



CATÓLICA

FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

A CONCILIAÇÃO TRABALHO FAMÍLIA E A SATISFAÇÃO GERAL COM A VIDA: PERCEÇÕES DE HOMENS E MULHERES FUNDADORES DE STARTUPS

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau
de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Inês Aguiar Manshukhlal

Porto, julho de 2019



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

A CONCILIAÇÃO TRABALHO FAMÍLIA E A SATISFAÇÃO GERAL COM A VIDA: PERCEÇÕES DE HOMENS E MULHERES FUNDADORES DE STARTUPS

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Inês Aguiar Manshukhlal

Trabalho efetuado sob a orientação de

Professora Doutora Filipa Sobral

Porto, julho de 2019

Agradecimentos

Concluída uma etapa tão importante no meu desenvolvimento acadêmico, não poderia deixar de agradecer a todos aqueles que estiveram presentes e me apoiaram durante este percurso.

Agradeço à Professora Filipa Sobral, orientadora da dissertação, pelo acompanhamento durante todo o percurso, pelos ensinamentos dados durante o Mestrado e ainda, pela confiança depositada em mim.

Aos meus pais e irmãos pelo apoio incondicional e por acreditarem sempre nos meus sonhos.

Aos meus amigos, por toda a amizade e companheirismo não só nesta etapa, como em todas as outras.

Ao meu namorado, mesmo à distância, pela compreensão, sentido de humor e motivação durante esta fase.

Por último, mas não menos importante, obrigada a todos colegas e professores da Licenciatura e Mestrado, que contribuíram muito para a conclusão desta etapa e para o meu futuro ao nível profissional.

RESUMO

A presente investigação enquadra-se na análise da problemática da Conciliação Trabalho-Família e da Satisfação Geral com a Vida, abordada a partir da perspectiva de fundadores de startups. O estudo, de caráter exploratório, teve como principal objetivo compreender de que forma a percepção da relação trabalho-família de homens e mulheres fundadores de startups se relaciona com a sua percepção geral de satisfação com a vida.

A investigação de cariz qualitativo, foi realizada com base em oito entrevistas individuais semiestruturadas, seguindo-se a análise temática como técnica utilizada no tratamento dos dados.

Os resultados sugerem que embora os participantes apontem uma elevada percepção de conflito trabalho-família, experienciam igualmente uma elevada satisfação geral com a vida. Apresentam-se algumas implicações práticas dos resultados obtidos, assim como as limitações e sugestões para futuras investigações.

Palavras-chave: Conciliação Trabalho-Família, Satisfação Geral com a Vida, Startups, Género

ABSTRACT

The present investigation focuses on the analysis of the Work-Family balance and on the Life Satisfaction when looked at from the perspective of startups founders. This study's main purpose was to understand how the perception of the work-family relationship of startup founders, is related to their general perception of life satisfaction.

This study is based on qualitative research, where eight individual semi-structured interviews were developed, followed by thematic analysis, as a technique used in the data treatment.

Thus, the results, for this sample, suggest that despite the evidence of work-family conflict, they experience greater overall life satisfaction. There are some practical implications in the results obtained, as well as the limitations and suggestions for future investigations.

Keywords: Work-Family Conciliation, Life Satisfaction, Startups, Gender

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	8
1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	10
1.1. Conciliação Trabalho-Família.....	10
1.1.1. Conflito Trabalho-Família	11
1.1.2. Enriquecimento Trabalho-Família	11
1.2. Conciliação Trabalho-Família e a Satisfação Geral com a Vida dos Empreendedores	12
1.3. Percepções de homens e mulheres empreendedores	15
2. MÉTODO	19
2.1. Desenho de Investigação	19
2.2. Delimitação das Questões de Investigação	19
2.3. Participantes	19
2.4. Instrumentos	20
2.5. Procedimento.....	21
2.5.1. Recolha de dados	21
2.5.2. Análise dos dados	21
3. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	22
CONCLUSÕES.....	32
Referências Bibliográficas	34
ANEXOS.....	42
Anexo 1: Consentimento Informado de Confidencialidade de Dados.....	42
Anexo 2: Questionário Dados Sociodemográficos	44
Anexo 3: Guião de Entrevista Semiestruturada	46
Anexo 4: Sistema de Categorias.....	48
Anexo 5: Descrição do Sistema de Categorias.....	51

Índice de Tabelas

Tabela 1. Caraterização Sociodemográfica da Amostra.....	19
Tabela 2. Matriz.....	30

Glossário de Abreviaturas

(CPBS) Católica Porto *Business School*

(FIW) *Family Interference with Work*

(FEP) Faculdade de Educação e Psicologia

(RH) Recursos Humanos

(SWLS) *Satisfaction with Life Scale*

(UCP) Universidade Católica Portuguesa

(WIF) *Work Interference with Family*

INTRODUÇÃO

O mundo atual passou nos últimos anos por grandes mudanças de índole demográfica, organizacional e tecnológica (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000). Uma delas prende-se com a estrutura das famílias que são cada vez mais complexas e marcadas pela diversidade. Exemplo disso, é o maior do número de divórcios e o conseqüentemente aumento de famílias monoparentais e/ou recompostas (Allen, 2001; Grzywacz & Marks, 2000; Parasuraman & Greenhaus, 2002). Para além disto, o número de mulheres no mercado de trabalho aumentou significativamente e, como conseqüência, os papéis dos homens e das mulheres na sociedade começaram a mudar, originando um maior número de famílias com casais em que ambos os membros têm uma carreira profissional (Parasuraman & Greenhaus, 2002). Deste modo, foi necessário um ajustamento, quer para as mulheres, em que, às exigências domésticas juntaram-se as responsabilidades laborais como também, para os homens, existindo uma maior exigência no que respeita ao envolvimento nas tarefas familiares (Allen et al., 2000; Premeaux, Adkins, & Mossholder, 2007). Existiram também mudanças nas próprias organizações atuais, juntamente com desenvolvimento das novas tecnologias que fazem com que a movimentação do negócio se realize 24 horas por dia, através de dispositivos eletrónicos, em qualquer parte do mundo (Poelmans, Odle-Dusseau & Beham, 2009). Os mesmos autores, consideram esta situação propícia para que os indivíduos levem trabalho para fora do contexto laboral, sendo que com este avanço tecnológico, torna-se mais fácil fazê-lo, uma vez que possuem meios para tal. Esta mudança criou impacto nas empresas que, com a crescente internacionalização dos mercados, colocam aos seus trabalhadores cada vez mais exigências, levando assim ao aumento da sua carga horária de trabalho (Poelmans et al., 2009).

A pertinência do tema, prende-se com o aumento do fluxo de mulheres e homens para carreiras empresariais enfatizando assim a necessidade de examinar os empreendedores como um grupo ocupacional distinto, a fim de compreender a natureza das suas experiências de trabalho, as pressões e satisfações de possuírem e operarem um negócio, tendo em conta os fatores que contribuem para sua atividade, sucesso na carreira e bem-estar (Parasuraman, Purohit, Godshalk & Beutell, 1996). O stress, o aumento da pressão e os constrangimentos de tempo sentidos, podem contribuir para a experiência de emoções negativas que são, por sua vez, transportadas para os contextos de interação do indivíduo (Rothbard, 2001).

Assim, a gestão das dimensões trabalho e família é considerada um desafio crítico para indivíduos e para as organizações, sendo também um tópico de crescente importância no que

diz respeito ao comportamento organizacional e aos recursos humanos (RH) (Kossek & Ozeki, 1998). Posto isto, torna-se interessante para a presente investigação, compreender como é que estes empreendedores conciliam a esfera profissional com a pessoal, bem como incorporar a influência que esta gestão pode ter na satisfação geral com a vida.

1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1. Conciliação Trabalho-Família

O interesse nas relações entre o desempenho de papéis profissionais e familiares surge especialmente após a segunda Guerra Mundial, como consequência do aumento do número de mulheres que começou a juntar ao seu papel familiar, um papel no mercado de trabalho (Edwards, 2001). Segundo o mesmo autor, na origem desta realidade estão, por um lado, um aumento de oportunidades de emprego para as mulheres e, por outro lado, as crescentes exigências económicas para a manutenção da família, que se traduziram na necessidade de ambos os elementos do casal contribuírem para obter o bem-estar económico da mesma. Greenhaus, Collins e Shaw (2003) definiram a conciliação entre o trabalho e a família como a medida em que um indivíduo está igualmente envolvido e igualmente satisfeito com o seu papel profissional e familiar, procurando um equilíbrio entre os dois papéis.

Ao longo do tempo, as relações entre o trabalho e a família têm vindo a ser alvo de diferentes modelos explicativos na literatura. O modelo da compensação define as experiências dos dois domínios como antitéticas, ou seja, pressupõe que estes se relacionam inversamente, sendo assim esperado que, perante condições insatisfatórias numa das esferas, os indivíduos respondam com um maior envolvimento no outro contexto (Evans & Bartolomé, 1984). Um segundo modelo assenta na hipótese da segmentação, que enfatiza a separação do trabalho e da família na vida individual, assumindo que são domínios psicológica e fisicamente distintos e independentes (Edwards & Rothbard, 2000). Por fim, o modelo da interferência (ou *spillover*), que assume que as experiências num domínio influenciam as experiências do(s) outro(s) em que o indivíduo está envolvido (Sumer & Knight, 2001). Todavia, Sumer e Knight (2001), referem que estes três modelos (i.e., compensação, segmentação e interferência) não são mutuamente exclusivos, pelo que é possível que alguns aspetos da vida familiar e profissional sejam mais sujeitos à interferência, enquanto outros sejam mais propensos à segmentação ou à compensação. Além disso, é sugerido que estas dinâmicas podem diferir entre indivíduos ou até mesmo, no mesmo indivíduo ao longo do tempo, estando associadas a dimensões da personalidade e do contexto (Sumer & Knight, 2001).

A relação trabalho e família pode ser olhada de duas formas: conflito e enriquecimento. Dada a complexidade inerente ao envolvimento no trabalho e na família, o enriquecimento e o conflito surgem como conceitos independentes, podendo coexistir. Assim, é possível que um

indivíduo experiencie simultaneamente interferências negativas e positivas entre as duas dimensões (Rothbard, 2001).

1.1.1. Conflito Trabalho-Família

Ao longo dos anos, existiram várias pesquisas sobre as causas e consequências do conflito, que se referem a pressões de papéis conflitantes entre o trabalho e a família, em que a participação num dos domínios é dificultada pela participação no outro domínio (Greenhaus & Beutell, 1985). Atualmente, o conflito trabalho-família é compreendido como um fenómeno bidirecional, ou seja, as experiências do domínio da família podem afetar negativamente o domínio do trabalho, assim como, as experiências do domínio do trabalho podem afetar negativamente o domínio da família (Greenhaus & Beutell, 1985). Os mesmos autores distinguem três tipos de conflito. O primeiro, é relativo ao tempo (*time-based*), compreendendo que o tempo exigido para um dos domínios vai comprometer o tempo disponível para o outro domínio (i.e., ficar até mais tarde no trabalho para fazer face às exigências e por isso, não conseguir ajudar os filhos nos trabalhos de casa); o segundo, refere-se ao stress/pressão (*strain-based*), isto é, a pressão causada num dos domínios acaba por afetar o outro domínio (i.e., discussão com familiares em determinado dia, causou baixa produtividade e irritabilidade no trabalho nesse mesmo dia); e o último tipo de conflito é o comportamental (*behaviour-based*), que consiste em comportamentos incompatíveis para os dois domínios (i.e., é necessário a imparcialidade de um psicólogo numa consulta, mas não face a um problema com o conjugue).

Desta forma o conflito representa-se por duas formas distintas, sendo um conceito bidirecional: interferência do trabalho com a família (*WIF*) e interferência familiar no trabalho (*FIW*) (Kossek & Ozeki, 1998; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996).

1.1.2. Enriquecimento Trabalho-Família

Por outro lado, o conceito de enriquecimento nas dimensões trabalho-família é definido como a extensão em que as experiências de um papel melhoram a qualidade de vida, nomeadamente no que diz respeito ao desempenho ou afeto, no outro papel (Greenhaus & Powell, 2006). Mais especificamente, o enriquecimento ocorre quando os recursos (i.e., habilidades, perspetivas, flexibilidade, capital social, psicológico, físico e recursos materiais) obtidos num dos papéis melhoram diretamente o desempenho no outro papel (Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006).

Greenhaus e Powell (2006) propõem que o enriquecimento pode ocorrer por duas vias: a instrumental e a afetiva. A via instrumental acontece quando um recurso gerado num dos papéis

é diretamente aplicado no outro papel, isto é, quando as capacidades, habilidades e os valores desenvolvidos num dos domínios são aplicados diretamente e com sucesso noutra domínio (trabalho ou família). Por outro lado, a vida afetiva do enriquecimento consiste na transferência do afeto ou emoção positivos de um papel para o outro. Segundo os mesmos autores, um recurso gerado num dos papéis pode produzir no indivíduo afeto positivo, o que, por sua vez, contribuirá para o elevado desempenho e afeto positivo no outro papel. A via afetiva é exemplificada na recente análise de Rothbard (2001), indicando que uma maior atenção num domínio está indiretamente associada ao aumento do compromisso noutra domínio, através de afeto positivo. Por exemplo, um indivíduo que teve um bom dia de trabalho e por isso ficou com bom humor, provavelmente vai responder de forma mais positiva aos seus familiares, que pode melhorar o seu afeto e desempenho como identidade parental, cônjuge, etc. A investigação tem concluído que a forma como os indivíduos percebem a sua relação trabalho-família tem consequências para o seu bem-estar (McNall, Nicklin & Masuda, 2010). O facto de existir equilíbrio entre as dimensões da vida dos indivíduos, permitindo o envolvimento no trabalho e na família, protege os indivíduos de efeitos e experiências negativas em qualquer um dos papéis, promovendo assim o bem-estar da maneira mais direta (Barnett & Hyde, 2001).

1.2. Conciliação Trabalho-Família e a Satisfação Geral com a Vida dos Empreendedores

Nas últimas décadas, o bem-estar subjetivo tem sido objeto de crescente interesse entre os investigadores de diversas orientações, como sociólogos, psicólogos, gerontologistas e economistas. O bem-estar subjetivo consiste no julgamento subjetivo do quão feliz as pessoas estão com suas vidas (Diener, Scollon, & Lucas, 2004). É composto por três componentes inter-relacionados, porém distintos: afeto positivo (indivíduos com altos níveis deste afeto experienciam episódios intensos e frequentes de prazer), afeto negativo (experienciam, repetidamente, episódios intensos de desprazer) e satisfação com a vida (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999). A satisfação com a vida, apesar de poder ser indiretamente influenciada pelo afeto, difere dos outros dois fatores por envolver juízos cognitivos em vez de avaliações afetivas de estados de ânimo e emoções. Tem sido definida como uma avaliação global que a pessoa faz relativamente à sua vida (Pavot, Diener, Colvin, & Sandvik, 1991). Foi conceituada como decorrente da comparação das circunstâncias que os indivíduos fazem das suas vidas com um padrão que consideram adequado para si próprios (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985).

Segundo Frisch (2000), a satisfação com a vida refere-se à avaliação subjetiva de uma pessoa sobre o grau em que suas necessidades, metas e desejos mais importantes foram cumpridos. É, desta forma, a avaliação subjetiva da qualidade de vida de uma pessoa que pode incluir julgamentos globais de satisfação com a vida ou domínios específicos da mesma, uma vez que está subjacente a uma avaliação global ou multidimensional, respetivamente. Assim a *Satisfaction With Life Scale - SWLS* (Diener et al. 1985), considera a satisfação da vida como um todo e não apenas aspetos específicos, permitindo que os avaliados façam uma avaliação das suas vidas regendo-se pelos seus próprios valores (Pavot & Diener, 1993).

Frone, Russell e Cooper (1992) focalizaram a interferência da família no trabalho e encontraram relações negativas entre comprometimento e satisfação no trabalho, depressão e sofrimento clínico. A pesquisa de Thomas e Ganster (1995) demonstrou que a interferência do trabalho na família (*WIF*) tinha uma relação negativa com a satisfação no trabalho e com a saúde mental e física. Além disso, demonstrou ter um impacto negativo na qualidade de vida familiar (Duxbury & Higgins, 1991). Assim, o conflito trabalho-família tem sido associado com vários desfechos disfuncionais, incluindo a insatisfação com a vida (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996).

Marks e MacDermid (1996), descobriram que indivíduos equilibrados relativamente ao trabalho e à família, experimentam menos sobrecarga de papéis, maior facilidade de desempenho nos mesmos e menos depressão. Por norma, para responder às necessidades em ambos os papéis, desenvolvem rotinas que permitem o envolvimento nas duas dimensões, evitando assim o conflito. A metanálise de Kossek e Ozeki (1998) examinou a relação entre conflito trabalho-família, políticas de trabalho e satisfação com a vida. Os resultados meta-analíticos mostram que, independentemente do tipo de medida usada (conflito trabalho para a família ou família para o trabalho), existe uma relação negativa consistente entre todas as formas de conflito e satisfação com a vida profissional. Segundo os mesmos autores, esta relação foi um pouco menos forte no conflito da família para o trabalho, sendo que a qualidade de vida é mais alta para aqueles que são mais comprometidos ou mais satisfeitos na família do que no trabalho e é menor para aqueles que são mais comprometidos ou satisfeitos no trabalho do que na família. Por exemplo, indivíduos que investem substancialmente mais tempo e envolvimento na família do que no trabalho, experimentam um menor conflito do trabalho para família (Kossek & Ozeki, 1998). Tal, é compreensível porque o seu envolvimento restrito no trabalho em relação à família pode produzi pressões de trabalho limitadas, impedindo, assim, altos níveis de conflito familiar. De certa forma, esses indivíduos podem ter feito a decisão de

não deixar que suas responsabilidades de trabalho interfiram na vida familiar. Em contraste, os indivíduos mais envolvidos no trabalho do que a família, apresentam maiores níveis de stress e conflito entre o trabalho e a família. Este conflito tem sido associado a uma série de desfechos disfuncionais, incluindo a diminuição do bem-estar familiar e ocupacional (Kinnunen & Mauno, 1998) e a insatisfação com o trabalho e com a vida (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996). Desta forma, é proposto que o *WIF* e o *FIW* apresentam um efeito negativo no trabalho e na satisfação com a vida (Perrewé, Hochwarter, & Kiewitz, 1999).

Os indivíduos com menor equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal têm um menor bem-estar psicológico, podendo originar a diminuição da produtividade económica a nível individual, mas também pode afetar negativamente o empreendimento empresarial (Block, Millán, Millán & Moritz, 2018). Existe atualmente uma sensação de crescente importância do empreendedorismo na literatura. O empreendedorismo é uma das principais forças que impulsionam o crescimento económico dos países por todo o mundo (Tambunan, 2007). Um empreendedor, é alguém que trabalha por conta própria e que inicia, organiza, administra e assume a responsabilidade por um negócio (Campbell, 1992). O empreendedorismo é muitas vezes visto como uma maneira de equilibrar o trabalho e família por causa da perceção de autonomia e flexibilidade que permite aos indivíduos que criam empresas que atendam às suas necessidades pessoais (Powell & Eddleston 2013).

Tem sido estudado que as ofertas de trabalho autónomo e as consequências inerentes ao mesmo, permitem um melhor equilíbrio no que diz respeito ao trabalho e à família (Cromie, 1987; Parasuraman & Simmers, 2001). Têm consistentemente encontrado níveis mais elevados de satisfação no trabalho entre os trabalhadores independentes em comparação com os trabalhadores por conta de outrem, apesar dos níveis mais elevados de stress, menores rendimentos, maior insegurança e comparativamente mais horas de trabalho (Block e Koellinger, 2009; Millán et al., 2013). Isso foi explicado pela alta autonomia e flexibilidade do trabalho autónomo (Frey et al., 2004), que supostamente permite que os indivíduos equilibrem melhor as dimensões relacionadas com o trabalho e a família.

Em contraste com essa hipótese, Parasuraman e Simmers (2001) constataram que indivíduos autónomos vivenciam maiores conflitos trabalho-família. Estes autores mostram que o equilíbrio entre a vida profissional e familiar em todos os grupos de indivíduos autónomos é menor do que para os indivíduos assalariados (por conta de outrem). As explicações para estes resultados podem incluir um aumento do conflito trabalho-família entre indivíduos com trabalho autónomo, devido ao envolvimento psicológico mais intenso no trabalho associado a

jornadas de trabalho mais longas (Parasuraman & Simmers 2001). Dadas as crescentes responsabilidades, os fundadores de empresas normalmente trabalham mais horas e acabam por experimentar mais problemas de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do que pessoas empregadas nas organizações (DeMartino et al., 2006). Os mesmos indicam que embora um dos benefícios de ser fundador de uma empresa seja a flexibilidade, as pressões e restrições de tempo podem não proporcionar o equilíbrio que os proprietários de negócios procuram.

1.3. Perceções de homens e mulheres empreendedores

O empreendedorismo tornou-se um fenómeno particularmente proeminente nos discursos políticos e mediáticos como forma de superar as dificuldades derivadas da recente situação financeira, económica e social em muitos países. É frequentemente apresentado como uma forma de alavancar o desenvolvimento económico e reduzir o desemprego (Robson, Wijbenga & Parker 2009). O *boom* das startups que começou na década de 1990, transformou-se numa tendência errática hoje. Embora não tenha uma definição formal, o termo startup geralmente refere-se a pequenas empresas em estágios iniciais de desenvolvimento que criam um produto/serviço geralmente com foco em alta tecnologia (Saini & Ploughman, 2007). Segundo a Legislação Italiana (2016), as *Startups* definem-se como empresas com capital partilhado (ou seja, sociedades de responsabilidade limitada), incluindo cooperativas, ações ou participações significativas em capital social que não estejam cotadas num mercado regulamentado, nem num sistema multilateral de negociação. As atividades principais das *startups* consistem em transformar ideias em novos produtos, possuindo contudo, um grande risco e imprevisibilidade.

A literatura sobre empreendedorismo frequentemente sugere que o género é uma questão fundamental na pesquisa sobre esse tema (Brush, 2008). Embora a criação de empresas por mulheres se tenha tornado mais comum nos últimos anos, o empreendedorismo como um conjunto de práticas e representações ainda é uma instituição que se caracteriza por profundas diferenças de género (Marlow, Henry & Carter, 2009). Apesar das alterações que os papéis de género têm sofrido por forças sociais, o género é ainda visto como uma base legítima e ideologicamente aceitável para a distribuição dos direitos, poder e responsabilidades no exercício dos papéis profissionais e familiares (Bielby & Bielby, 1989). Tal situação, significa que os novos problemas e tensões ligados à conciliação do trabalho remunerado e da vida familiar são distribuídos de forma desigual entre o género, com mulheres a apresentar níveis mais elevados de stress em relação a este conflito trabalho / família (Lewis et al., 2011). Com

o aumento do número de empresas pertencentes a mulheres, chegou-se a uma considerável quantidade de pesquisa, e ainda mais especulação, sobre as diferenças entre empreendedores masculinos e femininos e os seus negócios (Fisher, Reuber & Dyke, 1993).

Segundo Carter et al. (2003), as mulheres que trabalham e que em simultâneo têm responsabilidades familiares, consideram que o empreendedorismo é uma opção viável, que ajuda a ganhar flexibilidade e controlo no trabalho e na família. Foi descoberto que as mulheres são mais propensas a iniciar o seu próprio negócio para alcançar um equilíbrio entre vida pessoal e profissional em comparação com os homens. Assim, as mulheres, mais frequentemente do que os homens, expressam o desejo de flexibilidade como uma motivação principal por trás do início de um negócio (Carter, Gartner, Shaver & Gatewood, 2003). Os mesmos autores, indicam que os desafios enfrentados pelas mulheres empresárias, incluem a falta de tempo suficiente para ser dividido entre obrigações domésticas e de trabalho, o não envolvimento do marido em tarefas domésticas, normas culturais, sociais e familiares e preconceitos predominantes de género.

Para Kossek e Ozeki (1998) a relação entre satisfação no trabalho e na vida e conflito parece ser mais forte para as mulheres do que para os homens. Por outro lado, alguns estudos descobriram que as mulheres experimentam mais conflitos do que os homens (Frone et al., 1992; Hammer et al., 1997), mas surpreendentemente relatam níveis semelhantes de satisfação profissional e familiar. Segundo Parasuraman et al. (1996) as mulheres empreendedoras dedicam significativamente mais tempo à família do que os homens. Para superar os desafios implícitos nas normas socioculturais, as mulheres relataram várias estratégias para conciliar efetivamente as exigências do trabalho-família. Além da gestão do tempo, desenvolver habilidades organizacionais, comunicação eficaz e construção de relacionamentos, manter a família feliz, são as melhores estratégias para alcançar o equilíbrio (Rehman & Roomi, 2012). Segundo os mesmos, os resultados revelam que o género influencia o sucesso da carreira e o bem-estar dos empreendedores, principalmente por meio de seus efeitos no comprometimento do tempo com o trabalho e no comprometimento do tempo com a família. As mulheres empreendedoras dedicam significativamente mais tempo à família do que os homens, e os homens empreendedores dedicam mais tempo ao trabalho do que as mulheres. É sugerido que as mulheres tentam reduzir os conflitos antecipados entre trabalho e família reduzindo o compromisso de tempo com o trabalho e aumentando o compromisso de tempo com a família (Parasuraman et al., 1996). White (1999) descobriu que as mulheres com filhos pequenos

atingem uma maior satisfação no trabalho e na família quando reduzem o tempo e compromissos no trabalho.

De uma forma geral, é considerado que uma proporção maior de mulheres torna-se empreendedora para equilibrar o trabalho e a família, enquanto uma proporção maior de homens procura a criação de riqueza e / ou o avanço económico. Porém, embora vários estudos tenham encontrado diferenças de motivação entre os géneros, não é claro se essas diferenças existiriam se fossem feitas comparações entre mulheres e homens com formação educacional similar, em pontos semelhantes nas suas carreiras e ainda, com perspectivas de carreira semelhantes. Nestas circunstâncias, não está clarificado se as mulheres procurariam empreendedorismo por diferentes razões que os homens. Assim, é considerado que comparações entre mulheres e homens empreendedores, acabaram por sofrer, uma vez que os estudos não controlaram os níveis educacionais e as oportunidades de carreira (Martino & Barbato, 2003).

Concluindo, a gestão do conflito entre o trabalho e as exigências do papel da familiar é um desafio crítico para indivíduos e organizações, e ainda, um tópico de crescente importância nos campos de comportamento organizacional e dos recursos humanos (Kossek & Ozeki, 1998). Durante os últimos anos, os processos internos e externos de informação e comunicação de empresas em quase todos os setores da indústria têm sido cada vez mais apoiados por tecnologias da informação eletrónica (Kollmann, 2006). As vantagens fundamentais de tecnologias como estas (por exemplo, *internet*), especialmente no que diz respeito à sua eficiência e eficácia, asseguram que esta tendência continua no futuro. Os investigadores começaram a reconhecer que a natureza dos empregos, o local de trabalho e o seu ambiente, como também, a cultura do local de trabalho pode ter impacto significativo na capacidade dos trabalhadores em equilibrarem o trabalho e a vida pessoal (Berg, Kalleberg & Appelbaum, 2003). Com mais pessoas a trabalhar e ainda, com as horas de trabalho a aumentar, equilibrar a vida familiar e profissional é uma questão cada vez mais crítica. (Berg et al., 2003). Apesar da maior autonomia e flexibilidade que atrai as mulheres ao empreendedorismo, os empreendedores, no geral, experimentam um maior conflito na relação família e vida pessoal do que os trabalhadores de uma organização (Parasuraman & Simmers, 2001).

Assim, tal como foi referido, as startups são empresas recentes, com um carácter tecnológico forte e com um grande número de homens e mulheres empreendedores das mesmas. Com este aumento do fluxo de homens e mulheres para carreiras empresariais, a criação de um negócio por conta própria criou a necessidade de examinar os empreendedores como um grupo ocupacional distinto, a fim de compreender a natureza de suas experiências de trabalho, as

pressões e satisfações de possuírem e operarem um negócio, tendo em conta os fatores que contribuem para sua atividade, sucesso na carreira e bem-estar (Parasuraman et al., 1996). Daí, o problema de investigação deste estudo, ter a necessidade de compreender de que forma estes homens e mulheres fundadores de startups conciliam a sua esfera profissional com a vida pessoal e quais as perceções que têm relativamente à influência que essa conciliação tem na sua satisfação geral com a vida.

Posto isto, o objetivo deste estudo procura compreender de que forma a perceção da relação trabalho-família de homens e mulheres fundadores de startups se relaciona com a sua perceção geral de satisfação com a vida.

2. MÉTODO

2.1. Desenho de Investigação

O processo de investigação levado a cabo foi de cariz qualitativo, a partir da exploração das perceções e vivências dos participantes em estudo. Esta metodologia traduz-se num olhar que privilegia as perspetivas, significados e visões subjetivas dos participantes e a fonte de conhecimento é assim obtida através do estudo dos fenómenos a partir da perspetiva do outro (Creswell, 2007). Dentro das temáticas da conciliação trabalho- família e da satisfação geral com a vida, esta opção metodológica justificou-se, uma vez que foi procurada uma análise que refletisse a experiência, vivências e perceções de cada um dos participantes, no sentido de ser explorado como é que os fundadores de startups equilibram a vida pessoal com a profissional, como também compreender as perceções relativamente à sua satisfação geral com a vida.

Este estudo foi enquadrado no âmbito do projeto iStart@Portugal, desenvolvido pela Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa (FEP-UCP) em parceria com a Católica Porto Business School (CPBS), com o objetivo de conhecer o contexto das Startups em Portugal.

2.2. Delimitação das Questões de Investigação

QI: Como é que os fundadores de startups caracterizam a sua vida profissional?

QII: Como é que os fundadores de startups caracterizam a sua vida pessoal?

QIII: Como é que os fundadores de startups conciliam a sua vida profissional com a sua vida pessoal?

QIV: Como percecionam os empreendedores a sua satisfação geral com a vida?

QV: De que forma é que estas perceções da conciliação trabalho-família se relacionam com a satisfação geral com a vida dos empreendedores de startups?

QVI: De que forma é que as perceções da conciliação trabalho-família e da satisfação geral com a vida se relacionam com o género?

2.3. Participantes

Uma vez que se trata de uma amostra não-probabilística, os critérios de seleção foram definidos intencionalmente. Tal, consistiu no sentido de se uniformizarem as experiências dos participantes, mais concretamente: indivíduos de nacionalidade portuguesa e com a atividade

profissional em Portugal Continental; fundadores de startups com menos de oito anos; sem critérios previamente definidos quanto à idade, estado civil, composição do agregado familiar e habilitações literárias (c.f. Anexo 2).

Neste estudo utilizou-se uma amostra constituída por 8 fundadores de startups (N=8), 50% (n=4) do género masculino e 50% (n=4) do género feminino. A média de idades destes participantes é de 33,25 anos (mínimo 25; máximo 42). A seguinte Tabela 1 fornece informações mais detalhadas relativamente à amostra deste estudo.

Tabela 1

Caraterização Sociodemográfica da Amostra

Entrevistas	Género	Idade	Estado Civil	Nº de Filhos	Agregado Familiar
F1	Feminino	20-30	Solteiro	0	Companheiro/a
F2	Feminino	20-30	Solteiro	0	Colega de Casa
F3	Feminino	41-50	Solteiro	0	Companheiro/a
F4	Feminino	31-40	Solteiro	0	Sozinho/a
M1	Masculino	41-50	Divorciado	1	Filhos a 50%
M2	Masculino	31-40	Solteiro	0	Sozinho/a
M3	Masculino	20-30	Solteiro	0	Sozinho/a
M4	Masculino	31-40	Solteiro	0	Companheiro/a

2.4. Instrumentos

No âmbito do projeto iStart@Portugal foi inicialmente desenvolvido um guião com os diferentes objetivos de estudo do grupo de investigação. A secção do guião relativa aos objetivos da presente investigação (c.f. Anexo 3) foi desenvolvida com inspiração em três instrumentos de medida, de acordo com as temáticas estudadas: Escala de Conflito Trabalho-Família de Carlson, Kacmar, e Williams (2000); Escala de Enriquecimento Trabalho-Família de Carlson, Kacmar, Wayne, e Grzywacz, (2006); e *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) de Diener et al. (1985).

A investigação qualitativa procura abordar questões que levem à explicação ou compreensão dos fenómenos e dos seus contextos (Ritchie & Lewis, 2003). Segundo os mesmos autores, os estudos de investigação qualitativa procuram obter interpretações sobre o mundo social, sobre os significados das próprias interpretações do investigador e a compreensão dos fenómenos em estudo. A recolha de dados advém da realização de entrevistas

semiestruturadas. Para Silva e Reis (2018), na entrevista semiestruturada, o entrevistador segue uma espécie de quadro teórico, de modo a que o grau de ambiguidade seja mais reduzido do que nas entrevistas não estruturadas, permitindo explorar cada um de acordo com a sua individualidade, não limitando a espontaneidade e flexibilidade do discurso.

2.5. Procedimento

2.5.1. Recolha de dados

Foram estabelecidos contactos privilegiados com os participantes, para a realização das entrevistas, por intermédio de pesquisa direta pelo *LinkedIn* e através do método *snow-ball*. As entrevistas foram realizadas individualmente num local (as presenciais) ou por *Skype* num horário definido pelos participantes, consoante a sua disponibilidade. No momento de entrevista, foi detalhado o enquadramento da mesma, bem como assegurada a confidencialidade dos dados (c.f. Anexo 1). As mesmas, foram gravadas em formato áudio dado o consentimento dos participantes para o mesmo fim. Tiveram uma duração média de cerca de 60 minutos e abordaram essencialmente os seguintes tópicos: rotina semanal e tempos livres, perceções sobre a vida profissional, perceções da vida pessoal, experiências de conciliação trabalho-família e ainda, avaliações subjetivas da sua satisfação geral com a vida (c.f. Anexo 3).

2.5.2. Análise dos dados

A primeira fase de análise dos dados recolhidos, consistiu na transcrição das entrevistas na sua plenitude, de formato áudio para escrito, seguindo-se de uma leitura das mesmas, permitindo assim uma apropriação do conteúdo da informação recolhida e posteriormente a construção das categorias a papel e lápis. Numa segunda fase, o conteúdo das entrevistas foi tratado no software NVivo 11, onde se iniciou o processo de análise que permitiu interpretar e codificar a informação através do sistemas de categorias. Segundo Graneheim e Lundman (2004), as categorias estão associadas a um nível de conteúdo manifesto nos dados analisados e estas geralmente incluem subcategorias. Este processo permite a pormenorização das categorias que emergem da codificação aberta realizada inicialmente, representado a ideia central da categoria de “primeira geração” e onde se estabelecem relações de subordinação (Fernandes & Maia, 2001).

O sistema de categorias e a sua descrição encontram-se em anexo (c.f. Anexos 4 e 5).

3. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A metodologia qualitativa permite uma obtenção aprofundada dos dados, aliada à reflexão do investigador relativamente à experiência a avaliar dos indivíduos (Saldaña, 2011).

A apresentação dos resultados será descrita de acordo com as questões de investigação previamente definidas. Os dados serão apresentados e organizados em categorias (cf. Anexos 4 e 5), pretendendo demonstrar as perceções dos participantes relativamente aos objetivos do presente estudo. Assim, serão privilegiados os códigos (assinalados a *bold*) e subcategorias que apresentam um maior número de referências e alguns exemplos de citações (em itálico). Estas citações primam-se como ilustrações dos resultados, uma vez que correspondem a transcrições diretas do discurso dos participantes. Paralelamente, será feita a discussão dos resultados apresentados recorrendo aos excertos dos dados, assim como, a referências teóricas consideradas relevantes.

QI: Como é que os fundadores de startups caracterizam a sua vida profissional?

A categoria de primeira geração Relação Vida Profissional e Pessoal apresenta uma subcategoria diretamente ligada a esta questão de investigação com o nome de Perceções Vida Profissional, que diz respeito a variadas perceções e experiências identificadas pelos entrevistados relativamente à sua esfera laboral. Procurando a sua compreensão, esta subcategoria foi dividida em duas categorias de terceira ordem: Maior Importância (aquilo que é mais valorizado pelos participantes relativamente à sua vida profissional) e Exigências (maiores desafios sentidos).

Os códigos que obtiveram maior destaque na categoria Maior Importância foram a **Liberdade** (remete para a liberdade e flexibilidade em termos organização de horários) [e.g., *“Profissional? Ter a capacidade de ter os meus horários e não ter de estar das 9 às 17h em frente a um computador num escritório qualquer que diz que eu tenho de estar. Ter a capacidade de gerir a minha vida e o meu tempo, especialmente se eu quero ir de férias vou e organizo-me de tal forma. Quando eu sinto que preciso, organizo-me e vou. Ou tiro um break, e eu poder liderar isso.”*(F4)]; e o **Poder de Decisão** (a capacidade de tomar as suas próprias decisões/autonomia para escolher) [*“Gosto da responsabilidade e ao mesmo tempo do privilégio de tomar decisões efetivas que mudam o caminho do que está a ser feito. Isso é uma*

coisa que eu valorizo imenso e, sei lá, acho que até há relativamente pouco tempo, foi isso.” (M4)].

Relativamente às Exigências da atividade laboral, foram identificadas cinco categorias de última geração, em que a **Elevada Responsabilidade** foi especialmente salientada [*“É a responsabilidade acabar em mim. Não há ninguém, todos os dias que me tire uma decisão de cima. É a minha responsabilidade de decidir que quem vai decidir é alguém que reporta a mim. Portanto, em última instância, todas as decisões são minhas e isso é o maior peso que eu tenho o todos os dias. É mentalmente esgotante.”* (M4)]; seguindo-se a **Gestão de Tempo** [*“O maior desafio para mim vai ser não querer fazer tudo, e realmente pensar “tens de parar, não podes querer responder a tudo no imediato, tens de arranjar tempo para ti, se calhar não vais poder estar sempre a sair durante aa semana às oito/nove da noite e a trabalhar sempre aos fins-de-semana”. Não poderei priorizar sempre a vida profissional.”* (F1)].

Refletindo sobre as perceções dos fundadores de startups face à esfera profissional, tendo em conta aquilo que é mais valorizado e o que representa uma maior exigência, denotei algo que se revela contraditório. Isto é, o facto de apresentarem a **Liberdade** para se organizarem em termos de horários como maior valorização, mas ao mesmo tempo revelarem que uma das maiores exigências desta opção profissional prende-se com a **Gestão de Tempo**. Na mesma linha, demonstram que o **Poder de Decisão** isto é a autonomia para fazer as suas próprias escolhas é revelado como importante, embora, apresentam como maior desafio/exigência a **Elevada Responsabilidade**. Assim, confirma-se que o empreendedorismo é muitas vezes visto como uma maneira de equilibrar o trabalho e família por causa da perceção de autonomia e flexibilidade que permite aos indivíduos que criam empresas que atendam às suas necessidades pessoais (Powell e Eddleston 2013). Ainda assim, demonstram ainda que apesar da perceção de autonomia e flexibilidade, o que acontece é que o stress, o aumento da pressão e os constrangimentos de tempo sentidos, podem contribuir para a experiência de emoções negativas que são, por sua vez, transportadas para os contextos de interação do indivíduo (Rothbard, 2001).

QII: Como é que os fundadores de startups caracterizam a sua vida pessoal?

Em resposta a esta questão de investigação surgiu a subcategoria Perceções Vida Pessoal dividindo-se em duas partes: Valorizações (no sentido de compreender aquilo que é mais valorizado pelos participantes na sua vida familiar) e ainda, as Responsabilidades que se

dividiram por Existentes ou Inexistentes. No que toca às Valorizações da vida pessoal, salientam-se principalmente duas categorias de última geração. A mais referida, **Família e Amigos**, sendo o que representa maior valor nas suas vidas pessoais [*“Eu acho que é claramente a família e os amigos. Porque são (...) a família e os verdadeiros amigos têm exatamente aquilo que eu acho que não deve acontecer aqui dentro que é a parte incondicional, mas que é importantíssima para o ser-humano, que é a parte do amor incondicional independentemente do sucesso ou insucesso profissional. E isso é a coisa mais importante de tudo.”*(M2)]. De seguida, o que foi mais salientado, ainda da subcategoria Valorizações foi a **Flexibilidade** de gerirem a sua própria vida [*“É assim, eu tenho “sorte”, e é por isso que sempre quis ser empreendedora porque posso fazer os meus horários. Se eu precisar de uma tarde, tiro uma tarde. Isso para mim, é a coisa mais importante. Não tenho que pedir a ninguém.”* (F3); *“(...)o facto de ter uma empresa tem alguma flexibilidade de fazer escolhas e de dizer “quero fazer isto” ou “não quero fazer isto”, tem consequências mas também tem esta liberdade...”*(M1)].

Por outro lado, relativamente às Responsabilidades foi notório que muitos dos participantes indicaram não ter responsabilidades ao nível pessoal/familiar numa primeira resposta, estando assim presentes no código **Inexistentes**: [*“A mais importante de sempre... não tenho assim nenhuma.”* (F3); *“Eu tenho uma vida maravilhosa, eu não tenho responsabilidades nenhuma. É assim, eu não tenho filhos.”* (M4)]. Contudo, em entrevista no intuito de explorar esta questão das responsabilidades, foram sendo identificadas algumas, sendo que **Tempo e Apoio Familiar** (remete para tempos de qualidade familiar e apoio aos familiares), foi o mais identificado [*“Nós felizmente distribuimos as tarefas por igual em casa, foi uma das coisas que decidimos logo de início e realmente resulta. A responsabilidade acaba por ser igual de ambas as partes. Quanto à responsabilidade de ajudar a minha mãe e a minha irmã, desde o divórcio dos meus pais que permanece, tento dar apoio, não só à distância.”*(F1)].

Numa lógica de reflexão, é de notar que o que um dos códigos mais destacados nas valorizações é a **Flexibilidade**. Tal, acaba por ser também contraditório com o que é referido na perceção da vida profissional em que indicam de uma forma geral, ter **Liberdade** mas não a capacidade de realmente usufruir dela devido à **Elevada Responsabilidade**. Por outro lado, quando questionados relativamente às suas responsabilidades ao nível pessoal, a maior parte das respostas foram de uma forma inicial coerentes no que diz respeito à afirmação da não existência de grandes responsabilidades. Pela minha interpretação e até pelo que é referido nos exemplos, pode prenda-se com 7/8 dos participantes não ter filhos.

QIII: Como é que os fundadores de startups conciliam a vida profissional com a vida pessoal?

Esta questão acaba por englobar mais subcategorias, no sentido em que inclui reflexões tanto das Perceções referidas anteriormente da Vida Profissional e Pessoal, como da Rotina e da Conciliação Trabalho-Família. As subcategorias Rotina, Tempos Livres e a Regularidade dos Tempos Livres, têm em vista a compreensão de como estes fundadores de startups gerem a sua vida pessoal e profissional diariamente.

A Rotina consiste na sequência de costumes habituais identificados ao longo de uma semana (7 dias) de cada um dos entrevistados e divide-se em: Dias úteis e Fim-de-semana. Dentro da subcategoria Dias Úteis, estão presentes dois códigos: a Previsibilidade (parte da rotina semanal que é mais comum) e a Imprevisibilidade (Refere-se ao que "acaba por não ser rotina", visto que diz respeito a situações menos comuns ou até mesmo imprevisíveis durante a semana) e ainda, o Trabalho a partir de Casa e o Desporto. O mais destacado, numa primeira instância foi a **Imprevisibilidade**, uma vez que de uma forma geral, os entrevistados quando questionados sobre a sua rotina demonstraram que esta era bastante instável, fruto da sua atividade profissional [*“Há semanas que é muito mais escritório... É assim, é difícil definir uma rotina hum... o meu horário normalmente, lá está, normalmente... tão depressa chego às onze como chego às oito da manhã.”* (M1)]. Todavia, o que acabou por ser mais referenciado, devido às questões do guião na tentativa de compreender aquilo que é mais comum foi a **Previsibilidade** da Rotina nos Dias Úteis [*“Normalmente acordo entre as 9h30-10h chego e depois nunca saio do escritório antes das oito, oito e meia da noite.. ou vou para casa, janto quando não fico a trabalhar até mais tarde.”*(F2)].

No que diz respeito ao Fim-de-Semana, foram destacados: *Hobbies* e Lazer, Convívio, Compensação, Descanso e Trabalho ao Fim-de-semana. O código, **Compensação**, refere-se a quando os entrevistados indicam aproveitar o fim-de-semana para compensar aquilo que está em falta (a nível laboral ou familiar), refletindo-se a partir das seguintes exemplos: [*“(...) mas também, por outro lado, tentar compensar aquilo que não se consegue fazer durante a semana, portanto... tentar conciliar isto. Domingo à noite é para começar a preparar a semana hum... tentar compensar profissionalmente mas também questões familiares... ter uma... uma ilusão de ter uma vida normal e poder estar com pessoas (risos)”*(M1)]; [*“Esta questão às vezes é um pouco difícil de gerir porque as pessoas estão habituadas a ter um trabalho tradicional, em que o fim-de-semana é dedicado à família e às vezes temos de fazer umas certas negociações*

com a família, em que dizemos “Olha, este fim-de-semana se calhar vou ter de estar totalmente dedicada ao meu trabalho, mas noutra altura poderei estar mais presente.” Temos de criar um equilíbrio, porque realmente a família é o pilar.”(F1)].

A questão relativa aos Tempos Livres e à sua Regularidade, procura compreender se aquilo que os entrevistados mencionaram como o que gostam/fazem nos seus tempos livres corresponde a algo que é Regularmente, isto é quando os gostos ou atividades identificadas como tempos livres são praticadas com bastante frequência (semanalmente ou diariamente) ou Pouco Frequente (mensalmente, anualmente ou nunca). Neste caso, foi mais referenciado o código **Regularmente** [*“Este fim-de-semana tive numa viagem de amigos. No fim-de-semana passado andei de mota. Eu tento sempre pelo menos um dos dias do fim-de-semana não trabalhar mesmo. Porque é mesmo importante uma pessoa conseguir descansar e por isso fazer sempre qualquer coisa.”* (M2)], do que o código **Pouco Frequente** [*“Hum... todo o terreno o ano passado por acaso “Fiz... mergulho hum... já não faço praí há dois anos.. que era algo que eu fazia mais ou menos a sério e portanto... fazia parte de um grupo e organizava, tinha responsabilidades de organização... bicicleta já não ando praí desde o verão passado.”* (M1)].

No que se refere à subcategoria Conciliação Trabalho-Família (i.e., experiências sentidas relativamente à conciliação entre a esfera profissional e pessoal), foi dividida a análise por Enriquecimento Trabalho-Família (i.e., extensão em que as experiências de um papel melhoram a qualidade de vida, nomeadamente no que diz respeito ao desempenho ou afeto, no outro papel) e Conflito Trabalho-Família (i.e., pressões de papéis conflitantes entre o trabalho e a família, em que a participação num dos domínios é dificultada pela participação no outro domínio). De acordo com o discurso dos participantes, foram significativamente mais salientados alguns dos códigos que se relacionam com o Conflito. Entre eles, a **Incompatibilidade** (situações referidas em que a participação num dos domínios da vida é incompatível com a participação no outro domínio, isto é, o facto de estarem presentes em determinada esfera da vida faz com que dificulte a presença ou o desenvolvimento da outra esfera) foi o código mais salientado, referindo aqui algumas dessas ilustrações: [*“Até ao ano passado dava treinos à seleção nacional sub18 de rugby. Depois parei porque tava a ser cada vez mais difícil de conciliar..”* (M2); *“Eu tenho uma teoria quanto a isso que era, na vida temos... quando consideramos amigos, desporto, descanso e família, nunca podemos ter as quatro... Portanto se escolhermos a família temos de abdicar do desporto, disto não se pode escolher todas.”*(M1)].

Para além deste código, foi também destacado as **Situações Stressantes** [*“A minha vida seria substancialmente diferente se em vez de ter uma empresa trabalhasse por conta de outro.*

Tinha fins-de-semana, ia para casa e não pensava sempre em trabalho.“(M1)]. Também, apesar de com menor destaque, foi referido o código **Pressão** (quando a responsabilidade e pressão sentida não permite um equilíbrio entre a esfera profissional e pessoal), demonstrado nos seguintes exemplos: [*“Eu acho que é sempre mais difícil, eu acho que a responsabilidade está sempre mais nos nossos ombros. Aqui há uma coisa que importa distinguir, as pessoas mais sénior têm muita responsabilidade nos ombros, mais pressão. A pressão que tá em cima dos meus ombros é completamente diferente.”* (M2); *“Portanto, em última instância, todas as decisões são minhas e isso é o maior peso que eu tenho o todos os dias. É mentalmente esgotante.*(M4)].

Relativamente à Conciliação Trabalho-Família há vários fatores que devem ser tidos em conta. A **Compensação** ao fim-de-semana remete diretamente para uma dificuldade em conciliar a esfera profissional com a pessoal. Tal denotou-se nos exemplos dados, em que os entrevistados indicam que o fim-de-semana serve para compensar aquilo que não conseguiram fazer durante a semana (nível laboral ou familiar). Greenhaus e Beutell (1985) indicam que o conflito se refere a pressões de papéis conflitantes entre o trabalho e a família, em que a participação num dos domínios é dificultada pela participação no outro domínio, remetendo assim para o código **Compensação** demonstrando a **Incompatibilidade** já referida. Esta situação vai de encontro à literatura relativamente ao conflito, em que o tempo exigido para um dos domínios vai comprometer o tempo disponível para o outro domínio e ainda o stress/pressão causada num dos domínios acaba por afetar o outro domínio (Greenhaus & Beutell, 1985). Na mesma linha, a palavra Trabalho acaba por ser inúmeras vezes referidas ao longo da categoria Relação da Vida Pessoal e Profissional. Tal, é demonstrado quer nos códigos da Previsibilidade e Imprevisibilidade, como também no **Trabalho a partir de Casa** e **Trabalho ao Fim-de-semana**, remetendo desta forma, para um foco nesta esfera. Por norma os indivíduos mais envolvidos no trabalho do que a família, apresentam maiores níveis de stress e conflito entre as duas esferas (Kinnunen & Mauno, 1998).

No que diz respeito à subcategoria da Conciliação Trabalho-Família, foi notória as diferenças ao nível de referências, tendo um número significativamente superior as Dificuldades que remetem para o Conflito Trabalho-Família, essencialmente nos códigos **Incompatibilidade** e as **Situações Stressantes** comparando com os Contributos para o Enriquecimento Trabalho-Família, demonstrando desta forma que as perceções destes fundadores de startups de uma forma geral, aproximam-se mais de um conflito do que níveis de enriquecimento. Os empreendedores podem incluir um aumento do conflito trabalho-

família, devido ao envolvimento psicológico mais intenso no trabalho associado a jornadas de trabalho mais longas (Parasuraman & Simmers 2001). Dadas as crescentes responsabilidades, os fundadores de empresas normalmente trabalham mais horas e acabam por experimentar mais problemas de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do que pessoas empregadas nas organizações (DeMartino et al., 2006). Tal, foi essencialmente demonstrado na questão do guião: *“No seu caso, enquanto fundador/líder da empresa, considera que consegue fazer esta conciliação com maior ou menor facilidade do que as restantes pessoas que aqui trabalham?”* Em resposta, 7/8 responderam com maior dificuldade e 1/8 de igual forma. Parasuraman e Simmers (2001) mostram que o equilíbrio entre a vida profissional e familiar em todos os grupos de indivíduos autónomos é menor do que para os indivíduos que trabalham para conta de outrem, sendo o mesmo percecionado pela amostra deste estudo.

Ainda assim, foram também salientados Contributos ao enriquecimento, como nos seguintes exemplos: [*“É assim, eu tenho “sorte”, e é por isso que sempre quis ser empreendedora porque posso fazer os meus horários (F3)]*. Na minha opinião, apesar desta referência, tendo em conta todas as entrevistas parece-me algo mais teórico do que realmente posto em prática, uma vez que demonstram que as maiores dificuldades prendem-se com a **Pressão**, a **Gestão de Tempo** e a **Elevada Responsabilidade**. Isso foi explicado pela autonomia e flexibilidade do trabalho autónomo (Frey et al., 2004), que supostamente permite que os indivíduos equilibrem melhor as dimensões relacionadas com o trabalho e a família. No entanto é também referido na literatura em que embora um dos benefícios de ser fundador de uma empresa seja a flexibilidade, as pressões e restrições de tempo podem não proporcionar o equilíbrio que os proprietários de negócios procuram (DeMartino et al., 2006).

QIV: Como percecionam os empreendedores a sua satisfação geral com a vida?

Para conseguir compreender esta questão de investigação, foi criada a categoria Satisfação Geral com a Vida (avaliação subjetiva de uma pessoa sobre o grau em que suas necessidades, metas e desejos mais importantes foram cumpridos). Assim sendo, na subcategoria Perceção do Significado o código **Motivação Diária** foi o mais ressaltado [*“É acordares de manhã com vontade de ter esse dia” (M4)*]; tendo sido também bastante saliente o **Equilíbrio** [*“É tentar haver mais equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Amizade, familia, saúde. Uma harmonia muito grande nisto.” (F3)*].

Dentro desta questão de investigação, foi ainda alvo de reflexão as Experiências de

Satisfação Geral com a Vida (experiências sentidas relativas a percepção ou não percepção de satisfação geral com a vida), distribuídas em dois grupos: Vivência de Satisfação e Ausência de Satisfação. De uma forma geral, a subcategoria da Vivência de Satisfação foi significativamente mais referida do que a de Ausência de Satisfação. No que diz respeito à Vivência de Satisfação, foram criadas de acordo com o discurso dos participantes as seguintes categorias de última geração, mais referenciadas pela seguinte ordem: Visão Global Positiva, Realização Profissional, Alegrias Familiares, Estabilidade e por último Equipe Profissional. Assim, a mais ressaltada foi a **Visão Global Positiva**, que se refere a quando a percepção das suas vidas de uma forma geral é positiva [*“Eu acho que é impossível dizer isso... eu acho que a fotografia global é boa.”* (M2); *“Sinceramente não mudava nada. É inacreditável, mas não mudava nada.”*(M4)]. A percepção de **Realização Profissional** foi também bastante presente aquando o tema da Vivência de Satisfação [*“Confesso que nunca tive um ideal de vida mas aquilo que eu sempre decidi e sempre ambicionei foi ter uma carreira bem sucedida e sentir-me confortável com o meu futuro profissional e isso sem dúvida que tou super realizada.”*(F2)].

No entanto, a Ausência de Satisfação também esteve incluída no discurso dos participantes, essencialmente devido a três códigos, pela seguinte ordem de importância como contributo para uma menor satisfação: **Stress e Ansiedade** [*“(...) que me causa mais ansiedade é sem dúvida o trabalho, porque são desafios permanentes e todos os dias novos desafios.”* (M2)]; **Falta de Tempo** [*“Posso arranjar mais horas para a minha vida pessoal? (riso) Ter mais tempo, para tudo. O trabalho ocupa imensa coisa e como trabalho outros projetos como o mestrado ou assim.. depois aquilo que as pessoas consideram vida pessoal , ter hobbies se calhar isso era fixe ter.”* (F2)]; e com menor relevância o código **Objetivos por Atingir**. A subcategoria Mudanças Idealizadas (no sentido de um contributo ideal para uma maior vivência de satisfação), teve com especial relevância o código **Mais Tempo** [*“Gostava de estar mais tempo... aprender a estar comigo mais tempo e não estar sempre a trabalhar. E conseguir trabalhar menos horas, tanto trabalhar em frente ao computador como ter a cabeça ligada ao trabalho. Desconectar-me mais.”* (F4)].

Tendo em conta a Satisfação Geral com a Vida, a percepção do seu significado para os empreendedores entrevistados é maioritariamente refletido na **Motivação/Energia Diária** (desejarem o dia que vão ter) e no **Equilíbrio** entre a esfera pessoal e profissional. A satisfação com a vida é vista como a comparação que os indivíduos fazem das suas vidas com um padrão que consideram adequado para si próprios (Diener et al. 1985). De uma forma geral, apresentam mais referências na Vivência de Satisfação.

QV: De que forma é que estas perceções da conciliação trabalho-família se relacionam com a satisfação geral com a vida dos empreendedores de startups?

Esta questão de investigação remete para uma análise de resultados tendo em conta as grandes categorias Relação Vida Pessoal e Profissional e Satisfação Geral com a Vida. Procurando refletir sobre estas temáticas, é constatado que na Vida Profissional, as maiores exigências são a **Elevada Responsabilidade** e a **Gestão de Tempo**. Por outro lado, no que se refere a responsabilidades da vida pessoal, vários participantes indicaram não as ter numa fase inicial, remetendo para o código **Inexistentes** [*“Não tenho nenhuma responsabilidade graças a deus (...) Não tenho muita responsabilidade... tenho uns quadros pa pendurar prai há seis meses (M2)*]. No que toca à Conciliação Trabalho-Família são mais referidas Dificuldades que remetem para o Conflito do que Contributos que fazem ligação ao Enriquecimento. Daqui podemos salientar essencialmente Dificuldades como: a **Incompatibilidade**, as **Situações Stressantes** e a **Pressão**.

Apesar destas dificuldades referenciadas, ao participantes demonstram ao longo da entrevista mais referências na Vivência do que na Ausência de Satisfação. Exemplos dessa Vivência de Satisfação, prendem-se essencialmente com uma **Visão Global Positiva** e a **Realização Profissional** [*“A vida profissional sempre foi fundamental para eu me sentir satisfeita com a vida, para me sentir realizada. Sem uma vida profissional satisfatória e sem independência profissional, acho que não era mesmo feliz, de maneira nenhuma. A minha vida profissional contribui bastante, acho que mais de 50%.” (F1)*]. Embora em termos de referências apresentarem mais Dificuldades ligadas ao Conflito Trabalho-Família e por outro lado, maiores níveis de Vivência de Satisfação, convém salientar que as razões de Conflito transmitidas pelos entrevistados, bem como a Ausência de Satisfação e as Mudanças Idealizadas para uma maior Satisfação, encontram-se todas na mesma linha. Exemplos disso, são os códigos **Stress e Ansiedade**, **Falta de Tempo** e a Mudança Idealizada de **Mais Tempo**.

Procurando compreender e refletir sobre a forma como as perceções da conciliação trabalho-família se relacionam com a satisfação geral com a vida destes fundadores, o que consigo analisar é que apesar da literatura sugerir que os fundadores do seu próprio negócio possuem mais Flexibilidade e Liberdade (Frey et al., 2004), tal acaba por não acontecer, uma vez que têm muito mais **Stress**, **Pressão** e uma **Elevada Responsabilidade**. Daí surge a **Falta**

de Tempo, remetendo tudo isto para maiores percepções de Conflito Trabalho-Família. Por outro lado, o facto dos participantes não terem responsabilidades ao nível familiar, faz com que o Equilíbrio entre a esfera profissional e familiar não exija o esforço previsto, logo não contribuindo para uma percepção negativa da satisfação dos participantes com a sua vida. Isto é, embora apresentem dificuldades de equilíbrio entre as duas esferas, que remetem para o conflito, devido ao **Stress, Pressão, Responsabilidade** e conseqüente **Falta de Tempo** para a vida pessoal, os participantes consideram-se satisfeitos com a vida. Como referido na literatura, é possível encontrar níveis mais elevados de satisfação no trabalho entre os trabalhadores independentes em comparação com os trabalhadores por conta de outrem, apesar dos níveis mais elevados de stress, menores rendimentos, maior insegurança e comparativamente mais horas de trabalho (Block e Koellinger, 2009; Millán et al., 2013).

QVI: De que forma é que as percepções da conciliação trabalho-família e da satisfação geral com a vida se relacionam com o género?

Tabela 2

Matriz Satisfação Geral com a Vida e Conciliação Trabalho-Família X Género

	Género = Feminino	Género = Masculino
1 : Vivência de Satisfação	4	4
2 : Ausência de Satisfação	2	2
3 : Enriquecimento Trabalho- Família	3	3
4 : Conflito Trabalho-Família	4	3

Para abordar esta questão de investigação (QVI), foi elaborada em NVivo uma Matriz, no sentido de cruzar o género com perceções relativas à Conciliação Trabalho-Família e à Satisfação Geral com Vida. No entanto, como se pode verificar (c.f. Tabela 2), não existem diferenças nas subcategorias de Vivência e Ausência de Satisfação, bem como no Enriquecimento Trabalho-Família. A única diferença encontrada foi no **Conflito Trabalho-Família** em que 4/4 do género feminino mostraram Dificuldades que direcionam para o Conflito e apenas 3/4 do género masculino apresentaram perceções que remetem para esta problemática. Contudo, esta diferença não é considerada relevante. Ainda assim é importante realçar que alguns estudos referem que as mulheres experimentam mais conflitos do que os homens (Frone et al., 1992; Hammer et al., 1997), mas relatam níveis semelhantes de satisfação profissional e familiar. Segundo Parasuraman et al. (1996) as mulheres empreendedoras dedicam significativamente mais tempo à família do que os homens. As diferenças de género são presentes na literatura, referem-se essencialmente às exigências familiares serem distribuídas de forma desigual pelo género. No entanto, neste caso, creio que tal não se verifica uma vez que a maior parte dos participantes (homens e mulheres) indicam não ter responsabilidades familiares. Os trabalhadores com filhos necessitam de tempo e flexibilidade para lidar e cuidar das crianças. A literatura sugere que pais trabalhadores com crianças pequenas e ainda pais com famílias numerosas têm maior probabilidade de vivenciar conflitos entre o trabalho e a família (Frone, Russel & Cooper, 1992; Greenhaus & Beutell, 1985). Tal, não é verificado no presente estudo, uma vez que apenas 1/8 da amostra tem filhos.

CONCLUSÕES

Como principais resultados do presente estudo, pretendo realçar que os fundadores de startups apresentam a existência de dificuldades de gestão de tempo que remetem para um conflito trabalho-família altamente percecionado pelos mesmos, devido essencialmente à pressão, stress e elevada responsabilidade de operarem o seu próprio negócio. No entanto, apesar do conflito percecionado, indicam experienciar uma elevada satisfação geral com a vida. Tal, numa primeira instância pode parecer contraditório, mas, procurando retirar conclusões, parece estar relacionado com o facto de não terem ou até mesmo não criarem responsabilidades ao nível pessoal/ familiar, focando essencialmente na esfera profissional, sendo assim a realização profissional um dos mais contributos para a satisfação geral com a vida [*“Portanto, mas é exigente e claramente nesta altura uma está subordinada à outra(...) portanto, a*

profissional vem primeiro do que a pessoal. (M2)]. Ao subordinar a esfera pessoal à profissional, revelam satisfação com a vida, caso a dimensão profissional esteja de acordo com parâmetros estabelecidos como positivos/satisfatórios, independentemente do conflito experienciado.

No que toca às limitações deste estudo, posso salientar o facto de a amostra não ter filhos e conseqüentemente responsabilidades no que toca à esfera familiar. Isto pode advir dos empreendedores de startups serem bastante jovens dado também o critério deste estudo de nenhuma das empresas estar presente no mercado há mais de oito anos, como também pode ser resultados das mudanças ao nível da estrutura das famílias. Salienta-se o aumento dramático das taxas de divórcio nos últimos 30 anos e ainda, a crescente proporção de mulheres que não têm filhos (Roseneil & Budgen, 2004). Para além do referido, enuncio como limitação tratar-se de uma amostra por conveniência e não por saturação, não constituindo assim uma representação significativa do fenómeno/problemática estudada.

Para investigações futuras, sugiro a análise de literatura mais focada na vida pessoal do que vida familiar, devido às circunstâncias da atualidade como também da generalidade da faixa etária dos fundadores de startups. Acrescento ainda, que seria interessante serem realizados estudos incluam na amostra um igual número de fundadores com e sem filhos, bem como compreender as motivações que levaram a optar por este percurso profissional.

No que diz respeito às implicações práticas deste estudo, saliento a ideia de que o conflito advém de uma enorme pressão e responsabilidade sentida, sendo assim importante criar a consciência de delegação de tarefas pelos diferentes membros das equipas ou ainda, no momento de criação de uma startup, não existir apenas um fundador no sentido de conseguir diluir alguma da responsabilidade do negócio.

Referências Bibliográficas

Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435. Doi:10.1006/jvbe.2000.1774

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for further research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278–308. Doi: 10.1037/1076-8998.5.2.278

Batool, H., & Ullah, K. (2017). Successful Antecedents of Women Entrepreneurs: A Case of Underdeveloped Nation. *Entrepreneurship Research Journal*, 7(2). Doi:10.1515/erj-2016-0066

Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781–796. Doi:10.1037/0003-066x.56.10.781

Berg, P., Kalleberg, A. L., & Appelbaum, E. (2003). Balancing Work and Family: The Role of High-Commitment Environments. *Industrial Relations*, 42(2), 168–188. doi:10.1111/1468-232x.00286

Bielby, W.T. & Bielby, D.D. (1989). Family ties: balancing commitments to work and family in dual earner households. *American Sociological Review*, 54, 776-789.

Block, J., & Koellinger, P. (2009). I can't get no satisfaction - Necessity entrepreneurship and procedural utility. *Kyklos*, 62(2), 191–209. [doi: 10.1111/j.1467-6435.2009.00431.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-6435.2009.00431.x)

Block, J. H., Millán, A., Millán, J. M., & Moritz, A. (2018). Entrepreneurship and Work-Life Balance. *SSRN Electronic Journal*. doi:10.2139/ssrn.3148885

Campbell, C. A. (1992). A Decision Theory Model for Entrepreneurial Acts. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 17(1), 21–27. doi:10.1177/104225879201700103

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family

enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131–164. doi:10.1016/j.jvb.2005.02.002

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. doi:10.1016/s0883-9026(02)00078-2

Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions* (2nd Ed). Thousand Oaks, California: Sage Publications

Cromie, S. (1987). Motivations of aspiring male and female entrepreneurs. *Journal of Occupational Behaviour*, 8(3), 251–261. <https://doi.org/10.1002/job.4030080306>

DeMartino, R., & Barbato, R. (2003). Differences between women and men MBA entrepreneurs: exploring family flexibility and wealth creation as career motivators. *Journal of Business Venturing*, 18(6), 815–832. doi:10.1016/s0883-9026(03)00003-x

DeMartino, R., Barbato, R., & Jacques, P. (2006). Exploring the Career/Achievement and Personal Life Orientation Differences between Entrepreneurs and Nonentrepreneurs: The Impact of Sex and Dependents. *Journal of Small Business Management*, 44(3), 350–368. doi:10.1111/j.1540-627x.2006.00176.x

Diener, E., Emmons, R. ., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71 –76

Diener, E., Scollon, C. & Lucas, R. (2004). The evolving concept of subjective well-being: the multifaceted nature of happiness. *Advances in Cell Aging and Gerontology*, 15, 187-219.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. doi:10.1037/0033-2909.125.2.276

Duxbury, L. E., & Higgins, C. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*(1), 60-74.

Edwards, M. (2001). Uncertainty and the rise of work-family dilemma. *Journal of Marriage and Family, 63*, 183-196.

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review, 25*, 178–199. doi:10.2307/259269

Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*(2), 139–149. doi:10.1037/0021-9010.83.2.139

Evans, P., & Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Organizational Behavior, 5*(1), 9–21. doi:10.1002/job.4030050103

Fischer, E., Reuber, A., & Dyke, L. (1993). A theoretical overview and extension of research on sex, gender, and entrepreneurship. *Journal of Business Venturing, 8*(2), 151–168. doi:10.1016/0883-9026(93)90017-y

Frey, B.S., Benz, M., Stutzer, A. (2004). Introducing procedural utility: Not Only What, But Also How Matters. *Journal of Institutional and Theoretical Economics, 160*(3), 377–401. <https://doi.org/10.1628/0932456041960560>

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 65–78. doi:10.1037/0021-9010.77.1.65

Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today, 24*, 105-112. doi:10.1016/j.nedt.2003.10.001

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, *10*(1), 76. doi:10.2307/258214

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 510–531. doi:10.1016/s0001-8791(02)00042-8

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, *31*(1), 72–92. doi:10.5465/amr.2006.19379625

Grzywacz, J., & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*, 111–126. doi:10.1037//10768998.5.1.111

Hamilton, B. (2000). *Does Entrepreneurship Pay? An Empirical Analysis of the Returns to Self-Employment*. *Journal of Political Economy*, *108*(3), 604–631. doi:10.1086/262131

Hammer, L. B., Allen, E., & Grigsby, T. D. (1997). Work–Family Conflict in Dual Earner Couples: Within-Individual and Crossover Effects of Work and Family. *Journal of Vocational Behavior*, *50*(2), 185–203. doi:10.1006/jvbe.1996.1557

Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). *Human Relations*, *51*(2), 157–177. doi:10.1023/a:1016962202639

Kollmann, T. (2006). What is e-entrepreneurship? fundamentals of company founding in the net economy. *International Journal of Technology Management*, *33*(4), 322. doi:10.1504/ijtm.2006.009247

Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, *83*(2), 139-149. doi:10.1037/0021-9010.83.2.139

McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25, 381–396. doi:10.1007/s10869-009-9141-1

Matlay, H. (2004). E-entrepreneurship and small e-business development: towards a comparative research agenda. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 11(3), 408–414. doi:10.1108/14626000410551663

Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417. doi:10.2307/353506

Marlow, S., Henry, C., & Carter, S. (2009) Exploring the impact of gender upon women’s business ownership. Introduction. *International Small Business Journal*, 27(2), 139-148

Millán, J.M., Hessels, J., Thurik, R., Aguado, R. (2013). Determinants of job satisfaction: A European comparison of self-employed and paid employees. *Small Business Economics*, 40(3), 651–670. <https://doi.org/10.1007/s11187-011-9380-1>

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. doi:10.1037/0021-9010.81.4.400

Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work–family research. *Human Resource Management Review*, 12, 299-312. doi: 10.1016/S1053 4822(02)00062-1

Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and Family Variables, Entrepreneurial Career Success, and Psychological Well-Being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 275–300. doi:10.1006/jvbe.1996.0025

Parasuraman, S., Simmers, C.A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551–568. <https://doi.org/10.1002/job.102>

Patterson, N., Mavin, S. (2009) Women entrepreneurs. Jumping the corporate ship and gaining new wings. *International Small Business Journal*. 27(2), 173-192. doi:10.1177/0266242608100489

Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164–172. doi:10.1037/1040-3590.5.2.164

Pavot, W., Diener, E., Colvin, C., & Sandvik, E. (1991). Further validation of the Satisfaction with Life Scale: Evidence for the Cross-method convergence of well-being measures. *Journal of Personality Assessment*, 57, 149–161.

Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., & Kiewitz, C. (1999). Value attainment: An explanation for the negative effects of work–family conflict on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 318–326. doi:10.1037/1076-8998.4.4.318

Poelmans, S., Odle-Dusseau, H., & Beham, B. (2009). Work-life balance: Individual and organizational strategies and practices. In S. Cartwright & C. L. Cooper (Eds.), *The Oxford handbook of organizational well-being* (pp. 180–212). Oxford: University Press.

Powell, G. N., & Eddleston, K. A. (2013). Linking family-to-business enrichment and support to entrepreneurial success: Do female and male entrepreneurs experience different outcomes? *Journal of Business Venturing*, 28(2), 261–280. doi:10.1016/j.jbusvent.2012.02.007

Premeaux, S. F., Adkins, C. L., & Mossholder, K. M. (2007). Balancing work and family: A field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 705-727. doi: 10.1002/job.439

Ritchie, J., & Lewis, J. (2003). *Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers*. London: Sage Publications.

Rehman, S., & Roomi, M. A. (2012). Gender and work-life balance: A phenomenological study of women entrepreneurs in Pakistan. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(2), 209-228. doi:10.1108/14626001211223865

Robson, P. J. A., Wijbenga, F., Parker, S. C. (2009) Entrepreneurship and policy. Challenges and directions for future research. *International Small Business Journal*, 27(5), 531-535. DOI: 10.1177/0266242609338753

Roseneil, S., & Budgeon, S. (2004). Cultures of Intimacy and Care beyond “the Family”: Personal Life and Social Change in the Early 21st Century. *Current Sociology*, 52(2), 135–159. doi:10.1177/0011392104041798

Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655. doi:10.2307/3094827

Saini, S., & Plowman, K. (2007). Effective Communications in Growing Pre-IPO Start-Ups. *Journal of Promotion Management*, 13(3), 203–232. doi:10.1080/10496490802308547

Saldaña, J. (2011). *Fundamentals of Qualitative Research*. New York: Oxford University Press.

Sumer, H. C., & Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work–family linkage. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 653–663. doi:10.1037/0021-9010.86.4.653

Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6–15. doi:10.1037/0021-9010.80.1.6

White, J. M. (1999). Work-Family Stage and Satisfaction with Work-Family Balance. *Journal of Comparative Family Studies*, 30(2): 163-175.

ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1: Consentimento Informado de Confidencialidade de Dados



CATOLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

PROJETO iStart@Portugal CONSENTIMENTO INFORMADO

Enquadramento do Projeto

O projeto iStart@Portugal foi desenvolvido pela Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa (FEP-UCP) em parceria com a Católica Porto Business School (CPBS), com o objetivo de conhecer o contexto das Startups em Portugal.

A sua participação no projeto, através desta entrevista, é de extrema importância, uma vez que permitirá conhecer as suas perceções acerca do seu contexto de trabalho e da relação deste contexto com a vida pessoal.

Toda a informação obtida é **confidencial** e **anónima**.

Para que possamos aceder à sua informação, precisamos que assine de forma livre o(s) consentimento(s) informado(s) em baixo:

Aceito participar de livre vontade no projeto iStart@Portugal, no âmbito do projeto desenvolvido pela FEP-UCP, em parceria com a CPBS. Foram-me explicados e compreendi a pertinência e os objetivos deste projeto. Entendi ainda que toda a informação obtida ao longo da minha participação no projeto **será estritamente confidencial e que a minha identidade nunca será revelada em qualquer relatório, documento ou a qualquer pessoa**. Compreendi também que a minha participação neste estudo é voluntária, podendo desistir a qualquer momento, sem que essa decisão se reflita qualquer prejuízo para mim.

Eu, _____, li e concordo com os termos e condições do projeto **iStart@Portugal**.

Consentimento para gravação da entrevista

(Por favor, faça um traço sobre o local da assinatura, no parágrafo que não lhe interessar assinar)

Eu, _____, autorizo a gravação da entrevista para a recolha e posterior análise dos dados do projeto **iStart@Portugal**.

Eu, _____, não autorizo a gravação da entrevista para a recolha e posterior análise dos dados do projeto **iStart@Portugal**. Contudo, aceito de livre vontade participar no projeto.

Consentimento dos dados para futuras investigações

(Por favor, faça um traço sobre o local da assinatura, no parágrafo que não lhe interessar assinar)

Eu, _____, autorizo os dados da presente entrevista para futuras investigações de carácter científico a serem desenvolvidas na FEP-UCP, com as questões referentes ao anonimato asseguradas.

Eu, _____, não autorizo os dados da presente entrevista para futuras investigações de carácter científico a serem desenvolvidas na FEP-UCP, com as questões referentes ao anonimato asseguradas.

Data: ___/___/___

Anexo 2: Questionário Dados Sociodemográficos

1. Idade:

2. Género:

3. Estado Civil

- Solteiro(a)
- Casado (a)
- União de facto
- Separado(a)/Divorciado(a)
- Viúvo(a)

4. Nº de filhos

4.1 Idade dos Filhos

5. Naturalidade _____

6. Concelho de Residência _____

7. Habilitações Académicas:

- 1.º Ciclo do Ensino Básico
- 2.º Ciclo do Ensino Básico
- 3.º Ciclo do Ensino Básico
- Ensino Secundário
- Bacharelato
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento
- Pós-Doutoramento

8. Curso que frequentou: _____

9. Situação do próprio na profissão:

- Trabalhador por conta própria com pessoal ao serviço
- Trabalhador por conta própria sem pessoal ao serviço
- Assalariado(a)/Trabalhador por conta de outrem
- Trabalhador familiar não remunerado
- Outra. Qual?

10. Escolaridade do pai

- 1.º Ciclo do Ensino Básico
- 2.º Ciclo do Ensino Básico
- 3.º Ciclo do Ensino Básico
- Ensino Secundário
- Bacharelato
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento
- Pós-Doutoramento

11. Escolaridade da mãe

- 1.º Ciclo do Ensino Básico
- 2.º Ciclo do Ensino Básico
- 3.º Ciclo do Ensino Básico
- Ensino Secundário
- Bacharelato
- Licenciatura

- Mestrado
- Doutoramento
- Pós-Doutoramento

12. Condição do pai perante o trabalho:

- Estudante
 - Trabalhador-estudante
 - Empregado(a)
 - Desempregado(a)
 - Incapacitado para o trabalho
 - Reformado
 - Doméstico(a)
 - A frequentar ação de formação profissional
 - Outra. Qual?
-

13. Situação do pai na profissão

- Trabalhador por conta própria com pessoal ao serviço
 - Trabalhador por conta própria sem pessoal ao serviço
 - Assalariado(a)/Trabalhador por conta de outrem
 - Trabalhador familiar não remunerado
 - Outra. Qual?
-

14. Condição da mãe perante o trabalho:

- Estudante
 - Trabalhador-estudante
 - Empregado(a)
 - Desempregado(a)
 - Incapacitado para o trabalho
 - Reformado
 - Doméstico(a)
 - A frequentar acção de formação profissional
 - Outra. Qual?
-

15. Situação da mãe na profissão:

- Trabalhador por conta própria com pessoal ao serviço
- Trabalhador por conta própria sem pessoal ao serviço
- Assalariado(a)/Trabalhador por conta de outrem
- Trabalhador familiar não remunerado
- Outra. Qual?

Sobre a empresa

Ano de fundação da startup:

Setor de atividade (de acordo com o CAE):

Número de trabalhadores:

Localização:

Organigrama (acesso à estrutura):

Porcentagem de orçamento dedicado a desenvolvimento e inovação

Identificar a fase de desenvolvimento da empresa (fase inicial apenas fundadores, já tiveram investimento externo, como, em que moldes, se já contrataram pessoas e qual tem sido a percentagem de crescimento de trabalhadores no último ano).

Anexo 3: Guião de Entrevista Semiestruturada

1. Em primeiro lugar, gostaríamos que nos descrevesse a sua rotina diária ao longo de uma semana, inclusive ao fim de semana, ou seja, 7 dias. (horário de trabalho; a que horas sai e regressa a casa; rituais de tempos livres e vida pessoal).
 - 1.1. Qual é a composição do seu agregado familiar?
2. O que valoriza mais na sua vida pessoal? E porquê?
 - 2.1. Quais são as suas responsabilidades ao nível familiar/vida pessoal?
 - 2.2. O que faz/ gosta de fazer nos seus tempos livres?
 - 2.2.1. E quando foi a última vez que fez o que acaba de descrever?
3. O que valoriza mais na sua vida profissional? E porquê?
 - 3.1. Quais são as maiores exigências da sua atividade profissional?
4. Como é compatibiliza as responsabilidades da vida pessoal com as exigências da sua vida profissional?
5. No seu caso, enquanto fundador/líder da empresa, considera que consegue fazer a conciliação da vida profissional e pessoal com maior ou menor facilidade do que as restantes pessoas da sua equipa?
 - 5.1. Porquê?
 - 5.2. O que facilita?
 - 5.3. O que dificulta/impede?
6. Até que ponto a sua vida atual está próxima daquilo que é o seu ideal de vida? Porquê?
7. O que é para si estar satisfeito/a com a vida?
8. Posto isto, neste momento considera estar satisfeito com a vida que tem? Porquê?
 - 8.1. O que lhe provoca uma maior satisfação?

9. Como é que a sua vida profissional está a contribuir para aquilo que sente neste momento?
10. Como é que a sua vida pessoal está a contribuir para aquilo que sente neste momento?
11. Se pudesse provocar uma mudança na sua vida profissional de forma a ficar mais satisfeito/a, o que mudava?
12. Se pudesse provocar uma mudança na sua vida pessoal, de forma a ficar mais satisfeito/a, o que faria?

Anexo 4: Sistema de Categorias

1. RELAÇÃO VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL

1.1. Rotina

1.1.1. Dias Úteis

1.1.1.1. Previsibilidade

1.1.1.2. Imprevisibilidade

1.1.1.3. Trabalho a partir de casa

1.1.1.4. Desporto

1.1.2. Fim-de-semana

1.1.2.1. Descanso

1.1.2.2. Convívio

1.1.2.3. Hobbies e Lazer

1.1.2.4. Trabalho

1.1.2.5. Compensação

1.1.3. Tempos Livres

1.1.4. Regularidade dos Tempos Livres

1.1.4.1. Regularmente

1.1.4.2. Pouco Frequente

1.2. Perceções Vida Pessoal

1.2.1. Valorizações

1.2.1.1. Família e Amigos

1.2.1.2. Companheir@

1.2.1.3. Viajar

1.2.1.4. Aprender

1.2.1.5. Flexibilidade

1.2.2. Responsabilidades

1.2.2.1. Existentes

1.2.2.1.1. Tempo e Apoio Familiar

1.2.2.1.2. Pagar Contas

1.2.2.1.3. Garantir Conforto

1.2.2.1.4. Animais de Estimação

1.2.2.2. Inexistentes

1.3. Percepções Vida Profissional

1.3.1. Maior Importância

1.3.1.1. Poder de Decisão

1.3.1.2. Liberdade

1.3.1.3. Desafio

1.3.1.4. Compromisso

1.3.1.5. Capacidade Monetária

1.3.1.6. Trabalho aliado a uma Causa

1.3.2. Exigências

1.3.2.1. Elevada Responsabilidade

1.3.2.2. Sobrevivência da Startup

1.3.2.3. Resiliência

1.3.2.4. Gestão de Tempo

1.3.2.5. Mentoring

1.4. Conciliação Trabalho – Família

1.4.1. Enriquecimento Trabalho - Família

1.4.1.1. Contributos

1.4.2. Conflito Trabalho- Família

1.4.2.1. Dificuldades Sentidas

1.4.2.1.1. Incompatibilidade

1.4.2.1.2. Situações Stressantes

1.4.2.1.3. Pressão

2. SATISFAÇÃO GERAL COM A VIDA

2.1. Percepção do Significado

2.1.1. Motivação Diária

2.1.2. Equilíbrio

2.1.3. Tranquilidade

2.1.4. Sem Comparações

2.2. Experiências de Satisfação Geral com a Vida

2.2.1. Vivência de Satisfação

2.2.1.1. Alegrias Familiares

- 2.2.1.2. Visão Global Positiva
- 2.2.1.3. Equipa Profissional
- 2.2.1.4. Estabilidade
- 2.2.1.5. Realização Profissional
- 2.2.2. Ausência de Satisfação
 - 2.2.2.1. Stress e Ansiedades
 - 2.2.2.2. Falta de Tempo
 - 2.2.2.3. Objetivos por Atingir
- 2.3. Mudanças Idealizadas
 - 2.3.1. Mais Tempo
 - 2.3.2. Melhoria Global das Condições
 - 2.3.3. Investimento Monetário na Startup
 - 2.3.4. Nova Contratação
 - 2.3.5. Acréscimo de outra Vertente Profissional
 - 2.3.6. Familiares com Saúde
 - 2.3.7. Arranjar Companheir@

3. IRRELEVANTE

Anexo 5: Descrição do Sistema de Categorias

1. RELAÇÃO VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL

(Categoria que consiste em percepções dos entrevistados relativamente à sua esfera profissional, pessoal e à conciliação entre ambas)

1.1.**ROTINA:** Sequência de costumes habituais identificados ao longo de uma semana (7 dias) de cada um dos entrevistados.

1.1.1. **DIAS ÚTEIS:** Rotina identificada durante a semana (de segunda a sexta-feira), não incluindo fim-de-semana.

Código	Designação	Descrição	Exemplos de Dados	Nº Sources	Nº de US (Refs)
1.1.1.1.	Previsibilidade	Parte da rotina semanal que é mais comum.	<i>“Então acordo, eu moro tipo a 15 minutos a pé do trabalho, acordo, tomo o pequeno almoço e vou direta para o trabalho, passo o dia inteiro no trabalho. Normalmente acordo entre as 9h30-10h chego e depois nunca saio do escritório antes das oito, oito e meia da noite.. ou vou para casa, janto quando não fico a trabalhar até mais tarde..” (F2)</i>	8	16
1.1.1.2.	Imprevisibilidade	Refere-se ao que "acaba por não ser rotina", visto que diz respeito a situações menos comuns ou até mesmo imprevisíveis durante a semana.	<i>“Há semanas que é muito mais escritório... É assim, é difícil definir uma rotina hum... o meu horário normalmente, lá está, normalmente... tão depressa chego às onze como chego às oito da manhã.” (M1)</i>	6	11
1.1.1.3.	Trabalho a partir de casa	Refere-se a situações em que os entrevistados indicam trabalhar em casa.	<i>“(...)depois vou pa casa e normalmente ou tou a trabalhar ou tou a estudar ou a ver cenas pa trabalhar. Normalmente isto é o dia-a-dia semanal.” (F2)</i>	2	4
1.1.1.4.	Desporto	Remete para tempos de atividade de desporto de segunda a sexta-feira.	<i>“Ah, e calma, e faço desporto. Há certos dias em que saio tipo as sete e meia porque vou à piscina ou vou jogar futebol com os amigos do trabalho também.” (F2)</i>	6	6

--	--	--	--	--	--

1.1.2. FIM-DE-SEMANA: Consiste na rotina que é identificada ao fim-de-semana					
Código	Designação	Descrição	Exemplos de Dados	Nº Sources	Nº de US (Refs)
1.1.2.1.	Descanso	Refere-se a quando os entrevistados aproveitam o fim-de-semana para tempos de descanso.	<i>“Ao fim de semana não trabalho, não estou no computador. Por vezes, durmo até uma ou duas horas mais.” (F4)</i>	4	5
1.1.2.2.	Convívio	Diz respeito a situações de socialização que os entrevistados identificam durante o fim-de-semana.	<i>“Outras vezes, tenho um grupo de amigos que são todos assim da minha idade, são um bando de postais e que, ao sábado à noite, uns deles às vezes apanham grandes borracheiras e uma pessoa tem de os levar a casa. Mas sim, vamos jantar fora, saímos.” (F3)</i>	5	6
1.1.2.3.	Hobbies e Lazer	Atividades de entretenimento que o indivíduo desenvolve ao fim-de-semana.	<i>“Gosto de conhecer sítios novos, gosto de passear, ir a museus, ver uma peça de teatro, um concerto..” (F1)</i>	5	7
1.1.2.4.	Trabalho ao fim-de-semana	Remete para quando os participantes indicam trabalhar durante o fim-de-semana	<i>“Depende sempre do trabalho que temos, porque posso passar dias e dias, fins-de-semana que não distingo o que é fim-de-semana do que é dia de semana, porque tenho que responder o quanto antes ao cliente.” (F1)</i>	2	4
1.1.2.5.	Compensação	Remete para quando os entrevistados indicam aproveitar o fim-de-semana	<i>“(…)mas também, por outro lado, tentar compensar aquilo que não se consegue fazer durante a semana, portanto... tentar conciliar isto. Domingo à noite é para começar a preparar a semana hum... tentar compensar profissionalmente mas também questões</i>	4	6

		para compensar aquilo que está em falta (seja a nível laboral ou familiar).	<i>familiares... ter uma... uma ilusão de ter uma vida normal e poder estar com pessoas (risos)” (M1)</i>		
--	--	-----------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Código	Designação	Descrição	Exemplos de Dados	Nº Sources	Nº de US (Refs)
1.1.3.	Tempos Livres	Remete para aquilo que os entrevistados indicam gostar de fazer nos seus tempos livres	<i>“Yoga. Adoro yoga.” (F4)</i>	7	9

1.1.4. **REGULARIDADE DOS TEMPOS LIVRES:** Indica com que frequência os entrevistados realizam as atividades identificadas no código de tempos livres

Código	Designação	Descrição	Exemplos de Dados	Nº Sources	Nº de US (Refs)
1.1.4.1.	Regularmente	Quando os gostos ou atividades identificadas como tempos livres são praticadas com bastante frequência (semanalmente ou diariamente)	<i>“Este fim-de-semana tive numa viagem de amigos. No fim-de-semana passado andei de moto. Eu tento sempre pelo menos um dos dias do fim-de-semana não trabalhar mesmo. Porque é mesmo importante uma pessoa conseguir descansar e por isso fazer sempre qualquer coisa.” (M2)</i>	5	7
1.1.4.2.	Pouco Frequente	Quando aquilo que é referenciado como tempo livre é pouco ou nada frequente (mensalmente, anualmente ou nunca).	<i>“Hum... todo o terreno o ano passado por acaso “Fiz... mergulho hum... já não faço prai há dois anos.. que era algo que eu fazia mais ou menos a sério e portanto... fazia parte de um grupo e organizava, tinha responsabilidades de organização... bicicleta já não ando prai desde o verão passado.” (M1)</i>	3	4

1.2. **PERCEÇÕES VIDA PESSOAL:** Diz respeito a variadas percepções e experiências identificadas pelos entrevistados relativamente à sua vida pessoal/familiar

1.2.1. **Valorizações:** Aquilo que os entrevistados identificam como o que tem mais valor na sua vida pessoal (aquilo que é mais importante).

Código	Designação	Descrição	Exemplos de Dados	Nº Sources	Nº de US (Refs)
1.2.1.1.	Família e Amigos	Família e amigos - identificadas como a maior ou uma das maiores valorizações da vida pessoal	<i>“Eu acho que é claramente a família e os amigos. Porque são (...) a família e os verdadeiros amigos têm exatamente aquilo que eu acho que não deve acontecer aqui dentro que é a parte incondicional, mas que é importantíssima para o ser-humano, que é a parte do amor incondicional independentemente do sucesso ou insucesso profissional. E isso é a coisa mais importante de tudo.” (M2)</i>	6	7
1.2.1.2.	Companheir@	Compaheiro/a - como o que mais valorizam na sua vida pessoal	<i>“O que valorizo mais? O que valorizo mais na minha vida é a minha vida pessoal. Agora o que valorizo mais na minha vida pessoal? Desculpa lá mas é a minha namorada, senão não me ia casar com ela, digo eu (risos). Não a queria para mãe dos meus filhos se não fosse o que mais valorizava na vida, não é? (risos) Depois valorizo tudo o que tem haver com isso, passar tempo com ela, viajar que é uma coisa que eu adoro.” (M4)</i>	2	2
1.2.1.3.	Viajar	Atividade vista como uma das maiores valorizações da vida pessoal	<i>“Viajar que é uma coisa que eu adoro. Todos os meses, que felizmente temos essa possibilidade, todos os meses, pelo menos um país novo. Temos tido a capacidade de manter essa média ao longo da nossa relação. Vamos um fim-de-semana a um sitio qualquer e depois pronto, nas férias saímos a sério para um sitio qualquer. Mas acho que temos mantido sempre essa capacidade e valorizo isso porque me dá imenso prazer e, pronto, acho que é o que mais valorizo.” (M4)</i>	2	2
1.2.1.4.	Aprender	A aprendizagem vista como algo	<i>“(…)mas também pá gosto muito de aprender, acho que é das cenas que eu mais curto, então passo mesmo muito tempo a programar e a ver cenas novas.” (F2)</i>	1	1

		valorizado na vida pessoal			
1.2.1.5.	Flexibilidade	Flexibilidade como algo com valor na vida pessoal dos indivíduos, isto é, a capacidade de gerir a sua própria vida (em termos de tempo)	<p>“É assim, eu tenho “sorte”, e é por isso que sempre quis ser empreendedora porque posso fazer os meus horários. Se eu precisar de uma tarde, tiro uma tarde. Isso para mim, é a coisa mais importante. Se eu precisar de ir fazer qualquer coisa, eu vou. Não tenho que pedir a ninguém.” (F3)</p> <p>“hum... mas pensando, uma das coisas que eu valorizo é precisamente poder ter alguma autonomia sobre escolhas, poder perceber que... ou seja que o direito de optar sobre coisas na minha vida, nomeadamente hum... o facto de ter uma empresa tem alguma flexibilidade de fazer escolhas e de dizer “quero fazer isto” ou “não quero fazer isto”, tem consequências mas também tem esta liberdade...” (M1)</p>	4	6

1.2.2. RESPONSABILIDADES: Consiste nas perceções sobre as responsabilidades dentro da esfera pessoal.

1.2.2.1.EXISTENTES: Refere-se ao que foi identificado como responsabilidades pessoais

Código	Designação	Descrição	Exemplos de Dados	Nº Sources	Nº de Refs
1.2.2.1.1.	Tempo e Apoio Familiar	Remete para tempos de qualidade familiar e apoio aos familiares - identificados como responsabilidades	“Nós felizmente distribuímos as tarefas por igual em casa, foi uma das coisas que decidimos logo de início e realmente resulta. A responsabilidade acaba por ser igual de ambas as partes. Quanto à responsabilidade de ajudar a minha mãe e a minha irmã, desde o divórcio dos meus pais que permanece, tento dar apoio, não só à distância.” (F1)	4	6
1.2.2.1.2.	Pagar Contas	Quando os entrevistados indicam que a sua responsabilidade pessoal é pagar as suas despesas	“Pagar contas, mas também são poucas as contas, porque eu trabalho mais do que gasto dinheiro.” (M2)	3	3

1.2.2.1.3.	Garantir Conforto	Quando os entrevistados indicam que uma das suas responsabilidades pessoais é garantir uma vida confortável (conseguir ter uma vida estável, equilibrada).	<i>“É assim... Nessa perspectiva da responsabilidade é garantir estabilidade, não estamos... felizmente, não estamos numa situação de... de olhar para as necessidades básicas, portanto... gosto de pensar que vivo com um nível de conforto razoável, portanto... é garantir estabilidade, diria eu.” (M1)</i>	1	1
1.2.2.1.4.	Animais de Estimação	Tratar/cuidar dos seus animais de estimação	<i>“Tirando os meus gatos, que são tratados assim como... (risos). Tento brincar com eles. Eles fazem tudo o que querem porque eles mandam em nós. É a minha responsabilidade. Tirando isso, não tenho assim mais nada, felizmente.” (F3)</i>	1	2
1.2.2.2.	INEXISTENTES	Quando os entrevistados indicam não ter responsabilidades ao nível pessoal/familiar	<i>“A mais importante de sempre... não tenho assim nenhuma.” (F3) “Eu tenho uma vida maravilhosa, eu não tenho responsabilidades nenhuma. É assim, eu não tenho filhos.” (M4)</i>	4	7

1.3. PERCEÇÕES VIDA PROFISSIONAL: Diz respeito a variadas perceções e experiências identificadas pelos entrevistados relativamente à sua vida profissional/laboral

1.3.1. MAIOR IMPORTÂNCIA: Aquilo que foi referido pelos entrevistados como as dimensões que têm mais importância da sua vida laboral

Código	Designação	Descrição	Exemplos de Dados	Nº Sources	Nº de US (Refs)
1.3.1.1.	Poder de Decisão	A capacidade de tomar as suas próprias decisões	<i>“Gosto da responsabilidade e ao mesmo tempo do privilégio de tomar decisões efetivas que mudam o caminho do que está a ser feito. Isso é uma coisa que eu valorizo imenso e, sei lá, acho que até há relativamente pouco tempo, foi isso.” (M4)</i>	3	4
1.3.1.2.	Liberdade	Remete para a liberdade e flexibilidade em termos organização	<i>“Profissional? Ter a capacidade de ter os meus horários e não ter de estar das 9 às 17h em frente a um computador num escritório qualquer que diz que eu tenho de estar. Ter a capacidade de gerir a minha vida e o meu tempo,</i>	3	5

		dos seus horários	<i>especialmente se eu quero ir de férias vou e organizo-me de tal forma. Quando eu sinto que preciso, organizo-me e vou. Ou tiro um break, e eu poder liderar isso.” (F4)</i>		
1.3.1.3.	Desafio	O desafio profissional de construir uma startup, com todas as suas condições e variáveis	<i>“Isso é uma boa pergunta.. eu acho que é a oportunidade de poder construir uma coisa que nunca ninguém tenha feito. Acho que é esse desafio, essa adrenalina, cheia de problemas.. é o que valorizo, essa adrenalina. A tal razão porque eu não quis ir para uma grande consultora ou um grande banco, acho que não teria essa parte. É a capacidade de tentar fazer uma coisa que ninguém fez.” (M2)</i>	2	2
1.3.1.4.	Compromisso	Sentido de compromisso e confiança com o negócio, com a empresa e com os membros da equipa	<i>“Humm.. o compromisso que existe.. que os membros da equipa têm entre si. Estamos focados em atingir o objetivo e é gratificante estar a contribuir para o crescimento de uma empresa que é nossa.” (M3) “Na vida profissional sentir que realmente sou útil às pessoas e que as pessoas têm confiança em nós. Priorizo a responsabilidade, honestidade, fazermos um bom trabalho, um trabalho com rigor e cumprir os prazos.” (F1)</i>	2	2
1.3.1.5.	Capacidade Monetária	A importância dada ao retorno (dinheiro) fruto da opção e contexto profissional	<i>“(…)e por consequência disso, valorizo também bastante quanto dinheiro é que ganho ou que deixo de ganhar porque gosto de ter dinheiro para ter a vida pessoal que quiser ter. Percebes? Acho que até há uns anos atrás não ligava a isso, mas acho que é uma coisa que comesas a pensar a partir do momento em que comesas a pensar em casar e ter filhos. Acho que é um bocado normal e eu até há uns anos atrás era um irresponsável que só precisava de dinheiro para ir para os copos. Hoje em dia, penso em casar e ter filhos e gostava de ter dinheiro para dar aos meus filhos aquilo que eu também tive, começo-me mais a preocupar com esse género de coisas. “ (M4)</i>	1	1

1.3.1.6.	Trabalho aliado a uma Causa	Reflete a importância dada quando o trabalho está direcionado para determinada causa social	<i>“Eu valorizo poder aliar trabalho a uma causa, coisas que me dizem muito, tipo violência doméstica. Ajudar mulheres. Ajudar outras mulheres a fazer empresas. Adoro isso. Era o que eu gostava de fazer para o resto da vida.”</i> (F3)	1	1
----------	------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---

1.3.2. EXIGÊNCIAS: Percepções relativas às maiores exigências e desafios sentidos na esfera profissional

Código	Designação	Descrição	Exemplos de Dados	Nº Sources	Nº de US (Refs)
1.3.2.1.	Elevada Responsabilidade	A responsabilidade é sentida como uma das maiores exigências na vida profissional	<i>“A responsabilidade, lá está. E, lá está é a seriedade disto de não estares a brincar e de toda a gente depende de ti e tu própria dependes do trabalho para conseguir lá está preparar o teu futuro.”</i> (F2)	4	4
1.3.2.2.	Sobrevivência da Startup	Sendo um negócio por norma instável (inovador e recente)- conseguir manter a startup e fazer com que ela cresça - é considerada uma das maiores exigências ao nível profissional	<i>“Eu acho que a resposta não romântica a isso.. a maior exigência é sobrevivermos. Neste negócio mais industrial, mais específico é criar as condições para que a empresa possa estar prepara à medida que forem surgindo as grandes oportunidades. É conseguir que as pessoas venham motivadas para o trabalho com responsabilidade, como os clientes que quero vender as janelas. É ter a capacidade de fazer isto nunca parar, andar pa frente. Eu sou claramente a única pessoa aqui que lida com clientes, com acionistas e com fornecedores. Claro que na maioria delas não sou a primeira que lida com eles, há equipa de produção, comercial etc.”</i> (M2)	1	1
1.3.2.3.	Resiliência	Possuir resiliência face a situações adversas na atividade profissional que possam surgir	<i>“(…) Paciência para resolver os problemas do dia-a-dia dos nossos clientes.. humm, mais.. resiliência para captar novos clientes, e organização no trabalho de equipa para que possamos ser o mais eficientes possível.”</i>	1	1
1.3.2.4.	Gestão de Tempo	Capacidade de gerir o tempo vista como um dos maiores	<i>“É termos capacidade de gestão do tempo. Nesta fase em que estamos inicial é mais fácil ter tempo para mim. Mas sei que quando tiver bastante trabalho e tiver outros projetos/obras</i>	2	3

		desafios da atividade profissional	<i>que colmatem os períodos que agora são parados, não será fácil gerir o tempo e ter capacidade de parar um pouco. O maior desafio para mim vai ser não querer fazer tudo, e realmente pensar “tens de parar, não podes querer responder a tudo no imediato, tens de arranjar tempo para ti, se calhar não vais poder estar sempre a sair durante aa semana às oito/nove da noite e a trabalhar sempre aos fins-de-semana”. Não poderei priorizar sempre a vida profissional.” (F1)</i>		
1.3.2.5.	Mentoring	A gestão de pessoas vista como uma das maiores exigências laborais	<i>“Mentoring. É a mais difícil, mas adoro, porque é um grande desafio.” (F3)</i>	1	1

1.4. CONCILIAÇÃO TRABALHO – FAMÍLIA: Remete para experiências sentidas relativamente à conciliação entre a esfera profissional e pessoal. Esta conciliação consiste na medida em que um indivíduo está igualmente envolvido e igualmente satisfeito com o seu papel profissional e familiar, procurando um equilíbrio entre os dois papéis.

1.4.1. ENRIQUECIMENTO TRABALHO-FAMÍLIA: É visto como a extensão em que as experiências de um papel melhoram a qualidade de vida, nomeadamente no que diz respeito ao desempenho ou afeto, no outro papel.

Código	Designação	Descrição	Exemplos de Dados	Nº Sources	Nº de US (Refs)
1.4.1.1.	Contributos	Situações, Experiências e Perceções dos indivíduos que remetem para o enriquecimento trabalho-família	<i>“Bem. Aproveito para fazer tudo aquilo que consigo. Trabalho, mas ao almoço aproveito.. ao fim do dia, ou faço desporto ou vou ter com eles ou com a minha família.. por isso concilio tudo.” (M3)</i>	6	12

1.4.2. CONFLITO TRABALHO- FAMÍLIA: Refere-se a pressões de papéis conflitantes entre o trabalho e a família, em que a participação num dos domínios é dificultada pela participação no outro domínio

1.4.2.1. DIFICULDADES SENTIDAS: Dificuldades sentidas que remetem para situações de conflito trabalho-família

Código	Designação	Descrição	Exemplos de Dados	Nº Sources	Nº de US (Refs)
--------	------------	-----------	-------------------	------------	-----------------

1.4.2.1.	Incompatibilidade	Situações referidas em que a participação num dos domínios da vida é incompatível com a participação no outro domínio (isto é, o facto de estarem presentes em determinada esfera da vida faz com que dificulte a presença ou o desenvolvimento da outra esfera)	<p>“Portanto, mas é exigente e claramente nesta altura uma está subordinada à outra(...) portanto, a profissional vem primeiro do que a pessoal. Humm, eu acho que é tendo bons amigos e que percebem que aquilo que eu tou a fazer do ponto de vista pessoal é importante pa mim. No meu caso nunca foi muito diferente, porque como vim de um contexto de desporto de alta competição, sempre demos prioridade.. embora não seja vida profissional.. a vida pessoal sempre foi subordinada a outras coisas.” (M2)</p> <p>“Até ao ano passado dava treinos à seleção nacional sub18 de rugby. Depois parei porque tava a ser cada vez mais difícil de conciliar..” (M2)</p> <p>““Que pergunta complicada... (silêncio) Confesso que nunca pensei muito nisso... Eu tenho uma teoria quanto a isso que era, na vida temos... quando consideramos amigos, desporto, descanso e família, nunca podemos ter as quatro... Portanto se escolhermos a família temos de abdicar do desporto, disto não se pode escolher todas (risos).” (M1)</p>	6	16
1.4.2.1.	Situações Stressantes	Situações que dificultam a conciliação entre o trabalho e a família	<p>“A minha vida seria substancialmente diferente se em vez de ter uma empresa trabalhasse por conta de outro. Tinha fins-de-semana, ia para casa e não pensava sempre em trabalho... “ (M1)</p> <p>“Aliás, priorizo tudo em relação a mim e estou a tentar mudar isso. Estou a tentar por as minhas necessidades e o que eu preciso em primeiro lugar e só depois ver o que as outras pessoas precisam. E tentar ser um bocado egoísta nesse sentido. Porque não o sendo, é um bocado eu própria entrar por caminhos que não são bons para mim.” (F4)</p>	5	13
1.4.2.1.	Pressão	Quando a responsabilidade e pressão sentida não permite um equilíbrio entre a esfera profissional e pessoal	<p>“Eu acho que é sempre mais difícil, eu acho que a responsabilidade está sempre mais nos nossos ombros. Aqui há uma coisa que importa distinguir, as pessoas mais sénior têm muita responsabilidade nos ombros, mais pressão. A pressão que tá em cima dos meus ombros é completamente diferente.” (M2)</p>	5	5

			<p><i>“Portanto, em última instância, todas as decisões são minhas e isso é o maior peso que eu tenho o todos os dias. É mentalmente esgotante. E não são aquelas decisões estruturais de cargos, porque com essas eu vivo bem. Agora quando tenho de tomar uma grande decisão que me tira o sono, que me faz pensar estrategicamente, é isto ou não é isto, com isso eu vivo bem, porque no limite eu sei que faço a melhor análise aos dados que tenho disponíveis no momento e tomo a decisão. O que desgasta é todos os dias o conjunto de pequeninas decisões que tens de tomar ao longo do dia. “É amarelo ou vermelho?”, sei lá, é amarelo ou é vermelho, escolham vocês, mas dizer escolham vocês também é dizer que pode ser amarelo ou vermelho. Portanto tudo isso é sempre uma decisão. (M4)</i></p>		
--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

2. SATISFAÇÃO GERAL COM A VIDA

(Avaliação subjetiva de uma pessoa sobre o grau em que suas necessidades, metas e desejos mais importantes foram cumpridos. Foi conceituada como decorrente da comparação das circunstâncias que os indivíduos fazem das suas vidas com um padrão que consideram adequado para si próprios.)

2.1. PERCEÇÃO DO SEU SIGNIFICADO: Perceção subjetiva do que é para cada um dos participantes a satisfação geral com a vida.

Código	Designação	Descrição	Exemplos de Dados	Nº Sources	Nº de US (Refs)
2.1.1.	Motivação Diária	Energia diária-como percepção de satisfação	<p><i>“É acordares de manhã com vontade de ter esse dia. Não sei se já ouviste o discurso do Steve Jobs, que ele fala praí um quarto de hora e é sobre a perspetiva de vida dele e o que é que ele fez e deixou de fazer, e há lá uma frase em que ele diz que ao longo da vida dele quando acordava demasiadas vezes de manhã a não querer o dia que ia ter percebia que tinha de mudar qualquer coisa estrategicamente na vida dele. E sinceramente não consigo descrever melhor que isso. Acho que é mesmo isso, das melhores sensações é acordares de manhã a queres o dia que vais ter.” (M4)</i></p>	4	4

2.1.2.	Equilíbrio	Conseguir manter o equilíbrio profissional e pessoal como um indicador de satisfação geral com a vida	<i>“É tentar haver mais equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Amizade, família, saúde. Uma harmonia muito grande nisto.” (F3)</i> <i>“O que é para mim estar satisfeito com a vida? É.. (silêncio).. é conseguir equilibrar os pratos todos.” (M2)</i>	3	3
2.1.3.	Tranquilidade	Sensação de tranquilidade - percepção de satisfação geral com a vida	<i>“É uma pessoa mesmo com os stresses normais, chegar à noite, e ver que foi fiel áquilo em que acredita e conseguir ir dormir com um sentimento de calma.” (M2)</i>	1	1
2.1.4.	Sem Comparações	Não comparar com outros tipos de vida - contribui para uma satisfação geral com a vida	<i>Estar satisfeito com a vida...hum... Acho que um dos grandes problemas das pessoas que não estão satisfeitos com a vida é fazerem comparações. Por isso, penso que se a pessoa deixar de pensar demasiado e vir o lado positivo em cada situação, vendo em cada obstáculo uma aprendizagem a agarrar e evoluir com ela, seremos felizes...” (F1)</i>	1	1

2.2. EXPERIÊNCIAS DE SATISFAÇÃO GERAL COM A VIDA: Experiências sentidas relativas a percepção ou não percepção de satisfação geral com a vida

2.2.1. VIVÊNCIA DE SATISFAÇÃO: O entrevistado considera estar satisfeito com a sua vida de acordo com os seus parâmetros

Código	Designação	Descrição	Exemplos de Dados	Nº Sources	Nº de US (Refs)
2.2.1.1.	Alegrias Familiares	Remete para a percepção de satisfação vinda da felicidade ao nível familiar	<i>“É...são aquelas pequenas vitórias familiares, aquelas alegrias familiares... Temos que manter o foco naquilo que é importante.” (M1)</i>	5	5

2.2.1.2.	Visão Global Positiva	Quando a percepção sobre a vida é de uma forma geral positiva	<p><i>“Eu acho que é impossível dizer isso... eu acho que a fotografia global é boa.” (M2)</i></p> <p><i>“Eu pessoalmente estou muito satisfeito, consigo ter um equilíbrio da minha vida pessoal e profissional, consigo atingir objetivos pessoais e profissionais.. Há que continuar a trabalhar para continuar a melhorar.” (M3)</i></p> <p><i>“Sinceramente não mudava nada. É inacreditável, mas não mudava nada.” (M4)</i></p> <p><i>“Também está boa, corre bem, estou satisfeita.. não sei.” (F2)</i></p>	7	18
2.2.1.3.	Equipa Profissional	Casos em que os participantes indicam que a equipa profissional remete para uma satisfação com a vida	<p><i>“Estou a trabalhar exatamente naquilo que gosto e com as pessoas que gosto.” (F4)</i></p>	2	2
2.2.1.4.	Estabilidade	Experiência de estabilidade vista como algo que contribui para a satisfação com a vida	<p><i>“Portanto, acho que hoje em dia a minha vida profissional não ser um problema é bom, estar a correr bem é bom, estar satisfeito financeiramente é bom, sentir-me realizado.” (M4)</i></p> <p><i>“Está claro.. porque os objetivos de criar e crescer uma empresa própria e a estabilidade financeira estão a ser atingidos..” (M3)</i></p>	3	5
2.2.1.5.	Realização Profissional	Sentimento de realização profissional vista como contributo para a satisfação geral com a vida	<p><i>“Confesso que nunca tive um ideal de vida mas aquilo que eu sempre decidi e sempre ambicionei foi ter uma carreira bem sucedida e sentir-me confortável com o meu futuro profissional e isso sem dúvida que tou super realizada. Daqui uns anos acho que isso vai mudar mas pronto, acho que é a fase da vida em que estou simplesmente.” (F2)</i></p>	4	8

2.2.2. AUSÊNCIA DE SATISFAÇÃO: O entrevistado, de acordo com os parâmetros previamente definidos, não considera estar totalmente satisfeito com a vida

Código	Designação	Descrição	Exemplos de Dados	Nº Sources	Nº de US (Refs)
---------------	-------------------	------------------	--------------------------	-------------------	------------------------

2.2.2.1.	Stress e Ansiedade	Experiência sentida que contribui para a não satisfação geral com a vida	<i>“(…) que me causa mais ansiedade é sem dúvida o trabalho, porque são desafios permanentes e todos os dias novos desafios.” (M2)</i>	3	3
2.2.2.2.	Falta de Tempo	Fator que contribui para a ausência de satisfação geral com a vida	<i>“Posso arranjar mais horas para a minha vida pessoal? (riso) Ter mais tempo, para tudo. O trabalho ocupa imensa coisa e como trabalho outros projetos como o mestrado ou assim.. depois aquilo que as pessoas consideram vida pessoal , ter hobbies se calhar isso era fixe ter.” (F2)</i> <i>“Porque... os desafios às vezes são mais duros do que o que se espera e no final do dia... chega-se ao final do dia e diz-se “Bem, fiz uma fração do que pensei que ia fazer de manhã quando me levantei, surgiu ruído e gastou-se mais tempo do que o que seria desejado”.(M1)</i>	2	2
2.2.2.3.	Objetivos por Atingir	Quando o facto de ainda existirem metas por alcançar, impede que os fundadores se sintam satisfeitos com a vida	<i>“Não (risos). Porque o meu objetivo não é ficar com as J, é além disso. E como é para além disso, enquanto não atingir o para além disso, não estou satisfeita.” (F3)</i>	1	2

2.3.MUDANÇAS IDEALIZADAS: Mudanças idealizadas pelos entrevistados, no sentido de contribuírem para uma maior satisfação geral com a vida

Código	Designação	Descrição	Exemplos de Dados	Nº Sources	Nº de US (Refs)
2.3.1.	Mais Tempo	Possuir mais tempo sendo referido como uma mudança que contribuiria para uma maior satisfação	<i>“Gostava de estar mais tempo... aprender a estar comigo mais tempo e não estar sempre a trabalhar. E conseguir trabalhar menos horas, tanto trabalhar em frente ao computador como ter a cabeça ligada ao trabalho. Desconectar-me mais.” (F4)</i>	3	6

2.3.2.	Melhoria Global das Condições	Melhoria de uma forma geral, como um todo.	<i>“Se eu pudesse... isso é complicado... é precisamente... a qualidade de vida vem com... com a melhoria global das condições.” (M1)</i>	2	2
2.3.3.	Investimento Monetário na Startup	Investimento Financeiro - como algo que contribui para uma maior satisfação geral com a vida	<i>“Essas perguntas têm uma coisa gira que é tendencialmente uma pessoa olha pa trás e va buscar o problema maior que tem no momento pa resolver. O nosso maior problema de momento é a nossa velocidade de crescimento estar diretamente ligada ao dinheiro. Neste momento cá dentro, é o ponto mais delicado e o assunto que me tira mais tempo neste momento. Diria um investimento externo de x milhões de euros, resolvia o problema que tenho neste momento, portanto seria isso. Se calhar daqui a seis meses digo uma coisa completamente diferente (risos).” (M2)</i>	2	2
2.3.4.	Nova Contratação	Contratação de capital humano para a startup	<i>“Contratar um muito bom vice-presidente de operações”. (M4)</i>	1	1
2.3.5.	Acréscimo de outra Vertente Profissional	Acrescentar outra vertente profissional no sentido de ficar mais satisfeito/a	<i>“Se eu tivesse capacidade de investimento, para além de garantir um serviço de arquitetura, tornava-me investidora em imóveis. Era uma vertente que realmente gostava de enredar, até porque me daria um retorno financeiro que a arquitetura não dá.” (F1)</i>	1	1
2.3.6.	Familiares com Saúde	Família com saúde como uma mudança idealizada e consequentemente contributo para uma maior satisfação com a vida	<i>“Oh, é assim, claro que eu gostava que a minha mãe não tivesse Alzheimer.” (F3)</i>	1	1
2.3.7.	Arranjar Companheir@	Ter um companheiro/a visto como algo que contribui para uma maior satisfação.	<i>“Namorado e isso é o que falta.” (F4)</i>	1	1

Código	Designação	Descrição	Exemplos de Dados	Nº Sources	Nº de US (Refs)
3.	IRRELEVANTE	Remete para o que é dito em entrevista que faz referência ao passado (e não se adequa à situação presente), bem como a situações referidas que não se relacionam em nada com o objetivos do presente estudo.	<i>“Portanto praticamente tudo o que se pode passar num aeroporto já se passou comigo. Voos cancelados, atrasados, essas coisas todas. Um pequeno parênteses é que eu adoro dormir, se puder dormir catorze horas todas as noites durmo, com luz, nem tenho portadas persianas nem nada em minha casa. Durmo profundamente, em qualquer sítio. Mas pronto, e então tava eu no aeroporto num voo da tap atrasado.. uma pessoa já está estourada, os olhos já não abrem, já não me apetece comer, não me apetece fazer nada e então tava no ipad e aparece-me daqueles vídeos sugeridos.. the reasons why waking up at five thirty in the morning changed my life. Eu pronto, carreguei naquela porcaria e olha era um maluco de um americano qualquer a dizer o quê que realmente tinha.. acordava às cinco e meia não sei quê e pronto, olha aquilo no youtube até parece bem até parece boa ideia. E disse, se calhar um dia ainda experimento. E pronto, mas a achar que, conhecendo-me a mim não. “ (M2)</i>	3	10