorciada, com filho, atuação com casa de Poker).

Figura 6. Categorias, tipologia e propriedades da categoria Comportamentos de Superação

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

As proposições constroem matrizes 2x2 que explicitam as relações positivas entre as propriedades e as ameaças. Como exemplo, apresenta-se a figura 7.

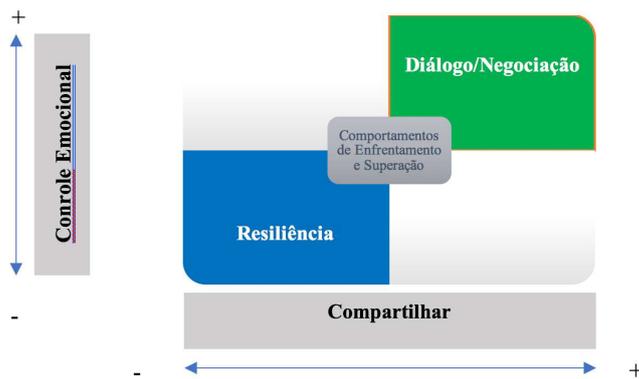


Figura 7. Matriz de associação da categoria Comportamentos de Enfrentamento e Superação
Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

5. Considerações Finais

A contribuição deste estudo está na confirmação de um pressuposto teórico advindo da Psicologia sobre a indissociabilidade entre os aspectos afetivos e cognitivos e refuta o direcionamento dos estudos de Administração em apartar as emoções do gerenciamento dos empreendimentos ao iluminar o peso da influência do afetivo nas decisões e nas estratégias do negócio.

Realizado com 65 mulheres empreendedoras atuantes nas quatro regiões do país, seus achados apresentam-se como importante avanço nos estudos integrativos sobre gênero e empreendedorismo. Para além disso, a tipologia sugerida de Ameaças e Comportamentos de Superação avança na definição de conceitos apropriados aos pequenos negócios, apresentando solidez teórica e consistência no fornecimento de *drivers* para a gestão.

As proposições geradas apresentam-se como contribuições para estudos futuros, necessários para a validação da tipologia por meio de metodologias próprias. Destaca-se que esse estudo se limitou à investigação das ameaças relacionadas aos aspectos afetivos que influenciam negativamente o negócio e que impulsionam as mulheres às ações de enfrentamento para superarem às adversidades. As ameaças relativas aos ambientes interno e externo – e as respectivas respostas cognitivas - ainda estão sendo investigadas pelos pesquisadores que deverão apresentar a tipologia completa brevemente.

Referências

- Achtenhagen, L., & Welter, F. (2003). Female entrepreneurship in Germany: Context, development and its reflection in German media. *New Perspectives on Women Entrepreneurs*, 71-100.
- Ahl, H. (2006). Why research on women entrepreneurs needs new directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(5), 595-621.
- Ahl, H., & Marlow, S. (2012). Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship: advancing debate to escape a dead end?. *Organization*, 19(5), 543-562.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological bulletin*, 103(3), 411.
- Anna, A. L., Chandler, G. N., Jansen, E., & Mero, N. P. (2000). Women business owners in traditional and non-traditional industries. *Journal of Business Venturing*, 15(3), 279-303.
- Arantes, V. (2002). *Afetividade e Cognição: Rompendo a Dicotomia na educação*. Publicado originalmente em OLIVEIRA, M. K; TRENTO, D.; REGO, T. (org). *Psicologia, Educação e as temáticas da vida contemporânea*. São Paulo: Moderna.
- Arenius, P., & Minniti, M. (2005). Perceptual variables and nascent entrepreneurship. *Small Business Economics*, 24(3), 233-247.

- Baker, T.E., Aldrich, H. & Nina, L. (1997). Invisible entrepreneurs: the neglect of women business owners by mass media and scholarly journals in the USA. *Entrepreneurship & Regional Development*, 9(3), 221-238.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*, Lisboa: Edições.
- Barnes, J. H. (1984). Cognitive biases and their impact on strategic planning. *Strategic Management Journal*, 5(2), 129-137.
- Baron, R. A. (1998). Cognitive mechanisms in entrepreneurship: Why and when entrepreneurs think differently than other people. *Journal of Business Venturing*, 13(4), 275-294.
- Becker-Blease, J. R., & Sohl, J. E. (2007). Do women-owned businesses have equal access to angel capital? *Journal of Business Venturing*, 22(4), 503-521.
- Bird, 1992 citado por Brockhaus, R. H. (1980). Risk taking propensity of entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, 23(3), 509-520.
- Bytheway, B. (2005). Ageism and age categorization. *Journal of Social Issues*, 61(2), 361-374.
- Caputo, R. K., & Dolinsky, A. (1998). Women's choice to pursue self-employment: The role of financial and human capital of household members. *Journal of Small Business Management*, 36(3), 8.
- Cardon, M.S., Zietsma, C., Saporito, P., Matheme, B.P. and Davis, C. (2012). A tale of passion: new insights into entrepreneurship from a parenthood metaphor. *Journal of Business Venturing*, 20, pp. 23-45.
- Carter, N. M., Gartner, W. B., Shaver, K. G., & Gatewood, E. J. (2003). The career reasons of nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18(1), 13-39.
- Carter, S., Anderson, S., & Shaw, E. (2001). *Women's Business Ownership: A Review of the Academic, Popular and Internet Literature: Report to the Small Business Service*. Small Business Service.
- Dawe, A. J., & Fielden, S. L. (2005). 10 The experiences of Asian women entering business start-up in the UK. *International handbook of women and small business entrepreneurship*, 120.
- De Bruin, A., Brush, C. G., & Welter, F. (2007). Advancing a framework for coherent research on women's entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 323-339.
- De Carlo, J. F., & Lyons, P. R. (1979, August). A Comparison of Selected Personal Characteristics of Minority and Non-Minority Female Entrepreneurs. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 1979, No. 1, pp. 369-373). Academy of Management.
- Fischer, E. M., Reuber, A. R., & Dyke, L. S. (1993). A theoretical overview and extension of research on sex, gender, and entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 8(2), 151-168.
- Flores, J. G. (1994). *Análisis de datos cualitativos: aplicaciones a la investigación educativa*. Promociones y Publicaciones Universitarias, Barcelona, Catalonia, Spain.
- Forgas, J.P (ed). (2001). *Feeling and thinking: affective influence son social cognition*. Cambridge University Press: New York.
- Frijda, N. H. (1986). The emotions: Studies in emotion and social interaction. *Paris: Maison de Sciences de l'Homme*.
- Gupta, V. K., Turban, D. B., Wasti, S. A., & Sikdar, A. (2009). The role of gender stereotypes in perceptions of entrepreneurs and intentions to become an entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(2), 397-417.
- Irigoyen, Marie-France (1998). *Le harcÈlement moral: la violence perverse au quotidien*. Paris: Syros.
- Hunt, S., & Levie, J. (2003). Culture as a predictor of entrepreneurial activity.
- Jennings, J. E. & Brush, C. G. (2013). Research on women entrepreneurs: challenges to (and from) the broader entrepreneurship literature? *Academy of Management Annals*, 7(1), 663-715.
- Langowitz, N., & Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- MacMillan, I.C. & Katz, J.A. (1992). Idiosyncratic milieus of entrepreneurial research: The need for comprehensive theories. *Journal of Business Venturing*, 7, 1-8.
- Marlow, S., & Patton, D. (2005). All credit to men? Entrepreneurship, finance, and gender. *Entrepreneurship theory and practice*, 29(6), 717-735.

- Masters, R., & Meier, R. (1988). Sex differences and risk-taking propensity of entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 26(1), 31.
- McElwee, G., & Al-Riyami, R. (2003). Women entrepreneurs in Oman: some barriers to success. *Career Development International*, 8(7), 339-346.
- Mitchell, R. K., Busenitz, L., Lant, T., McDougall, P. P., Morse, E. A., & Smith, J. B. (2002). Toward a theory of entrepreneurial cognition: Rethinking the people side of entrepreneurship research. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(2), 93-104.
- Nassif, V. M. J. (2014). Aspectos Cognitivos e Afetivos: uma relação indissociável para compreender o comportamento do empreendedor. *Anais do VII Encontro de Estudos em Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas (EGEPE)*, Goiânia, Brasil.
- Nichter, Simeon & Goldmark, Lara, 2009. Small Firm Growth in Developing Countries, *World Development, Elsevier*, vol. 37(9), p. 1453-1464.
- Ohlott, Ruderman e McCauley (1994). Gender Differences in Managers' Developmental Job Experiences. *The Academy of Management Journal* 37(1): 46-67.
- Orser, B. J., Hogarth-Scott, S., & Riding, A. L. (2000). Performance, firm size, and management problem solving. *Journal of Small Business Management*, 38(4), 42.
- Pires, A.P. (2008). Amostragem e pesquisa qualitativa: ensaio teórico e metodológico. In: Poupart J, Deslauriers JP, Groulx LH, Lapemère A, Mayer R, Pires AP (org.). *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. Petrópolis: Editora Vozes. 154-211.
- Podoyntsyna, Ksenia and Van der Bij, Hans and Song, Michael (2012). The Role of Mixed Emotions in the Risk Perception of Novice and Serial Entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36 (1), 115-140.
- Ram, M., & Smallbone, D. (2003). Policies to support ethnic minority enterprise: the English experience. *Entrepreneurship & Regional Development*, 15(2), 151-166.
- Riding, A. L., & Swift, C. S. (1990). Women business owners and terms of credit: Some empirical findings of the Canadian experience. *Journal of Business Venturing*, 5(5), 327-340.
- Roxas, B., & Chadee, D. (2013). Effects of formal institutions on the performance of the tourism sector in the Philippines: The mediating role of entrepreneurial orientation. *Tourism Management*, 37: p.1-12.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business Management*, 44(2), 285-297.
- Smith-Hunter, A. E., & Boyd, R. L. (2004). Applying theories of entrepreneurship to a comparative analysis of white and minority women business owners. *Women in Management Review*, 19(1), 18-28.
- Stevenson, L. (1990). Some methodological problems associated with researching
- Verheul, I., & Thurik, R. (2001). Start-up capital: "does gender matter?". *Small business economics*, 16(4), 329
- Wallon, H. (1989). *As origens do pensamento na criança*. São Paulo: Manole.
- Wilson, F., Kickul, J., & Marlino, D. (2007). Gender, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial career intentions: implications for entrepreneurship education. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 387-406.
- Winn, J. (2004). Entrepreneurship: Not an easy path to top management for women. *Women in Management Review*, 19(3), 143-153.
- Woldie, A., & Adersua, A. (2004). Female entrepreneurs in a transitional economy: Businesswomen in Nigeria. *International Journal of Social Economics*, 31(1/2), 78-93.
- Yasuda, T. (2005). Firm growth, size, age and behavior in Japanese manufacturing. *Small Business Economics*, 24(1), 1-15