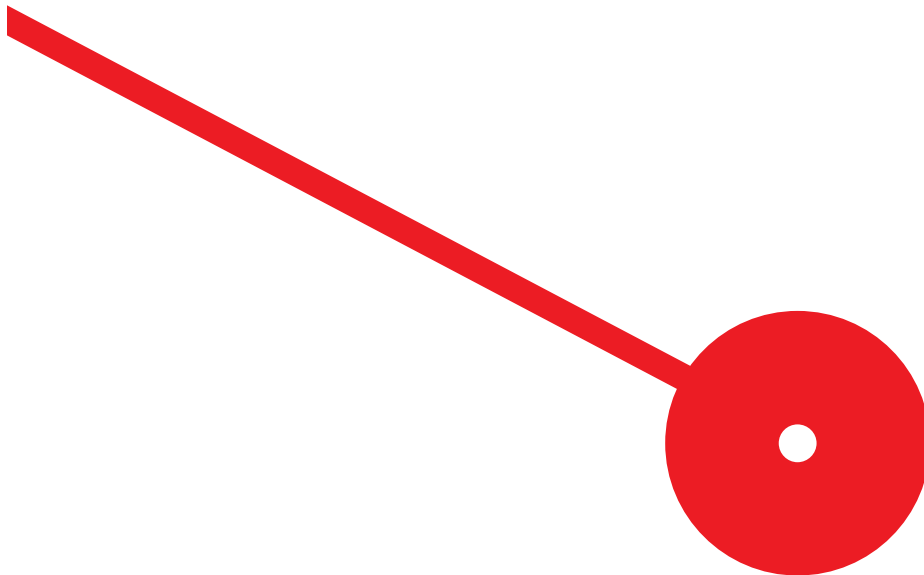




Conciliação da Vida Pessoal e Profissional no Empreendedorismo Feminino

Mafalda Maria Lourenço Gomes da Costa Ferreira

10/2025

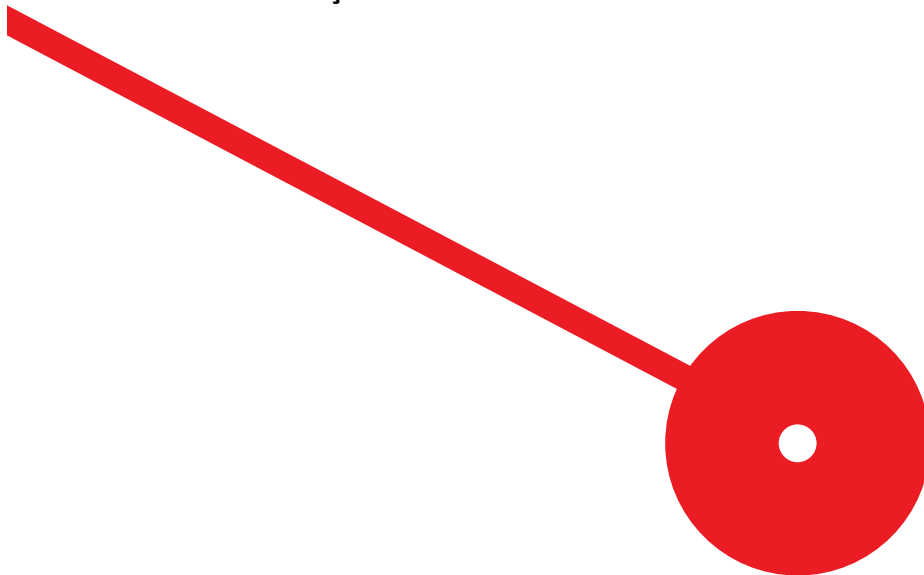




Conciliação da Vida Pessoal e Profissional no Empreendedorismo Feminino

Mafalda Maria Lourenço Gomes da Costa Ferreira

Dissertação de Mestrado apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Empreendedorismo e Internacionalização sob orientação da Professora Doutora Susana Bernardino



Agradecimentos

À minha orientadora, pela disponibilidade, paciência e atenção ao longo de todo este processo. As suas sugestões e o acompanhamento foram fundamentais para a realização deste trabalho.

À minha irmã por ser a minha maior aliada em todas as fases deste percurso, e pelo apoio constante.

Aos meus pais, agradeço por todo o apoio incondicional e pela compreensão nos momentos de maior pressão.

Ao meu namorado, pelo incentivo e presença constante ao longo deste percurso.

Aos meus amigos, por tornarem o processo mais leve e divertido.

A todos, o meu sincero agradecimento.

Resumo:

O presente estudo analisa a conciliação entre a vida pessoal e profissional no contexto do empreendedorismo feminino, procurando compreender de que forma as mulheres equilibram as exigências associadas à gestão de um negócio com as responsabilidades familiares e pessoais. Partindo da relevância crescente do empreendedorismo feminino enquanto fator impulsionador da inovação e promotor da igualdade de género, a investigação explora as diferenças de perceção entre homens e mulheres, bem como entre empreendedores e não empreendedores, no que diz respeito ao equilíbrio entre as diversas variáveis da vida.

Com base numa abordagem quantitativa, foi aplicado um questionário online, a 279 participantes. O instrumento integrou dimensões como a carga laboral, o apoio familiar e organizacional, as oportunidades de desenvolvimento profissional, o locus de controlo, a autoeficácia e as atitudes face ao empreendedorismo. A análise estatística, realizada através do software SPSS, permitiu identificar diferenças significativas entre grupos e compreender os fatores que influenciam a satisfação com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Os resultados revelam que as mulheres continuam a enfrentar uma sobrecarga de papéis, conciliando simultaneamente as responsabilidades empresariais e familiares. O apoio familiar e organizacional surge como uma determinante para a satisfação e o bem-estar, enquanto características individuais como o locus de controlo interno e a autoeficácia empreendedora se destacam como fatores diferenciadores entre empreendedores e não empreendedores, o que reflete os distintos perfis de perceção do equilíbrio e de envolvimento com o empreendedorismo. Verificam-se ainda diferenças de género na perceção das oportunidades de desenvolvimento e do apoio institucional.

Conclui-se que promover um ambiente favorável à conciliação implica não apenas políticas inclusivas e redes de apoio mais robustas, mas também uma transformação cultural que reconheça e valorize o contributo feminino no empreendedorismo e na sociedade.

Palavras-chave: Empreendedorismo; Empreendedorismo feminino; Género; Conciliação trabalho-vida; Equilíbrio pessoal e profissional.

Abstract:

This study examines the balance between personal and professional life within the context of female entrepreneurship, seeking to understand how women reconcile the demands of managing a business with family and personal responsibilities. Recognizing the growing relevance of female entrepreneurship as a catalyst for innovation and a promoter of gender equality, the research explores differences in perception between men and women, as well as between entrepreneurs and non-entrepreneurs, regarding the balance among various life domains.

Based on a quantitative approach, an online questionnaire was administered to 279 participants. The instrument included dimensions such as workload, family and organizational support, career development opportunities, locus of control, self-efficacy, and attitudes towards entrepreneurship. Statistical analysis, using the SPSS software, identified significant group differences and highlighted factors influencing satisfaction with work-life balance.

The results reveal that women continue to experience role overload, managing both business and family responsibilities simultaneously. Family and organizational support emerge as key determinants of satisfaction and well-being, while individual characteristics such as internal locus of control and entrepreneurial self-efficacy distinguished entrepreneurs from non-entrepreneurs, reflecting different perceptions of balance and engagement with entrepreneurship. Gender differences were also found in the perception of career development opportunities and institutional support.

It is concluded that promoting an environment conducive to work-life balance requires not only inclusive policies and stronger support networks but also a cultural transformation that recognizes and values women's contribution to entrepreneurship and society.

Key words: Entrepreneurship; Female entrepreneurship; Work-life balance; Personal and professional equilibrium.

Índice geral

| | |
|--|-----------|
| Capítulo - Introdução..... | 1 |
| Capítulo I –Empreendedorismo Feminino..... | 4 |
| 1.1 Conceito e evolução do empreendedorismo feminino | 5 |
| 1.2 Contexto atual do empreendedorismo feminino..... | 8 |
| 1.3 Predisposição e atitudes para o empreendedorismo | 10 |
| 1.4 Motivações para o empreendedorismo feminino | 11 |
| 1.5 Dificuldades enfrentadas no empreendedorismo feminino | 14 |
| Capítulo II –Conciliação da Vida Pessoal e Profissional | 18 |
| 2.1 Sobre a conciliação da vida pessoal e profissional..... | 19 |
| 2.2 Conciliação da vida pessoal e profissional no empreendedorismo feminino | 20 |
| Capítulo III – Metodologia | 26 |
| 3.1 Enquadramento metodológico | 27 |
| 3.2 Abordagem metodológica..... | 28 |
| 3.3 O Questionário..... | 29 |
| 3.4 Definição da Amostra..... | 31 |
| 3.5 Recolha de Dados | 32 |
| 3.6 Tratamento e Análise dos Dados | 32 |
| Capítulo IV – Análise de resultados..... | 34 |
| 4.1 Caracterização da amostra | 35 |
| 4.2 Equilíbrio face à carga laboral..... | 37 |
| 4.3 Compatibilidade entre família e trabalho | 41 |
| 4.4 Normas sociais, valores e papeis de género | 46 |
| 4.5 Oportunidades de desenvolvimento de carreira..... | 52 |
| 4.6 Apoio organizacional na conciliação trabalho-vida pessoal..... | 56 |
| 4.7 Satisfação com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional | 60 |

| | | |
|---|--|------------|
| 4.8 | Características pessoais: locus de controlo..... | 65 |
| 4.9 | Atitudes pessoais face ao empreendedorismo | 71 |
| 4.10 | Intenção empreendedora..... | 76 |
| Capítulo V – Discussão de resultados | | 80 |
| Capítulo VI – Conclusão | | 85 |
| Referências bibliográficas..... | | 89 |
| Anexos..... | | 121 |
| | Anexo I – Questionário | 122 |

Índice de Tabelas

| | |
|--|----|
| Tabela 1- Caracterização da amostra..... | 36 |
| Tabela 2- Equilíbrio face à carga laboral..... | 38 |
| Tabela 3- Diferenças de género no equilíbrio face à carga laboral | 39 |
| Tabela 4- Diferenças de género entre empreendedores no equilíbrio face à carga laboral | 41 |
| Tabela 5- Compatibilidade entre família e trabalho | 42 |
| Tabela 6- Diferenças de género face à compatibilidade entre família e trabalho..... | 44 |
| Tabela 7- Diferenças de género entre empreendedores face à compatibilidade entre família e trabalho | 45 |
| Tabela 8- Normas sociais, valores e papéis de género | 47 |
| Tabela 9- Diferenças de género na perceção de normas sociais, valores e papéis de género | 49 |
| Tabela 10- Diferenças de género entre empreendedores na perceção de normas sociais, valores e papéis de género | 51 |
| Tabela 11- Oportunidades de Desenvolvimento de Carreira..... | 53 |
| Tabela 12- Diferenças de género na perceção de oportunidades de Desenvolvimento de Carreira | 54 |
| Tabela 13- Diferenças de género entre empreendedores na perceção de oportunidades de desenvolvimento de carreira..... | 56 |
| Tabela 14- Apoio organizacional..... | 57 |
| Tabela 15- Diferenças de género na perceção do apoio organizacional..... | 59 |
| Tabela 16- Diferenças de género entre empreendedores na perceção do apoio organizacional..... | 60 |
| Tabela 17- Satisfação com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional | 62 |
| Tabela 18- Diferenças de género face à satisfação com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional | 63 |
| Tabela 19- Diferenças de género entre empreendedores face à satisfação com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional | 65 |
| Tabela 20- Locus de controlo | 67 |
| Tabela 21- Diferenças de género face ao Locus de controlo..... | 69 |
| Tabela 22- Diferenças de género entre empreendedores face ao locus de controlo..... | 71 |
| Tabela 23- Atitudes pessoais face ao empreendedorismo | 72 |

| | |
|---|----|
| Tabela 24- Diferenças de género nas atitudes pessoais face ao empreendedorismo..... | 74 |
| Tabela 25- Diferenças de género entre empreendedores nas atitudes pessoais face ao empreendedorismo..... | 76 |
| Tabela 26- Intenção empreendedora..... | 77 |
| Tabela 27- Diferenças de género face à intenção empreendedora | 79 |

Lista de abreviaturas

GEM- *Global Entrepreneurship Monitor*

IDE- Investimento Direto Estrangeiro

OCDE- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

SPSS- *Statistical Package for Social Science*

CAPÍTULO - INTRODUÇÃO

O empreendedorismo tem-se consolidado como um dos principais impulsionadores de crescimento económico e de transformação social nas últimas décadas (Kritikos, 2024). De acordo com o World Economic Forum (2025), num contexto global caracterizado por rápidas mudanças tecnológicas, elevada competitividade e exigências laborais crescentes, torna-se essencial compreender de que modo os indivíduos equilibram as suas responsabilidades profissionais e pessoais. Entre os diversos fenómenos emergentes, a OCDE (2024) salienta o empreendedorismo feminino como uma dimensão particularmente relevante. Além disso, Mari et al. (2024) reforçam esta ideia, destacando o papel do empreendedorismo feminino na divulgação da igualdade de género e da inovação económica.

No entanto, embora se tenham verificado progressos significativos, o percurso das mulheres empreendedoras permanece condicionado por desafios que ultrapassam a esfera profissional (Saraswathi & Dharmalingam, 2023). A sobreposição de papéis, conforme referem Brecht e Le Loarne (2023), impõe uma exigência acrescida que afeta o bem-estar, a produtividade e, em diversos casos, a sustentabilidade dos negócios. Deste modo, a conciliação entre a vida pessoal e profissional assume um papel central no debate sobre a igualdade de género, sendo um dos principais fatores que influenciam a satisfação e a permanência das mulheres no ambiente empreendedor (Drnovšek et al., 2023).

A relevância deste tema decorre não apenas da necessidade de compreender as dinâmicas que condicionam o empreendedorismo feminino, mas também da urgência em desenvolver estratégias que promovam um ambiente laboral mais inclusivo e equilibrado (Sánchez-Limón et al., 2025). Assim, analisar a forma como as mulheres gerem as exigências dos diferentes setores da vida permite identificar barreiras estruturais e, simultaneamente, valorizar as competências, a resiliência e as soluções inovadoras que surgem dessas experiências (Hossain et al., 2025).

Com base nesta premissa, o presente estudo procura responder às seguintes questões de investigação:

- (i) De que forma se manifesta o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional entre empreendedores e não empreendedores?
- (ii) Existem diferenças significativas entre homens e mulheres relativamente à perceção desse equilíbrio?

- (iii) Qual é o papel de variáveis individuais, como o locus de controlo e a autoeficácia empreendedora, na gestão desse equilíbrio?
- (iv) De que modo o apoio familiar e organizacional influencia a satisfação com a conciliação da vida pessoal e profissional?

O presente estudo tem como objetivo geral compreender de que forma o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional se manifesta entre empreendedores e não empreendedores, analisando as diferenças entre géneros e identificando os fatores que contribuem para a satisfação e o bem-estar dos indivíduos.

De forma mais específica, pretende-se avaliar as perceções dos participantes sobre o equilíbrio entre as suas responsabilidades pessoais e profissionais, analisar a influência da carga laboral, do apoio familiar e organizacional e das oportunidades de desenvolvimento profissional, comparar as perceções associadas ao locus de controlo, à autoeficácia empreendedora e à perceção do equilíbrio em função do género e da experiência empreendedora.

Para alcançar estes objetivos, a dissertação está organizada em seis capítulos. O primeiro apresenta a revisão da literatura sobre o empreendedorismo feminino, abordando o conceito, a evolução, as motivações, as dificuldades associadas e o contexto atual da sua prática. No segundo capítulo, é explorado o conceito da conciliação entre a vida pessoal e profissional, com foco nas especificidades do contexto do empreendedorismo feminino. O terceiro capítulo descreve a metodologia adotada, incluindo o enquadramento teórico, a caracterização da amostra e os procedimentos de recolha e tratamento de dados. Já no quarto capítulo, são apresentados e analisados os resultados empíricos, comparando perceções e identificando diferenças significativas entre grupos. O quinto capítulo integra a discussão crítica dos resultados perante a literatura. E, por fim, o sexto reúne as conclusões, apresentando as principais contribuições do estudo, as limitações da investigação e as propostas para investigações futuras.

Deste modo, este estudo pretende contribuir para uma compreensão das dinâmicas entre empreendedorismo, género e equilíbrio entre a vida e o trabalho, oferecendo uma perspetiva comparativa que enriquece a literatura existente.

CAPÍTULO I – EMPREENDEDORISMO FEMININO

1

1.1 Conceito e evolução do empreendedorismo feminino

O empreendedorismo é considerado um impulsionador crucial da inovação, do crescimento económico e do desenvolvimento social (Ordeñana et al., 2024). Segundo Lee et al. (2023), o conceito engloba diversas práticas, começando na identificação e exploração de oportunidades até à criação de novos produtos, serviços ou modelos de negócio. Embora a definição de empreendedorismo tenha evoluído ao longo do tempo (Theodoraki, 2024), uma definição mais consensual entende o empreendedor como alguém que identifica uma oportunidade e assume a responsabilidade de a concretizar, aceitando os riscos e as dificuldades significativas do processo de criação de valor (Wójcik & Czernek-Marszalek, 2024).

Ao longo da história, o empreendedorismo foi redefinido com base nos diferentes paradigmas económicos. Inicialmente, com Richard Cantillon (1755/2015), no século XVIII, estava associado sobretudo ao risco e à incerteza, mas com o tempo passou a ser entendido também como inovação, liderança e coordenação de recursos. Entre os contributos mais disruptivos sobre o conceito, destaca-se Joseph Schumpeter (1942), que destacou o empreendedorismo como a fonte de mudança mais importante para explicar a criação de desenvolvimento económico através da inovação, do ciclo contínuo de renovação das estruturas produtivas e do conceito de “destruição criativa”. O empreendedorismo, portanto, evoluiu de uma visão restrita sobre a atividade comercial para um fenómeno chave do desenvolvimento económico e social (Hébert & Link, 2009).

Neste longo percurso histórico, o empreendedorismo assumiu diferentes formas e significados. No entanto, Marlow e McAdam (2013) afirmam que a maioria destas interpretações da teoria clássica foi construída a partir de uma perspetiva masculina, o que retira a visibilidade da história das mulheres na atividade empreendedora. Assim, o empreendedorismo feminino não é apenas uma subcategoria da teoria geral do empreendedorismo, mas um tópico que questiona e desafia as próprias bases históricas desse conceito (Ahl, 2006).

Nesta perspetiva, Ramya et al. (2024), definem o empreendedorismo feminino como o ato de mulheres iniciarem, liderarem, expandirem e gerirem os seus próprios negócios. Este fenómeno tem sido cada vez mais estudado pelo seu impacto no

desenvolvimento económico e social, pois está profundamente ligado à emancipação feminina e à promoção da igualdade de género (Gulvira et al., 2024). Como afirmam Ajiva et al. (2024), as mulheres assumem cada vez mais papéis de liderança, desafiando as normas sociais tradicionais e criando empresas com impacto económico e social. Naguib (2022) acrescenta que o empreendedorismo feminino é também uma resposta a mudanças sociais, culturais e estruturais que permitem às mulheres conciliar as suas metas profissionais e pessoais. Como indica Fauzi et al. (2023), o empreendedorismo feminino resulta da combinação de fatores individuais, estruturais e globais, refletindo uma trajetória marcada pela persistência, pela inovação e pela adaptação, o que demonstra uma evolução contínua que permanece a desafiar as fundações históricas do próprio conceito de empreendedorismo.

Muitas mulheres utilizam os seus negócios como plataformas para alcançar autonomia financeira (Showkat et al., 2024), combater desigualdades de género (Akpuokwe et al., 2024) e criar impacto social nas comunidades onde operam (Kakeesh, 2024). Segundo Sibanda (2024), os negócios liderados por mulheres frequentemente incorporam iniciativas de responsabilidade social, sustentabilidade e empoderamento comunitário. Apesar disso, Sanchez-Riofrio et al. (2021) referem que o empreendedorismo feminino tende a concentrar-se em micro, pequenas e médias empresas.

De acordo com Merlin J et al. (2024), características como a resiliência, a capacidade de executar múltiplas tarefas e a gestão colaborativa diferenciam as mulheres empreendedoras, sendo estas moldadas por fatores socioculturais e estruturais. Naseviciute e Jucevičienė (2023) declaram que o empreendedorismo muitas vezes surge como uma resposta a obstáculos no mercado de trabalho tradicional, como a discriminação de género e a falta de flexibilidade.

O conceito do empreendedorismo feminino é historicamente marcado por uma trajetória de resiliência, adaptação e crescente transformação do papel das mulheres na sociedade, com as empreendedoras a desempenharem funções económicas significativas, embora frequentemente exploradas em setores informais e subvalorizados (Turley et al., 2024).

Essa trajetória de resiliência e adaptação é visível historicamente, uma vez que durante grande parte da história, as mulheres participaram em atividades produtivas no

contexto doméstico, muitas vezes desempenhando o papel de provedoras em sistemas de subsistência e pequenas economias familiares (Xheneti & Madden, 2024). De acordo com Kousar et al. (2019), a participação feminina no mercado de trabalho formal foi limitada por barreiras institucionais e culturais, como a falta de acesso à educação, restrições legais sobre a propriedade e a gestão de bens, e expectativas sociais que as confinavam ao domínio doméstico. No entanto, as mulheres sempre encontraram formas de contribuir para a subsistência familiar e para a economia, seja através de pequenas produções agrícolas, comércio local de produtos artesanais, serviços domésticos ou outras atividades informais, como afirma Whittle (2019), embora muitas vezes invisíveis nas estatísticas oficiais, essas atividades eram vitais para a economia familiar e comunitária. Estas atividades, segundo Harrington (2023), embora não formalmente reconhecidas como empreendedorismo, em parte, devido à prevalência de sistemas sociais patriarcais e à predominância de modelos de negócio construídos segundo lógicas masculinizadas, demonstram uma capacidade natural de inovação e gestão de recursos em relação a adversidades.

A Revolução Industrial representou um período de mudanças significativas para o papel das mulheres na economia. Embora a maioria das mulheres tenha sido direcionada para trabalhos em fábricas sob condições precárias (Foster & Clark, 2018), algumas conseguiram estabelecer pequenos negócios, frequentemente na área da moda, educação e assistência social (Aston, 2016). Foi também neste período que, segundo Eisenstein (2024), surgiram os primeiros movimentos feministas, que reivindicavam direitos econômicos e políticos.

O século XX trouxe mudanças significativas para o empreendedorismo feminino, impulsionadas pela luta pelos direitos civis e políticos, pelos movimentos feministas e pelas alterações sociais e legais que abriram caminho para uma maior igualdade de gênero e para o reconhecimento das mulheres não apenas como trabalhadoras, mas também como líderes e inovadoras (Brooks, 2003). A expansão da educação feminina e o aumento da participação no mercado de trabalho contribuíram para o aumento do empreendedorismo feminino (Santos et al., 2019; Goldin, 2006).

De acordo com Chrystal (2024), durante as Guerras Mundiais, as mulheres foram chamadas a ocupar funções tradicionalmente masculinas, incluindo a gestão de negócios, devido à ausência dos homens que estavam nos campos de batalha. Esse período representou um marco importante, segundo Gugan et al. (2024) pois demonstrou a

capacidade das mulheres de liderar e inovar em contextos desafiadores e de elevada pressão. Ainda que muitas tenham sido afastadas destes papéis após os conflitos, esse período revelou-se decisivo para consolidar a percepção da competência feminina na esfera empresarial e reforçar a legitimidade da sua presença no mundo do trabalho.

A análise de Nepal et al. (2023) sobre a emancipação feminina ressalta que a verdadeira autonomia das mulheres está intrinsecamente ligada à sua capacidade de fazer escolhas. Nesse contexto, o empreendedorismo surge como uma forma poderosa das mulheres se expressarem, desenvolverem habilidades e redefinirem os seus papéis na sociedade, transcendendo as limitações impostas por estruturas patriarcais.

Apesar da persistente associação cultural entre o empreendedorismo e a masculinidade (Barrero & Delgado-García, 2025), as mulheres têm encontrado maneiras inovadoras de equilibrar as suas responsabilidades profissionais e familiares, frequentemente sobrecarregadas pela gestão das expectativas sociais e das pressões internas para manter o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Tahir, 2024). Fareeha e Tregua (2025) sugerem que o fortalecimento do empreendedorismo feminino é crucial para superar as normas sociais, refletindo uma necessidade histórica de inclusão e reconhecimento do seu valor económico e social. A evolução do empreendedorismo feminino, de uma atividade de subsistência para uma força de inovação e empoderamento, como referem Fauzi et al. (2023), é um testemunho da persistência e adaptabilidade das mulheres ao longo da história.

1.2 Contexto atual do empreendedorismo feminino

O empreendedorismo feminino tem vindo a ganhar cada vez mais reconhecimento pelo seu contributo para o crescimento económico e para a transformação social (GEM, 2023). Em diferentes contextos, as mulheres empreendedoras têm introduzido modelos de negócio mais inclusivos, inovadores e orientados para a comunidade, contribuindo para a criação de emprego, a diversificação económica e a promoção de mudanças sociais positivas.

Apesar desses avanços, a participação feminina na atividade empreendedora permanece significativamente mais baixa do que a dos homens, o que reflete uma disparidade persistente. De acordo com o GEM 2024/2025 Global Report, em praticamente todas as economias analisadas a taxa de participação feminina em novos negócios continua a ser inferior à masculina, apesar da evolução positiva registada nos

últimos anos. O relatório salienta ainda que, embora exista uma presença relevante de mulheres nas fases iniciais de criação de empresas, muitas vezes essa participação não se traduz em negócios consolidados de longa duração, o que evidencia os desafios que ainda marcam o percurso do empreendedorismo feminino (GEM, 2025).

Como destacam Gulvira et al. (2024), a participação das mulheres no ecossistema empreendedor não depende apenas da sua capacidade individual, mas também do contexto económico e social em que se inserem. Neste sentido, o acesso à educação e à formação profissional continua a assumir um papel determinante para consolidar estas tendências. Segundo Ajiva et al. (2024), o desenvolvimento de competências estratégicas, de liderança e de visão de negócio permite que mulheres reforcem a sua capacidade de atuação em ecossistemas empreendedores cada vez mais competitivos e globalizados. Quando aliado à experiência prática, segundo Bhamjee e Chishimba (2024), esse capital humano aumenta a confiança, a inovação e a capacidade de desafiar normas sociais que, durante muito tempo, associavam o empreendedorismo quase exclusivamente ao universo masculino.

Goswami e Goswami (2023) afirmam que o investimento direto estrangeiro (IDE) pode ter impactos que vão além do crescimento económico, ao influenciar igualmente dimensões sociais e institucionais. Fang et al. (2023) afirmam que a presença de empresas multinacionais em economias em desenvolvimento introduz práticas de gestão mais inclusivas e modernas, criando um “efeito de demonstração social” que favorece a aceitação das mulheres em posições de liderança. Quando figuras femininas assumem cargos de destaque, tornam-se referências simbólicas que desafiam estereótipos de género e inspiram outras mulheres a empreender (Latu et al., 2018). Além disso, estudos como o de Fujimoto e Uddin (2021) sublinham que a visibilidade de modelos de liderança inclusivos pode acelerar mudanças institucionais, ajudando a construir sistemas empreendedores mais equitativos. Assim, o IDE deve ser entendido não apenas como um motor económico, mas também como um incentivo de transformação social e promotor de maior participação feminina no empreendedorismo (Fang et al., 2019).

Outro fator relevante é o papel da tecnologia e das redes digitais. Como sublinham Hammad et al. (2023), as plataformas digitais, as redes sociais e as ferramentas de e-commerce permitem ultrapassar barreiras geográficas, alcançar novos clientes e criar comunidades de apoio profissional. Mais do que simples canais de venda, estas ferramentas digitais oferecem oportunidades de inovação colaborativa, ampliando a

visibilidade e o impacto dos negócios liderados por mulheres em diversos setores (De Vita, 2023).

Por fim, políticas públicas e programas institucionais continuam a desempenhar um papel decisivo no fortalecimento do empreendedorismo feminino (Martínez-Rodríguez et al., 2021). Incentivos fiscais (Gupta, 2025), programas de capacitação e redes de apoio específicas (Lopez et al., 2025) têm desempenhado um papel fundamental na redução de desigualdades históricas, criando um ambiente propício para negócios mais sustentáveis e com maior impacto.

1.3 Predisposição e atitudes para o empreendedorismo

A compreensão do comportamento empreendedor feminino exige, para além da análise estrutural e contextual, uma abordagem centrada nas predisposições individuais que influenciam a intenção e a decisão de empreender (Neupane et al., 2025). A predisposição para o empreendedorismo, como referem Rharzouz et al. (2024), pode ser entendida como o conjunto de traços psicológicos, crenças e perceções que predis põem o indivíduo a reconhecer oportunidades, assumir riscos e agir de forma proativa na criação de negócios. Trata-se de um construto que expressa a predisposição individual para desenvolver comportamentos e intenções empreendedoras (Kazan & Kocamiş, 2025).

De acordo com a Teoria do Comportamento Planeado (Ajzen, 1991), as intenções empreendedoras resultam da interação entre três dimensões principais: as atitudes em relação ao comportamento, as normas subjetivas e a perceção de controlo comportamental. No caso das mulheres, Köpke e Schmitt-Rodermund (2025) afirmam que essas dimensões são fortemente influenciadas por fatores culturais, institucionais e de socialização de género, que moldam tanto as crenças quanto as expectativas em torno do papel feminino no mercado de trabalho. Assim, o contexto social e institucional atua como mediador entre as predisposições psicológicas e o comportamento empreendedor efetivo, podendo reforçar ou inibir a confiança e a perceção de controlo (Loan, 2022).

Entre as variáveis psicológicas mais relevantes, destaca-se a autoeficácia empreendedora, entendida como a crença na própria capacidade de alcançar objetivos e concretizar iniciativas empresariais (Duong, 2025). Essa perceção de competência pessoal reforça o sentimento de autonomia e influencia diretamente a intenção de empreender, mesmo em contextos adversos (Vamvaka et al., 2020). Outro fator relevante, de acordo com Arkorful e Hilton (2021), é o locus de controlo interno, que se refere à

percepção de que o sucesso ou o fracasso dependem das próprias ações e não de fatores externos. As mulheres com locus de controlo interno elevado tendem a demonstrar maior resiliência, autoconfiança e capacidade para enfrentar riscos e incertezas (Rani, 2023).

No campo das atitudes empreendedoras, destacam-se traços como a proatividade (Naz et al., 2020), a tolerância ao risco (Koch & Menkhoff, 2024), a autoconfiança (Rharzouz et al., 2024) e a resiliência (Lenz et al., 2025), que influenciam a forma como as mulheres encaram e enfrentam desafios. De acordo com Oradini et al. (2022), o *grit*, que é entendido como perseverança e paixão por objetivos de longo prazo, desempenha um papel central na continuidade do negócio, especialmente em contextos de adversidade. Assim, Mari et al. (2024) sugerem que as atitudes empreendedoras não sustentam apenas as motivações iniciais, mas moldam também comportamentos que favorecem a inovação, a capacidade de adaptação e a procura de oportunidades.

O desenvolvimento de atitudes empreendedoras é igualmente condicionado pelo ambiente social (Dombrovskis et al., 2023). O apoio familiar, o encorajamento de mentores e a existência de redes empreendedoras femininas fortalecem a percepção de controlo e reduzem a autolimitação comportamental, como afirmam Felgueira et al. (2024), permitem às mulheres reconhecer e explorar melhor o seu potencial. Por outro lado, Srivastava e Pandita (2025) comentam que a ausência de modelos femininos de sucesso e os estereótipos de género podem reduzir a intenção empreendedora, ao criar barreiras simbólicas que limitam a percepção de competência.

Consequentemente, Valdez-Juárez et al. (2024) referem que as predisposições e atitudes empreendedoras femininas configuram-se como determinantes-chave do comportamento empreendedor. Estas traduzem-se em traços psicológicos que facilitam a identificação de oportunidades, a gestão do risco e a persistência face à adversidade, enquanto refletem também dimensões comportamentais que sustentam a inovação e a ação (Huang et al., 2025). Em conjunto, estes elementos compõem a base do potencial empreendedor feminino, articulando fatores cognitivos, emocionais e contextuais que influenciam a decisão de empreender e a forma como os negócios são concebidos, sustentados e desenvolvidos (Vuciterna et al., 2024).

1.4 Motivações para o empreendedorismo feminino

O empreendedorismo feminino tem atraído um crescente interesse académico, refletindo não apenas o seu impacto económico, mas também o seu papel na

transformação social. As atitudes e motivações que levam as mulheres a empreender estão profundamente ligadas a fatores sociais, emocionais e económicos, como referem Voss et al. (2024) e refletem a procura por autonomia, reconhecimento e equilíbrio entre os diferentes domínios da vida (Ali et al., 2024). Diversos estudos indicam que essas motivações podem ser agrupadas em duas categorias, designadamente motivações por necessidade e por oportunidade (Woldemichael et al., 2024).

As motivações por necessidade estão frequentemente associadas a fatores externos que limitam as opções de inserção das mulheres no mercado de trabalho formal (Deng et al., 2024). Entre estes fatores, Xheneti e Madden (2024) destacam a ausência de licenças parentais flexíveis, o elevado custo de serviços de apoio e também a necessidade de assegurar recursos económicos para sustentar a própria empreendedora e o seu núcleo familiar. Nesses casos, muitas mulheres recorrem ao empreendedorismo como uma alternativa viável para conciliar as responsabilidades familiares, como o cuidado com filhos ou idosos, perante as limitações impostas pelo mercado de trabalho tradicional, como refere Banu et al. (2023). De acordo com Theunissen et al. (2025), eventos delicados da vida profissional de uma mulher, como a gravidez, podem também contribuir para a saída do emprego formal e impulsionar a criação de negócios por necessidade.

Em contextos de elevada desigualdade social, desemprego ou subemprego, o empreendedorismo por necessidade torna-se, muitas vezes, um mecanismo de sobrevivência (Amico, 2025). Achmad (2023) salienta que mulheres em situações de vulnerabilidade socioeconómica recorrem ao empreendedorismo como estratégia de sustento familiar. Comparativamente aos homens, as mulheres revelam ser mais propensas a iniciar negócios por necessidade, o que reflete várias lacunas socioeconómicas e vulnerabilidades estruturais como afirma o estudo de Roa et al. (2023).

Além disso, Martins et al. (2024) referem que, a predominância de negócios de pequena escala evidencia a adaptação das mulheres às limitações do mercado formal. Em muitas regiões, o empreendedorismo formal está fora do alcance de mulheres, que então começam iniciativas informais menores, muitas vezes invisíveis para estatísticas oficiais, que garantem subsistência e promovem inclusão social, apesar das restrições à geração de valor e emprego (Karki et al., 2020). Situações pessoais, como a maternidade, doenças na família, ou até o divórcio, podem igualmente motivar o empreendedorismo, como afirma Rosander (2025), proporcionando uma maior flexibilidade e autonomia no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Por outro lado, as motivações por oportunidades emergem quando as mulheres são cativadas pela identificação de lacunas no mercado, pela realização pessoal ou pelo desejo de crescimento e inovação profissional (Ramasamy et al., 2024). Neste caso, Ogamode (2025) afirma que, o empreendedorismo por oportunidade entre mulheres está associado à realização de objetivos pessoais e à geração de valor, e não apenas à garantia de subsistência. As mulheres que empreendem por oportunidade encaram o empreendedorismo como um meio de expressão da sua identidade (Chitac, 2023), de fortalecimento de competências de liderança (Mani & Manoharan, 2024) e de conquista de autonomia (Kabbara et al., 2024). Nesse processo, desafiam normas sociais tradicionalmente estabelecidas e contribuem para a construção de um mercado de trabalho mais equitativo, assumindo papéis de liderança e inovação (Kanu et al., 2025).

O estudo de Rosa et al. (2025) evidencia que, em economias mais desenvolvidas, muitas mulheres identificam as oportunidades de mercado como motivação primária para empreender e demonstram ser tão ou mais propensas do que os homens a ser movidas por oportunidades, sublinhando a crescente participação feminina em negócios de alto potencial. Os autores Bourezg et al. (2024) sugerem que a procura de autonomia, no controlo de horários, estratégia e rumo do negócio, reforça a motivação por oportunidade entre mulheres, e está correlacionada com níveis superiores de satisfação profissional e pessoal. O sentimento de autoeficácia empreendedora e a concretização de metas pessoais também se revelam ser componentes cruciais no impulso inicial e na persistência face aos desafios do empreendedorismo (Razak et al., 2025).

O desejo de inovar e expandir redes de contacto, como indica Nair (2019), é outro fator determinante no impulso de empreendimentos de oportunidade, permitindo que as mulheres consolidem os seus negócios através da colaboração e do acesso a novos recursos. Essa dinâmica torna-se particularmente evidente em vários setores. Na tecnologia, a transformação digital cria modelos de negócio e exige competências de inovação contínua (Nambisan, 2017). Nos serviços avançados, a competitividade depende da circulação de conhecimento (Audretsch & Belitski, 2020). Já na economia criativa, a criação de valor está associada à capacidade de estabelecer conexões profissionais e culturais (Comunian & England, 2020). Gagliardi e Novelli (2024), indicam que empreendedoras valorizam a possibilidade de tomar decisões independentes e de concretizar as próprias visões e ideias. Iniciativas de formação que estimulam competências e atitudes empreendedoras aumentam a probabilidade de mulheres criarem

negócios orientados pela oportunidade, ao fortalecer capacidades de gestão, inovação e captação de recursos, o *Operational Guide to Women's Entrepreneurship Programs* (World Bank, 2018) mostra que programas integrados, que combinam formação e orientação, impulsionam significativamente o desempenho dos negócios.

Em economias emergentes, o empreendedorismo por oportunidade assume ainda um papel social importante. Rahal e Bhatia (2025) indicam que mulheres empreendedoras identificam nichos de mercado em ascensão e exploram-nos como plataformas para promover soluções inovadoras que combinam crescimento económico com impacto social. Nestes casos, a criação de negócios orientados para a sustentabilidade, a inclusão e a responsabilidade social reflete uma visão empreendedora baseada em valores e propósitos, mais do que em mera necessidade de sobrevivência.

Como afirma Mili (2025), no setor da moda e do vestuário, são particularmente evidentes as iniciativas lideradas por mulheres que desenvolvem produtos sustentáveis e socialmente responsáveis, associando a criatividade à consciência ambiental e ética. Este tipo de empreendedorismo reflete um movimento de transformação do mercado, onde as empreendedoras são capazes de criar valor económico e, simultaneamente, promover mudanças culturais e comportamentais.

A distinção entre motivações por necessidade e por oportunidade tem sido amplamente utilizada (Lingappa et al., 2023; Deng et al., 2024). No entanto, Mota et al. (2019) apontam que muitas empreendedoras transitam entre ambas as motivações ao longo do tempo. Em contextos de vulnerabilidade, o que começa como necessidade pode transformar-se em oportunidades de inovação e impacto social, desafiando a rigidez da dicotomia (Fairlie & Fossen, 2018). Além disso, enquanto alguns autores destacam a autonomia financeira como o principal motivo (Lingappa & Rodrigues 2023), outros evidenciam a procura por reconhecimento social e realização pessoal (Masuri et al., 2025).

1.5 Dificuldades enfrentadas no empreendedorismo feminino

Apesar dos avanços registados nas últimas décadas, Naguib e Barbar (2025) afirmam que o percurso das mulheres no empreendedorismo continua a ser marcado desde as fases iniciais do processo, onde barreiras culturais, institucionais e mentais influenciam a própria predisposição para empreender. Essas limitações manifestam-se ao longo do processo de criação e desenvolvimento dos negócios, tornando o percurso

feminino marcado por desafios estruturais e multidimensionais que dificultam a consolidação de negócios sustentáveis e competitivos (Aravik et al., 2025). Tais dificuldades não decorrem apenas de condições económicas objetivas, mas resultam da interação entre fatores culturais (Miralam, 2025), sociais (Hamida & Gherzouli, 2025) e institucionais (Barqawi et al., 2025). Essas dificuldades, embora não exclusivas às mulheres, como referido por Rietveld e Patel (2022), são frequentemente amplificadas pelas desigualdades sociais e económicas, limitando o potencial de desenvolvimento das empreendedoras.

Uma das dificuldades mais evidentes refere-se ao acesso desigual ao financiamento (Altaf et al., 2024). O estudo de Irene et al. (2025) indica que, embora a crescente presença de mulheres no ecossistema empresarial seja inegável, as empreendedoras continuam a enfrentar maiores barreiras na obtenção de crédito. Estas barreiras podem surgir tanto em dimensões de carácter formal como em dimensões de carácter informal. As dimensões formais estão relacionadas com o enquadramento institucional e regulamentar (Sahu & Mani, 2025). Já as dimensões informais, estão associadas a preconceitos e estereótipos sobre a credibilidade dos negócios liderados por mulheres (Xheneti & Madden, 2024). Para contornar estas restrições, muitas empreendedoras recorrem a alternativas como o microcrédito ou o financiamento coletivo (Cunha et al., 2025). Embora não resolvam todos os problemas, estas pequenas soluções, segundo Simba et al. (2024), evidenciam a capacidade de adaptação das mulheres e reforçam o seu papel como agentes ativos de mudança no tecido económico. No entanto, a desigualdade no acesso a recursos, como afirmam Leitch et al. (2018) continua a perpetuar um ciclo de restrição, ou seja, com menos acesso a recursos, os negócios femininos permanecem em menor escala e com menor capacidade de inovação, o que por sua vez, reforça perceções distorcidas sobre o seu potencial de crescimento.

As normas culturais e sociais, por sua vez, continuam a ter um peso considerável nas trajetórias das mulheres no empreendedorismo. Segundo Alameeri et al. (2025), em muitos contextos, persiste a ideia de que o mundo dos negócios é um espaço predominantemente masculino, o que influencia tanto a perceção externa ao empreendedorismo feminino como a autoconfiança das próprias mulheres. Para além de tudo isto, a discriminação e os estereótipos de género continuam a atuar como barreiras simbólicas, mas continuam a exercer uma influência poderosa (Adom & Anambane, 2019). Frequentemente, empreendedoras enfrentam preconceitos sobre a sua capacidade

de liderar e gerir negócios (Koch et al., 2025). Em setores tradicionalmente masculinos, Berglind e Tarkian (2025) declaram que persiste a ideia de que a liderança eficaz está associada a características masculinas. De acordo com Duong (2025), tal visão não apenas fragiliza a confiança das mulheres em assumir riscos e explorar novos mercados, como contribui para a sua menor visibilidade em posições de destaque. A falta de representatividade pode causar um ciclo vicioso, ou seja, menos mulheres em posições de liderança reforça os preconceitos, que por sua vez continuam a dificultar a sua ascensão (Galsanjigmed & Sekiguchi, 2023).

Adicionalmente, Callander et al. (2024) referem que as redes de contacto e os programas de orientação, frequentemente considerados como fatores determinantes para o sucesso empresarial, também revelam desigualdades de acesso. Em muitos contextos empresariais, os espaços de interação profissional permanecem dominados por homens, dificultando a entrada e integração feminina (Lucarelli et al., 2025). A sub-representação de mulheres em redes formais e informais (McAdam et al., 2019), a ausência de modelos de referência femininos e de mentoras experientes (Veiga et al., 2025) limita a construção de parcerias estratégicas, a partilha de informação relevante e o desenvolvimento de competências de liderança (Brush et al., 2017). Este afastamento, como afirma Kaur et al. (2025), acaba por reforçar o isolamento das empreendedoras, reduzir as suas perspetivas de crescimento num mercado competitivo e intensificar a falta de orientação sobre como navegar no contexto empresarial.

De acordo com Manolova et al. (2020), em momentos de crise socioeconómica, estas vulnerabilidades tornam-se ainda mais visíveis. Durante a pandemia de COVID-19, inúmeras empreendedoras enfrentaram uma sobrecarga adicional com o aumento das responsabilidades domésticas (Collins et al., 2020), enquanto o rendimento das suas empresas diminuía (Torres et al., 2021), sobretudo em setores ligados ao comércio informal e à economia criativa (Comunian & England, 2020). A inexistência de mecanismos de proteção social robustos agravou estas dificuldades, revelando como as desigualdades de género se intensificam em contextos de instabilidade, como refere Kasseeah (2023).

Para muitas mulheres, gerir um negócio significa conciliar as responsabilidades profissionais com as obrigações familiares e domésticas, o que poderá causar sobrecarga física e emocional (Nayak et al., 2024). Em muitos contextos, segundo Uddin e Hoque (2025), as normas culturais atribuem às mulheres o papel principal de cuidadoras do

núcleo familiar, acumulando tarefas domésticas e cuidados com filhos, com as exigências dos seus negócios, o que reforça o sentimento de culpa ou insuficiência. Esta situação não só limita o tempo disponível para investir no desenvolvimento do negócio (Behal & Tandur, 2025), como também afeta o bem-estar e a saúde mental das empreendedoras, frequentemente causando esgotamentos, elevados níveis de stress e desistência precoce de iniciativas empresariais (Sahoo et al., 2024).

Além disso, Eidson (2025) afirma que a ausência de infraestruturas de apoio, como creches acessíveis ou horários escolares compatíveis com as rotinas de trabalho, constitui um entrave significativo à participação feminina no empreendedorismo. Sem condições que permitam a delegação parcial de responsabilidades familiares, muitas mulheres acabam por limitar o investimento de tempo e energia no crescimento dos seus negócios, o que impacta negativamente a produtividade e a competitividade no mercado (Oladipo et al., 2023).

Importa, por fim, salientar que estas barreiras não são apenas individuais, mas refletem fragilidades coletivas de todo o sistema. A ausência de políticas públicas consistentes, sensíveis e intersectoriais às questões de género contribui para a manutenção de um modelo de empreendedorismo ainda assente em referências predominantemente masculinas (OCDE, 2021). Como defendem Isakova e Stroila (2025), a superação destas dificuldades, mais do que a resiliência individual das empreendedoras, requer a implementação de estratégias coletivas de apoio, que vão desde linhas de financiamento inclusivas até programas de capacitação e iniciativas de mudança cultural.

As dificuldades enfrentadas no empreendedorismo feminino, segundo Boddington (2023), não se resumem a incidentes pontuais, mas refletem um entrelaçamento de desigualdades históricas, culturais e estruturais. Ultrapassá-las implica não apenas o fortalecimento das competências individuais das mulheres, mas também a construção de um ecossistema empresarial mais inclusivo, capaz de valorizar integralmente o contributo feminino para a inovação e o desenvolvimento económico (OCDE, 2021).

CAPÍTULO II – CONCILIAÇÃO DA VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

2

2.1 Sobre a conciliação da vida pessoal e profissional

A conciliação entre a vida pessoal e profissional tornou-se um dos desafios mais urgentes da contemporaneidade, face às transformações sociais, tecnológicas e económicas que redefiniram a natureza do trabalho. Segundo Tahir (2022), esse equilíbrio, entendido como a capacidade de harmonizar as obrigações laborais com as exigências familiares e pessoais, constitui um dos principais fatores determinantes do bem-estar individual e da produtividade organizacional.

Mais do que uma simples questão de gestão de tempo, trata-se de um processo complexo, influenciado por expectativas sociais, culturais e pelas novas dinâmicas do trabalho (Gerçek, 2024). No contexto do trabalho autónomo ou do empreendedorismo em geral, segundo Maguire (2024), a flexibilidade oferece tanto oportunidades quanto desafios, ou seja, por um lado, oferece a possibilidade de adaptar as rotinas às necessidades pessoais e familiares, e por outro, pode também aumentar os conflitos pela ausência de limites claros entre o trabalho e a vida privada (Faruque et al., 2024).

Historicamente, a divisão entre vida pessoal e profissional era mais rígida, marcada por fronteiras claras e funções bem definidas. Nas últimas décadas, com a globalização e a digitalização do trabalho, as fronteiras entre os domínios pessoal e profissional tornaram-se cada vez mais ténues, resultando em novos desafios para os trabalhadores (Farivar et al., 2023). A crescente conectividade e o avanço das tecnologias de comunicação criaram oportunidades, mas também novos riscos de sobrecarga e exaustão.

A pandemia de COVID-19 intensificou ainda mais esta pressão. Mustafa et al. (2021) destacam que o isolamento, a incerteza e o teletrabalho intensificaram os níveis de stress e ansiedade, dificultando a separação entre o espaço pessoal e o profissional. Além disso, Xu e Jia (2022) apontam que o medo e a incerteza associados à pandemia exacerbaram os problemas de saúde mental. Estas sobrecargas expuseram a vulnerabilidade estrutural da relação entre o trabalho e a família, reforçando a importância de estratégias de bem-estar no ambiente laboral (Manolova et al., 2020).

A conciliação entre estas esferas é, portanto, um processo interdependente de múltiplos fatores. A ausência de limites claros e o aumento das exigências profissionais

contribuem para o *burnout* e para o declínio da satisfação pessoal. Já um equilíbrio eficaz entre trabalho e vida pessoal associa-se a maior realização, produtividade e estabilidade emocional.

Neste sentido, é fundamental criar ambientes de trabalho e redes de apoio que favoreçam a compatibilidade entre as esferas pessoal e profissional (Adisa et al., 2017). Susanto et al. (2022) concordam que um ambiente que oferece flexibilidade organizacional e apoio emocional é crucial para que os indivíduos consigam lidar com as suas responsabilidades múltiplas. Modelos como o trabalho híbrido, horários de trabalho mais flexíveis, licenças parentais equitativas e impor limites claros quanto à disponibilidade fora do horário de trabalho são medidas eficazes para reduzir o stress e contribuem para melhorar o bem-estar como referem Chung e van der Lippe (2020).

De acordo com Pergelova et al. (2025), o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional não deve ser visto apenas como uma escolha individual, mas como uma condição estrutural para a sustentabilidade do trabalho. Quando negligenciado, compromete não só a saúde física e mental dos trabalhadores, mas também a inovação e a produtividade dos seus negócios (Kawai et al., 2023). Em contrapartida, Kossek et al. (2022) afirmam que, quando apoiado por políticas inclusivas e por mudanças culturais, transforma-se num fator decisivo para o fortalecimento económico e social.

2.2 Conciliação da vida pessoal e profissional no empreendedorismo feminino

Embora o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional seja um desafio transversal, no caso das mulheres empreendedoras assume uma dimensão singular, profundamente marcada por normas de género, expectativas sociais e sobrecarga de papéis. O empreendedorismo feminino reflete, simultaneamente, uma via de emancipação e um campo de tensões, onde as mulheres conciliam a gestão do negócio com as responsabilidades familiares e domésticas.

A vida de uma mulher empreendedora raramente se limita ao negócio que constrói. Pelo contrário, o caminho do empreendedorismo feminino é marcado pelo desafio constante de conciliar a gestão da empresa com as responsabilidades familiares e pessoais (Wang & Wang, 2024). Esse equilíbrio, que Chihadová e Jakab (2024) referem

como essencial para o bem-estar e o sucesso das empreendedoras, não surge de forma automática. Este equilíbrio resulta de uma combinação complexa de fatores individuais, familiares, empresariais e culturais, que se entrelaçam e moldam a forma como cada mulher vive e resiste às exigências do quotidiano (Begum, 2024).

Este equilíbrio é complexo e moldado por expectativas sociais e por responsabilidades familiares que, historicamente, recaem de forma desproporcional sobre as mulheres (Yerkes et al., 2024). De Clercq et al. (2021) afirmam que a persistência de normas de género rígidas leva as empreendedoras a conciliar, em simultâneo, as exigências de um negócio em constante evolução, muitas vezes com horários fixos, enquanto são as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e pelo cuidado dos filhos.

Segundo Drnovšek et al. (2023), indicadores como a avaliação do nível de bem-estar, a satisfação e a frequência de conflitos com o trabalho e a vida pessoal são critérios essenciais para avaliar o equilíbrio alcançado. Empreendedoras que conseguem gerir eficazmente as diferentes dimensões da sua vida relatam maior produtividade profissional e realização pessoal (Tahir, 2022), enquanto a dificuldade em articular estes papéis frequentemente resultam num desgaste físico e emocional, que pode levar ao *burnout* e comprometer a sustentabilidade dos negócios (Tahir, 2024).

A conciliação começa nas características pessoais e competências de cada empreendedora. A resiliência (Nassif & Garçon, 2022) e a proatividade (Ghouse et al., 2023), por exemplo, não são apenas traços desejáveis, mas sim, ferramentas essenciais para enfrentar a incerteza e a pressão do dia a dia. De acordo com Cade (2023), as mulheres empreendedoras que demonstram estas qualidades conseguem adaptar-se melhor a situações de stress, reorganizando-se de forma eficiente (Hossain et al., 2021). Além disso, habilidades de gestão do tempo são cruciais para empreendedoras, como refere Tahir (2024), pois permitem otimizar a realização de tarefas tanto no âmbito pessoal quanto profissional. Pequenas estratégias, como definir prioridades ou usar ferramentas de planeamento, podem fazer a diferença a reduzir conflitos entre sentir-se sobrecarregado ou ter um pouco mais de espaço e tempo (Hatthakijphong & Ting, 2019).

Além disso, a capacidade de construir e recorrer a redes de apoio, como amigos, mentores ou grupos de empreendedores, oferece apoio emocional e prático, de acordo

com Mittal et al. (2024). Da mesma forma, a educação empreendedora e a aprendizagem contínua fortalecem a confiança e promovem a autonomia (Schaefer & Minello, 2021).

No entanto, nenhum esforço individual existe isolado do contexto familiar. De acordo com Naldini et al. (2016), em muitos países, as mulheres continuam a assumir a maior parte das responsabilidades domésticas e de cuidado, mesmo quando participam ativamente e assumem papéis centrais no mercado de trabalho. Esta sobrecarga dificulta a dedicação necessária para o negócio e intensifica o desgaste (Chauhan, 2023). Segundo Jaim (2022), o apoio da família, particularmente de parceiros, pode aliviar parte dessas pressões. Halinski e Duxbury (2022) referem que, relações em que as responsabilidades são partilhadas de forma justa e equativa permitem que as mulheres dediquem tempo ao negócio e não sintam culpa. Já em contextos de ausência desse apoio, o peso recai inteiramente sobre a empreendedora, o que pode intensificar o stress, e comprometer o desempenho empresarial.

No contexto empresarial, segundo Nevi et al. (2024), a própria estrutura do negócio, o modelo de gestão e as horas de trabalho desempenham um papel determinante na conciliação. Empreendedoras que trabalham durante longas horas enfrentam maiores dificuldades em gerir a vida pessoal (Hsu et al., 2019). No entanto, o empreendedorismo também traz uma vantagem valiosa, a flexibilidade, que possibilita a adaptação de horários e rotinas pode ser uma grande aliada nesta conciliação (Tahir, 2024). Contudo, essa liberdade exige autodisciplina para evitar a sobrecarga e a junção excessiva entre a vida pessoal e profissional. A adoção de sistemas de gestão eficientes, a divisão de responsabilidades e o uso de tecnologias para agilizar processos, segundo Mawoyo e Nani (2023), otimizam o tempo disponível e reforçam um equilíbrio mais saudável e o foco em atividades estratégicas.

As normas sociais e culturais condicionam significativamente a experiência de conciliação. Em sociedades com maior igualdade de género, o espaço de autonomia cresce e a pressão diminui (Love et al., 2023). Já em contextos mais conservadores, a imposição de papéis de género tradicionais pode dar origem ao que tem sido designado por “síndrome da supermulher” um conceito que descreve a sobrecarga resultante da tentativa de corresponder, em simultâneo, a múltiplas tarefas mantendo os padrões elevados em todas as dimensões (Byrne et al. 2018). Este fenómeno, como explica Harris et al. (2022), alimenta sentimentos de culpa, impacta negativamente o bem-estar e compromete a capacidade de tomar decisões estratégicas. Estratégias como delegar

tarefas ou contar com a colaboração ativa de membros da família podem aliviar significativamente essa pressão diária, como apontam Srinivasan e Vallipriya (2025).

Políticas públicas inclusivas, como licenças parentais remuneradas, acesso a creches e apoios ao cuidado infantil, são fundamentais para aliviar a sobrecarga feminina e permitir uma participação mais plena no empreendedorismo (Rudloff, 2024). Contudo, o acesso limitado a esses recursos em muitos contextos, aliado à ausência de serviços de cuidado infantil acessíveis e condições de trabalho flexíveis (Alon et al., 2020), dificulta a conciliação, especialmente para mulheres em situações de vulnerabilidade econômica. Além disso, Chang e Cheng (2022) referem que tais iniciativas promovem estratégias eficazes de gestão de múltiplos papéis e incentivam a participação das mulheres em atividades empreendedoras de maior impacto.

Um dos principais entraves, segundo Huq e Arenius (2024), é a sobreposição de papéis, onde muitas mulheres precisam de conciliar o crescimento dos seus negócios com as responsabilidades familiares. Como destaca Murali (2025), fundadoras de negócios em rápido crescimento precisam de dedicar longas horas ao trabalho, sobretudo nas fases iniciais, enquanto lidam com compromissos familiares. Esta sobrecarga eleva os níveis de stress e aumenta o risco de *burnout*.

Paralelamente, continuam a existir barreiras financeiras, que se manifestam tanto do lado da procura como da oferta. Do lado da oferta, observa-se a sub-representação de mulheres entre investidores e a persistência de preconceitos implícitos que levam a encarar negócios liderados por mulheres como mais arriscados (Koziol et al., 2025). Do lado da procura, os níveis médios mais baixos de literacia financeira e a menor familiaridade com instrumentos de investimento reduzem a capacidade de negociar crédito em condições vantajosas ou de explorar instrumentos de investimento (OCDE, 2023). Estas dificuldades de acesso a financiamento e oportunidades de mercado não só restringem o crescimento das empresas lideradas por mulheres, como também aumentam a pressão sobre a conciliação, já que muitas empreendedoras permanecem em modelos de negócio de pequena escala, fortemente dependentes do envolvimento direto e contínuo da empreendedora para assegurar a sobrevivência e o funcionamento da atividade (Morsy, 2020; Simba et al., 2024).

De acordo com Veiga et al. (2025), empreendedoras têm frequentemente acesso restrito a orientação estratégica, mentoria e capital social, fatores que são fundamentais

para o apoio estratégico, emocional e oportunidades de crescimento. A falta de grupos de apoio femininos e de modelos de liderança, como mencionam Veiga et al. (2025), dificulta a troca de experiências, aumenta os sentimentos de exclusão, atrapalha o desenvolvimento de habilidades de liderança e contribui para o isolamento social e profissional das empreendedoras. Apesar de iniciativas recentes, como programas de aceleração, incubadoras e fundos de investimento específicos dedicados a mulheres, terem mostrado algum impacto positivo e progressos, o seu alcance permanece desigual (Dams et al., 2021; Avnimelech & Rechter, 2023). Em muitos casos, estas iniciativas estão focadas em grandes centros urbanos o que, segundo Semkunde et al. (2021), exclui empreendedoras que estão localizadas em regiões periféricas, áreas rurais ou contextos de vulnerabilidade socioeconómica, onde os desafios de acesso a capital, tecnologia e orientação são ainda mais limitados. Além disso, o estudo de Revenga e Dooley (2020) mostrava que a fragmentação destes programas, frequentemente desenhados como projetos-piloto ou de curta duração, dificulta a criação de um impacto sustentável a longo prazo. Isso num apoio intermitente e insuficiente para enfrentar as barreiras estruturais que afetam o empreendedorismo feminino.

As barreiras enfrentadas pelas mulheres empreendedoras não resultam apenas do género, mas de acordo com Maharjan et al. (2024), são fruto da interseção de diferentes fatores, como a classe social, a etnia, a idade, o estado civil ou a localização geográfica, que adaptam as experiências distintas de desigualdade. Como afirmam Sánchez e Bojica et al. (2024), mulheres empreendedoras em contextos socioeconómicos desfavorecidos ou que pertençam a minorias étnicas, encontram-se frequentemente num cenário mais agravado e enfrentam, além das dificuldades de conciliação, discriminação acrescida e redes de contacto mais restritas. A localização geográfica também apresenta um papel relevante, uma vez que, empreendedoras urbanas enfrentam custos de vida elevados e ambientes competitivos intensos e as que atuam em zonas rurais ou periféricas deparam-se com uma escassez de serviços públicos e de programas de apoio (Muhammad & Ximei, 2022).

Como refere Oladipo et al. (2023), empreendedoras em contextos de monoparentalidade assumem, simultânea e exclusivamente as responsabilidades económicas e o cuidado familiar, o que aumenta a vulnerabilidade e os níveis de stress. A idade e o ciclo de vida também acrescentam desafios distintos, visto que, empreendedoras jovens são mais prováveis de ter redes de contacto ainda em construção

(Weiss et al., 2023), enquanto mulheres mais velhas enfrentam preconceitos associados ao envelhecimento, acumulando desvantagens tanto a nível de género como de idade (Gordo et al., 2022).

Apesar das dificuldades, estratégias eficazes de gestão do tempo, definição clara de prioridades, a partilha de responsabilidades no negócio e familiares e a construção de redes de apoio, tanto formais como informais, contribuem para reduzir a sobrecarga e permitir um maior foco nas atividades estratégicas do negócio (Mayanja et al., 2025; Brecht et al., 2023). Assim, a conciliação no empreendedorismo feminino deve ser vista como uma construção complexa e multidimensional, influenciada por normas culturais que muitas vezes são restritivas (Muhammad et al., 2023), obstáculos financeiros (Christodoulou et al., 2024), ausência de apoios estruturais (Rharzouz et al., 2024) e os riscos emocionais que podem surgir (Lopez et al., 2025). Enfrentar estes desafios exige uma abordagem que seja complexa, integrada e sustentável, capaz de ir além de soluções fragmentadas. É fundamental combinar diversos fatores para promover uma verdadeira equidade de oportunidades, reconhecendo o papel das mulheres não apenas como gestoras de negócios, mas como agentes essenciais de inovação e de desenvolvimento económico.

3

3.1 Enquadramento metodológico

Após a apresentação do enquadramento teórico, apresenta-se e descreve-se de seguida a metodologia adotada para a realização do estudo empírico que incide sobre a compreensão do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional no contexto do empreendedorismo em Portugal.

A metodologia constitui o fio condutor de todo o processo científico, permitindo assegurar a coerência entre o problema de investigação, os objetivos definidos e as estratégias empíricas utilizadas na recolha e análise dos dados.

No âmbito da presente dissertação, pretende-se compreender de que forma o equilíbrio entre vida pessoal e profissional se manifesta entre empreendedores e não empreendedores, analisando igualmente as diferenças de perceção entre homens e mulheres.

Assim, este capítulo apresenta o enquadramento metodológico, a abordagem utilizada, o instrumento de recolha de dados, a definição da amostra, o processo de recolha, bem como o tratamento e análise dos dados.

O presente estudo foi desenvolvido com o propósito de aprofundar o conhecimento sobre os fatores que influenciam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, considerando a interação entre dimensões individuais e contextuais e a forma como estas influenciam a perceção desse equilíbrio e a predisposição para o empreendedorismo.

O principal objetivo deste estudo consiste em compreender de que forma o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional se manifesta entre empreendedores, analisando se esse equilíbrio é influenciado por variáveis como o género, a orientação empreendedora, a autoeficácia empreendedora e o locus de controlo. Pretende-se, assim, identificar diferenças significativas entre homens e mulheres, bem como entre indivíduos que optaram por empreender e aqueles que não o fizeram, contribuindo para uma melhor compreensão das dinâmicas que condicionam a satisfação e o bem-estar no contexto do trabalho e do empreendedorismo.

De modo a responder à questão central de investigação e alcançar o objetivo geral proposto, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

1. Compreender as percepções dos participantes relativamente ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.
2. Analisar a influência do apoio familiar e organizacional, da carga de trabalho e das oportunidades de desenvolvimento profissional na gestão do equilíbrio entre as esferas pessoal e profissional.
3. Avaliar as percepções dos participantes relativamente a características individuais, como o locus de controlo e a autoeficácia empreendedora comparando-as entre empreendedores e não empreendedores bem como entre homens e mulheres.
4. Examinar as motivações e predisposições para o empreendedorismo, explorando o modo como estas se articulam com as percepções de equilíbrio e bem-estar.
5. Comparar diferenças entre empreendedores e não empreendedores, bem como entre homens e mulheres, no que diz respeito ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, às motivações empreendedoras e às características psicológicas associadas.

Para alcançar tal propósito, tornou-se imprescindível adotar uma metodologia capaz de traduzir empiricamente as relações entre as variáveis em análise, permitindo a comparação entre grupos distintos. A metodologia, enquanto estrutura orientadora da investigação científica, visa garantir a coerência entre o problema formulado, os objetivos definidos e os procedimentos aplicados na recolha e tratamento dos dados, assegurando a validade, fiabilidade e objetividade dos resultados obtidos e a consistência interna da investigação.

3.2 Abordagem metodológica

Tendo em consideração a natureza dos objetivos definidos e a necessidade de identificar relações entre variáveis e comparar grupos distintos (empreendedores e não empreendedores; homens e mulheres), optou-se por uma abordagem quantitativa.

A metodologia quantitativa permite a análise objetiva de dados, a generalização de resultados e a identificação de padrões e correlações entre fenómenos sociais, assegurando uma maior precisão e fiabilidade dos resultados.

A escolha deste tipo de abordagem justifica-se igualmente pela necessidade de comparar percepções entre grupos (género e experiência empreendedora) relativamente a

dimensões como o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, o locus de controlo, a autoeficácia empreendedora, as motivações e intenções empreendedoras. Assim, esta abordagem revela-se a mais adequada para responder à questão de investigação e aos objetivos definidos, permitindo uma análise sistemática através do uso de ferramentas estatísticas.

3.3 O Questionário

O instrumento de recolha de dados selecionado foi o questionário estruturado, aplicado de forma online. O questionário é amplamente reconhecido como uma ferramenta eficaz na recolha de dados, possibilitando a obtenção de respostas de um número significativo de participantes de forma rápida e comparável (Koo & Yang, 2025; Ranganathan & Caduff, 2023).

A estrutura do questionário foi organizada em diferentes secções, complementadas por um bloco inicial de caracterização sociodemográfica, conforme descrito a seguir:

1. Caracterização sociodemográfica dos participantes, que inclui as variáveis de género, idade, formação, número de filhos, situação profissional e a questão filtro “Já criou alguma empresa?”, que permite distinguir os participantes com experiência empreendedora daqueles que nunca desenvolveram um negócio próprio.
2. Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional composto por cinco itens adaptados do estudo “*Exploring Work–Life Balance among Female Staff Members (Teaching and Non-Teaching) in Higher Educational Institutions of Oman: A Study*” (Rajagopal et al., 2024) que avaliam o grau de satisfação dos indivíduos com a sua capacidade de equilibrar responsabilidades pessoais e profissionais, o nível de stress associado e a perceção de energia e tempo disponível fora do contexto laboral.
3. Locus de controlo Interno e Externo, uma secção constituída por oito itens provenientes do estudo “*How do locus of control influence business and personal success? The mediating effects of entrepreneurial competency*” (Hamzah & Othman, 2023), que medem a perceção de controlo sobre os acontecimentos da vida e o papel da sorte ou esforço no sucesso pessoal e profissional.

4. A atitude pessoal face ao empreendedorismo é composta por cinco itens adaptados do estudo “*Testing the Entrepreneurial Intention Model on a Two-Country Sample*” (Liñán & Chen, 2006), que avaliam a perceção de atratividade e valor associado a uma carreira empreendedora.
5. A intenção empreendedora, que inclui seis itens do mesmo estudo referido anteriormente “*Testing the Entrepreneurial Intention Model on a Two-Country Sample*” (Liñán & Chen, 2006), destinados a medir o grau de determinação, esforço e predisposição dos participantes para criar o seu próprio negócio no futuro.
6. A carga de trabalho é composta por cinco itens baseados no estudo “*Exploring Work–Life Balance among Female Staff Members (Teaching and Non-Teaching) in Higher Educational Institutions of Oman: A Study*” (Rajagopal et al., 2024), avaliando a perceção dos participantes relativamente à razoabilidade da carga laboral, à necessidade de horas extras e ao impacto das exigências profissionais na vida pessoal.
7. As responsabilidades familiares são uma dimensão também adaptada do mesmo estudo “*Exploring Work–Life Balance among Female Staff Members (Teaching and Non-Teaching) in Higher Educational Institutions of Oman: A Study*” (Rajagopal et al., 2024), contém cinco itens que avaliam o grau de compatibilidade entre as responsabilidades familiares e profissionais, bem como o impacto dessas na capacidade de desempenho e no bem-estar geral.
8. Os fatores culturais, compostos por cinco itens também do estudo “*Exploring Work–Life Balance among Female Staff Members (Teaching and Non-Teaching) in Higher Educational Institutions of Oman: A Study*” (Rajagopal et al., 2024), que analisam o papel das normas e valores culturais no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, a influência dos papéis tradicionais de género e o reconhecimento social da importância da conciliação.
9. As oportunidades de desenvolvimento de carreira com quatro itens, presentes no estudo “*Exploring Work–Life Balance among Female Staff Members (Teaching and Non-Teaching) in Higher Educational Institutions of Oman: A Study*” (Rajagopal et al., 2024), avaliam a perceção de equidade e apoio institucional na progressão de carreira, bem como o equilíbrio entre o desenvolvimento profissional e o tempo pessoal.

10. O suporte organizacional composto por quatro itens do estudo “*Exploring Work–Life Balance among Female Staff Members (Teaching and Non-Teaching) in Higher Educational Institutions of Oman: A Study*” (Rajagopal et al., 2024), examina o grau de flexibilidade laboral, o apoio dos superiores hierárquicos e a valorização institucional do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Todas as afirmações foram avaliadas através de escalas do tipo Likert de 5 pontos, variando entre “Discordo totalmente” (1) e “Concordo totalmente” (5), permitindo quantificar as perceções e atitudes dos participantes de forma objetiva. O instrumento completo encontra-se disponível no Anexo I.

3.4 Definição da Amostra

Como unidades de análise, consideram-se os indivíduos adultos residentes em Portugal, incluindo empreendedores e não empreendedores, que constituem o foco principal deste estudo. A amostra integra participantes de ambos os géneros e diferentes faixas etárias, de forma a permitir uma análise comparativa entre grupos e compreender de que modo as perceções sobre o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional variam em função do género e da experiência empreendedora.

Embora a investigação seja focada em empreendedoras, o questionário foi disponibilizado a um público alargado, garantindo uma maior diversidade de respostas e enriquecendo a análise dos resultados.

A amostra foi constituída por 279 participantes, obtidos através de amostragem não probabilística por conveniência, em virtude da facilidade de acesso aos respondentes e da limitação temporal inerente à investigação.

Os critérios de inclusão centraram-se na disponibilidade dos participantes para responder ao questionário e no consentimento informado para utilização dos dados de forma anónima. A inclusão de indivíduos empreendedores e não empreendedores teve como propósito comparar perceções, atitudes e níveis de satisfação com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional entre ambos os grupos.

3.5 Recolha de Dados

A recolha de dados foi realizada através da plataforma Microsoft Forms, onde o questionário esteve disponível para resposta. O inquérito foi divulgado de forma online, com o objetivo de alcançar o maior número possível de participantes.

A estratégia de disseminação adotada baseou-se essencialmente na partilha do questionário em redes sociais, nomeadamente Facebook e Instagram, por se tratar de plataformas amplamente utilizadas por empreendedores e profissionais de diversas áreas. Esta opção permitiu atingir um público diversificado, abrangendo indivíduos com e sem experiência empreendedora, de diferentes idades e contextos profissionais.

Foram também enviados convites diretos a potenciais participantes, através de e-mail e grupos de WhatsApp de empreendedorismo, acompanhados de uma breve explicação sobre os objetivos do estudo e da garantia de anonimato e confidencialidade das respostas.

Durante o período em que o questionário esteve ativo, foi possível obter um total de 279 respostas, adequada aos objetivos exploratórios e comparativos do estudo.

3.6 Tratamento e Análise dos Dados

Após a recolha, os dados obtidos através do questionário foram exportados para o software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), onde se procedeu ao seu tratamento e análises estatísticas.

Numa primeira fase, foi realizada uma análise descritiva das variáveis incluídas no estudo, com o objetivo de caracterizar a amostra e obter uma visão geral dos resultados. Esta análise contemplou o cálculo das frequências relativas e médias para cada item das escalas utilizadas, permitindo avaliar a distribuição das respostas em cada dimensão do questionário (escala de 1 a 5).

Posteriormente, foram efetuadas análises comparativas entre grupos, de modo a identificar eventuais diferenças significativas nas perceções das diferentes variáveis. Para tal efeito, foram comparadas as médias entre homens e mulheres, bem como empreendedoras e empreendedores.

A comparação de médias foi efetuada através da aplicação do valor de teste, adequado à análise de diferenças entre dois grupos distintos. O nível de significância adotado foi de $\text{sig} < 0,05$, de forma a assegurar a robustez estatística dos resultados.

Os resultados obtidos permitiram, assim, identificar padrões, semelhanças e discrepâncias entre os diferentes grupos analisados, contribuindo para uma compreensão mais profunda das percepções associadas às variáveis estudadas.

CAPÍTULO IV – ANÁLISE DE RESULTADOS

4

4.1 Caracterização da amostra

A amostra deste estudo é composta por 279 participantes. Relativamente à idade, como se pode observar na Tabela 1, a maior concentração de respostas verifica-se entre os 26 e os 45 anos com, 154 respostas (55 %), sendo os grupos etários dos 26-35 anos (28,6 %) e dos 36-45 anos (26,4 %) os mais representativos. O grupo dos 15-25 anos corresponde a 14,6 % da amostra, com 41 respostas, enquanto os indivíduos com 46-55 anos representam 25 % com 70 respostas. A faixa etária dos 56 anos ou mais apresenta a menor expressão no total da amostra, com apenas 14 respostas (5 %).

De seguida, observa-se uma predominância de indivíduos do género feminino, com 164 respostas (58,6 %), seguido do masculino, com 112 respostas (40 %), sendo residual a proporção de participantes que se identificaram com outro género, com unicamente 2 respostas (0,7 %).

Analisando, de seguida, o nível de formação académica, 153 dos participantes (54,6 %) indicaram ter uma licenciatura, sendo este o grau académico mais referido da amostra. Em seguida, é indicado o grau de mestrado com 74 respostas dos participantes (26,4 %). As duas opções com menor número de respostas são o ensino secundário com 43 respostas (15,4 %) e o doutoramento com apenas 8 respostas (2,9 %).

Relativamente ao número de filhos, 31,1 % dos inquiridos não têm filhos (87 respostas), 27,5 % têm apenas um filho (77 respostas), 37,1 %, correspondendo à maior concentração de respostas, apresenta dois filhos (104 respostas), enquanto somente 3,9 % afirmam ter 3 ou mais filhos (11 respostas).

Relativamente à situação profissional, verifica-se que a maioria dos participantes se encontra inserida no mercado de trabalho, com 48,9 % (137 respostas) trabalhadores por conta própria e 42,9 % (120 respostas) de trabalhadores por conta de outrem. A percentagem de participantes desempregados é de 4,6 % (13 respostas) e a de estudantes de 3,2 % (9 respostas) apenas.

Por fim, é importante também analisar a experiência empreendedora. Observa-se que 52,1 % correspondentes a 146 respostas já criaram pelo menos uma empresa, enquanto 47,5 % nunca o fizeram.

Tabela 1- Caracterização da amostra

| | Número de respostas | Porcentagem |
|---------------------------------|---------------------|-------------|
| Idades | | |
| 15-25 | 41 | 14,6 % |
| 26-35 | 80 | 28,6 % |
| 36-45 | 74 | 26,4 % |
| 46-55 | 70 | 25,0 % |
| 56 ou mais | 14 | 5,0 % |
| Género | | |
| Feminino | 164 | 58,6 % |
| Masculino | 112 | 40,0 % |
| Outro | 2 | 0,7 % |
| Nível de formação | | |
| Secundário | 43 | 15,4 % |
| Licenciatura | 153 | 54,6 % |
| Mestrado | 74 | 26,4 % |
| Doutoramento | 8 | 2,9 % |
| Número de filhos | | |
| 0 | 87 | 31,1 % |
| 1 | 77 | 27,5 % |
| 2 | 104 | 37,1 % |
| 3 ou mais | 11 | 3,9 % |
| Situação atual | | |
| Trabalhador por conta própria | 137 | 48,9 % |
| Trabalhador por conta de outrem | 120 | 42,9 % |
| Desempregado | 13 | 4,6 % |
| Estudante | 9 | 3,2 % |
| Já criou alguma empresa? | | |
| Sim | 146 | 52,1 % |
| Não | 133 | 47,5 % |

Fonte: elaboração própria

4.2 Equilíbrio face à carga laboral

Nesta secção, procurou avaliar-se a forma como os participantes percecionam a carga de trabalho e a sua gestão no quotidiano profissional, considerando aspetos como prazos de trabalho, quantidade de tarefas e impacto do trabalho na vida pessoal.

A análise da Tabela 2 evidencia que a afirmação que obteve maior nível de concordância foi “Consigo gerir a minha carga de trabalho sem que interfira com a minha vida pessoal”, com 46,4% nas opções 4- Concorde e 5- Concordo Totalmente e uma média de 3,10. Resultados semelhantes foram registados na perceção de que “as expectativas e os prazos no trabalho são razoáveis” (42,1% de concordância e média de 3,00) e de que a “quantidade de trabalho atribuída é justa e apropriada” (38,2% de concordância e média de 2,99).

Em contrapartida, a afirmação “Consigo concluir o meu trabalho durante o horário normal sem precisar fazer horas extras” revelou uma perceção mais crítica com 49,7% dos participantes em desacordo com esta afirmação, resultando numa média de 2,94. Ainda mais desfavoráveis foram os resultados do item “Raramente me sinto sobrecarregado/a pelas minhas responsabilidades profissionais”, com 58,9% de discordância e a média mais baixa da escala (2,65).

De forma global, os resultados sugerem que, apesar de uma parte dos inquiridos considerar razoáveis alguns aspetos do seu volume de trabalho, existe uma perceção significativa de sobrecarga e de dificuldades em manter a carga laboral dentro dos limites equilibrados, especialmente no que diz respeito à necessidade de realizar horas extra e à sensação de sobrecarga associada às responsabilidades profissionais.

Tabela 2- Equilíbrio face à carga laboral

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Média |
|---|------|-------|-------|-------|------|-------|
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | |
| Consigo gerir a minha carga de trabalho sem que interfira com a minha vida pessoal. | 5,7% | 30,0% | 17,1% | 41,8% | 4,6% | 3,10 |
| Consigo concluir o meu trabalho durante o horário normal sem precisar fazer horas extras. | 6,1% | 43,6% | 8,9% | 32,5% | 8,6% | 2,94 |
| As expectativas e os prazos no meu trabalho são razoáveis. | 6,1% | 33,6% | 17,9% | 38,2% | 3,9% | 3,00 |
| Sinto que a quantidade de trabalho que me é atribuída é justa e apropriada. | 5,0% | 33,2% | 22,9% | 34,3% | 3,9% | 2,99 |
| Raramente me sinto sobrecarregado(a) pelas minhas responsabilidades profissionais. | 9,6% | 49,3% | 10,4% | 27,5% | 2,9% | 2,65 |

Fonte: Elaboração própria

A Tabela 3 demonstra a comparação entre mulheres e homens relativamente às perceções sobre o equilíbrio face à carga laboral. De uma maneira geral, observa-se que as médias das respostas masculinas são ligeiramente superiores às médias das respostas femininas em praticamente todos os itens, o que sugere uma perceção mais positiva por parte dos homens quanto à capacidade de gerir o trabalho sem que este interfira com a vida pessoal.

O maior contraste verifica-se na afirmação “Consigo gerir a minha carga de trabalho sem que interfira com a minha vida pessoal”, na qual as mulheres apresentam uma média de 2,87, inferior à dos homens de 3,42. Ainda assim, o valor de significância associado ($sig=0,243$) indica que esta diferença não é estatisticamente significativa.

Resultados semelhantes apresentam-se também nos restantes itens como no “Consigo concluir o meu trabalho durante o horário normal sem precisar fazer horas extras” ($sig=0,795$), “As expectativas e os prazos no meu trabalho são razoáveis” ($sig=0,307$), “Sinto que a quantidade de trabalho que me é atribuída é justa e apropriada” ($sig=0,817$) e, por fim, “Raramente me sinto sobrecarregado(a) pelas minhas responsabilidades profissionais” ($sig= 0,088$). Em todos estes casos, as diferenças entre

gêneros não atingem significância estatística, apesar dos homens parecerem apresentar percepções ligeiramente mais favoráveis.

Os resultados sugerem que as mulheres percecionam de forma ligeiramente mais negativa a sua carga laboral e o impacto desta no equilíbrio pessoal, ainda que as diferenças entre gêneros não sejam estatisticamente relevantes.

Tabela 3- *Diferenças de género no equilíbrio face à carga laboral*

| | Mulheres | Homens | Geral | Teste t | Sig |
|---|----------|--------|-------|---------|-------|
| Consigo gerir a minha carga de trabalho sem que interfira com a minha vida pessoal. | 2,87 | 3,42 | 3,10 | -4,333 | 0,243 |
| Consigo concluir o meu trabalho durante o horário normal sem precisar fazer horas extras. | 2,93 | 2,93 | 2,94 | 0,031 | 0,795 |
| As expectativas e os prazos no meu trabalho são razoáveis. | 2,96 | 3,05 | 3,00 | -0,732 | 0,307 |
| Sinto que a quantidade de trabalho que me é atribuída é justa e apropriada. | 2,86 | 3,17 | 2,99 | -2,509 | 0,817 |
| Raramente me sinto sobrecarregado(a) pelas minhas responsabilidades profissionais. | 2,54 | 2,78 | 2,65 | -1,774 | 0,088 |

Fonte: Elaboração própria

Após a análise das percepções gerais de homens e mulheres relativamente ao equilíbrio face à carga laboral, segue-se a comparação entre empreendedores e empreendedoras, de modo a compreender se o contexto do empreendedorismo acentua ou atenua as diferenças observadas entre gêneros.

De acordo com a Tabela 4, os resultados indicam diferenças mais acentuadas entre empreendedores masculinos e femininos do que verificadas entre homens e mulheres no total da amostra. De forma geral, as empreendedoras revelam médias inferiores em todos os itens, refletindo uma percepção mais negativa quanto à gestão da carga laboral e ao equilíbrio com a vida pessoal.

A maior diferença verifica-se na afirmação “Consigo gerir a minha carga de trabalho sem que interfira com a minha vida pessoal”, onde as empreendedoras apresentam uma média de 2,56, face a 3,47 nos empreendedores. Apesar do valor de significância 0,846 não indicar significância estatística, a discrepância nas médias é expressiva e sugere uma maior dificuldade percebida pelas mulheres empreendedoras em gerir simultaneamente as responsabilidades profissionais e pessoais.

Diferenças estatisticamente significativas são observadas em várias variáveis. Nas afirmações “Consigo concluir o meu trabalho durante o horário normal sem precisar fazer horas extras” ($sig=0,005$), “As expectativas e os prazos no meu trabalho são razoáveis” ($sig<0,001$), “Sinto que a quantidade de trabalho que me é atribuída é justa e apropriada” ($sig=0,041$) e “Raramente me sinto sobrecarregado(a) pelas minhas responsabilidades profissionais” ($sig<0,001$), os resultados revelam diferenças estatisticamente significativas entre empreendedoras e empreendedores.

A afirmação “Raramente me sinto sobrecarregado(a) pelas minhas responsabilidades profissionais” destaca-se particularmente, apresentando a média mais baixa entre as empreendedoras (2,06) e uma diferença acentuada face aos empreendedores (2,73).

De modo geral, estes resultados permitem concluir que, enquanto entre homens e mulheres em geral não se observam diferenças estatisticamente significativas, quando a análise incide sobre o empreendedorismo, as discrepâncias tornam-se mais evidentes. Assim, as empreendedoras sentem-se mais sobrecarregadas e menos capazes de gerir a carga laboral sem impacto na vida pessoal, o que poderá estar relacionado com uma maior acumulação de responsabilidades, tanto profissionais como familiares.

Estes dados reforçam a importância de considerar o género como um fator determinante na perceção do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal no contexto do empreendedorismo.

Tabela 4- Diferenças de género entre empreendedores no equilíbrio face à carga laboral

| | Empreendedoras Femininas | Empreendedores Mascullinos | Geral | Teste t | Sig |
|---|-----------------------------|-------------------------------|-------|---------|--------|
| Consigo gerir a minha carga de trabalho sem que interfira com a minha vida pessoal. | 2,56 | 3,47 | 3,10 | -6,065 | 0,846 |
| Consigo concluir o meu trabalho durante o horário normal sem precisar fazer horas extras. | 2,44 | 2,67 | 2,94 | -1,403 | 0,005 |
| As expectativas e os prazos no meu trabalho são razoáveis. | 2,65 | 2,89 | 3,00 | -1,496 | <0,001 |
| Sinto que a quantidade de trabalho que me é atribuída é justa e apropriada. | 2,60 | 3,03 | 2,99 | -2,793 | 0,041 |
| Raramente me sinto sobrecarregado(a) pelas minhas responsabilidades profissionais. | 2,06 | 2,73 | 2,65 | -4,317 | <0,001 |

Fonte: Elaboração própria

4.3 Compatibilidade entre família e trabalho

Esta dimensão teve como objetivo compreender até que ponto os participantes percecionam equilíbrio e compatibilidade entre as suas responsabilidades familiares e profissionais, avaliando a presença de potenciais conflitos ou, pelo contrário, a possibilidade de integração harmoniosa entre estas duas esferas. Para o efeito, foi utilizada uma escala de Likert de 5 pontos (1-Discordo totalmente; 5-Concordo totalmente).

De acordo com a Tabela 5, a afirmação com maior concordância foi “O meu horário de trabalho permite-me estar presente em eventos e obrigações familiares importantes”, com 62,1 % de respostas positivas (4 e 5) e uma média de 3,41. De forma semelhante,

59,7 % dos participantes afirmaram conseguir lidar com as responsabilidades familiares sem comprometer o desempenho no trabalho (média de 3,35).

Por outro lado, a percepção de que “as responsabilidades familiares são compatíveis com as responsabilidades profissionais” revelou-se menos consensual, com 49,3 % de concordância e uma média de 3,21. Ainda mais críticos foram os resultados das afirmações “Não tenho de sacrificar tempo em família para cumprir exigências profissionais” (45,4 % de opções positivas e média de 3,10) e “Conciliar responsabilidades familiares e profissionais não é, para mim, uma fonte de stress” (45,7 % de opções positivas e média 3,04).

No geral, estes resultados sugerem que, embora exista uma percepção relativamente positiva sobre a possibilidade de gerir simultaneamente responsabilidades familiares e laborais, permanece uma tensão entre estas duas dimensões da vida dos indivíduos, visível na necessidade de, em alguns casos, sacrificar o tempo em família e na persistência de níveis de stress associados à conciliação.

Tabela 5- Compatibilidade entre família e trabalho

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Média |
|---|------|-------|-------|--------|------|-------|
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | |
| As minhas responsabilidades familiares são compatíveis com as minhas responsabilidades profissionais. | 4,3% | 27,9% | 14,3% | 49,3% | 3,9% | 3,21 |
| Conseguo lidar com as responsabilidades familiares sem comprometer o meu desempenho no trabalho. | 2,1% | 26,1% | 11,8% | 53,6% | 6,1% | 3,35 |
| O meu horário de trabalho permite-me estar presente em eventos e obrigações familiares importantes. | 3,9% | 23,6% | 10,0% | 52,52% | 9,6% | 3,41 |
| Não tenho de sacrificar tempo em família para cumprir exigências profissionais. | 3,6% | 34,3% | 16,4% | 39,3% | 6,1% | 3,10 |
| Conciliar responsabilidades familiares e profissionais não é, para mim, uma fonte de stress. | 6,8% | 32,5% | 14,6% | 41,1% | 4,6% | 3,04 |

Fonte: elaboração própria

A Tabela 6 apresenta a comparação entre mulheres e homens em relação à compatibilidade entre responsabilidades familiares e profissionais. Pode observar-se que os homens apresentam médias consistentemente superiores às das mulheres em todos os itens avaliados, o que indica uma percepção mais favorável quanto à conciliação entre a vida familiar e profissional.

A diferença mais significativa verifica-se na afirmação “As minhas responsabilidades familiares são compatíveis com as minhas responsabilidades profissionais”, onde os homens registam uma média de 3,55 e as mulheres apresentam 2,97. Esta diferença revela-se estatisticamente significativa ($sig=0,003$), sugerindo que as mulheres enfrentam maiores dificuldades na compatibilização das exigências familiares com as profissionais.

As afirmações “Consigo lidar com as responsabilidades familiares sem comprometer o meu desempenho no trabalho” ($sig<0,001$) e “O meu horário de trabalho permite-me estar presente em eventos e obrigações familiares importantes” ($sig<0,001$), apresentam resultados semelhantes, ambos com diferenças significativas a favor dos homens, reforçando a percepção de maior facilidade masculina em gerir estas duas vertentes.

Já nas afirmações “Não tenho de sacrificar tempo em família para cumprir exigências profissionais” ($sig=0,274$) e “Conciliar responsabilidades familiares e profissionais não é, para mim, uma fonte de stress” ($sig=0,566$), embora as médias se mantenham superiores entre os homens, as diferenças não atingem significância estatística, o que indica compreensões semelhantes entre géneros nestes aspetos específicos.

Estes resultados evidenciam que as mulheres percecionam de forma mais negativa a compatibilidade entre as variáveis familiar e profissional, sendo as diferenças entre géneros mais acentuadas nos aspetos ligados à presença em compromissos familiares e ao impacto das responsabilidades pessoais no desempenho profissional. Isto sugere que as mulheres continuam a enfrentar maiores desafios na conciliação entre o trabalho e a família, possivelmente devido à distribuição desigual das tarefas domésticas e dos cuidados familiares.

Tabela 6- Diferenças de gênero face à compatibilidade entre família e trabalho

| | Mulheres | Homens | Geral | Teste t | Sig |
|---|----------|--------|-------|---------|--------|
| As minhas responsabilidades familiares são compatíveis com as minhas responsabilidades profissionais. | 2,97 | 3,55 | 3,21 | -4,938 | 0,003 |
| Consigo lidar com as responsabilidades familiares sem comprometer o meu desempenho no trabalho. | 3,22 | 3,55 | 3,35 | -2,827 | <0,001 |
| O meu horário de trabalho permite-me estar presente em eventos e obrigações familiares importantes. | 3,25 | 3,63 | 3,41 | -3,001 | <0,001 |
| Não tenho de sacrificar tempo em família para cumprir exigências profissionais. | 2,93 | 3,32 | 3,10 | -3,094 | 0,274 |
| Conciliar responsabilidades familiares e profissionais não é, para mim, uma fonte de stress. | 2,90 | 3,25 | 3,04 | -2,673 | 0,566 |

Fonte: elaboração própria

A Tabela 7 apresenta os resultados relativos à percepção da compatibilidade entre as responsabilidades familiares e profissionais, comparando empreendedoras femininas e empreendedores masculinos. De modo geral, observa-se que os empreendedores masculinos apresentam médias superiores em todos os itens, o que indica uma percepção mais favorável da conciliação.

Na afirmação “As minhas responsabilidades familiares são compatíveis com as minhas responsabilidades profissionais”, a diferença é acentuada já que os homens têm 3,60 e as mulheres 2,66 ($sig=0,011$), evidenciando que as empreendedoras enfrentam maiores desafios em equilibrar as exigências do trabalho e família. Semelhantemente, a afirmação “O meu horário de trabalho permite-me estar presente em eventos e obrigações familiares importantes” apresenta uma grande diferença estatisticamente significativa ($sig<0,001$), com média de 3,78 para os homens e 2,97 para as mulheres, reforçando a percepção de menor flexibilidade e maior pressão temporal entre as empreendedoras.

Embora as médias também sejam mais elevadas entre os empreendedores nas afirmações “Consigo lidar com as responsabilidades familiares sem comprometer o meu desempenho no trabalho”, “Conciliar responsabilidades familiares e profissionais não é, para mim, uma fonte de stress” e “Não tenho de sacrificar tempo em família para cumprir exigências profissionais”, as diferenças não atingem significância estatística ($sig=0,052$, $sig=0,102$ e $sig=0,694$).

Em síntese, os resultados demonstram que as empreendedoras sentem uma maior dificuldade em compatibilizar as responsabilidades familiares e profissionais. Estas diferenças podem estar associadas à sobrecarga de tarefas tradicionalmente atribuídas às mulheres, bem como às exigências específicas do empreendedorismo, que frequentemente implicam horários imprevisíveis e extensos.

Tabela 7- *Diferenças de género entre empreendedores face à compatibilidade entre família e trabalho*

| | Empreendedoras Femininas | Empreendedores Masculinos | Geral | Teste t | Sig |
|---|-----------------------------|------------------------------|-------|---------|--------|
| As minhas responsabilidades familiares são compatíveis com as minhas responsabilidades profissionais. | 2,66 | 3,60 | 3,21 | -6,094 | 0,011 |
| Consigo lidar com as responsabilidades familiares sem comprometer o meu desempenho no trabalho. | 2,77 | 3,49 | 3,35 | -4,712 | 0,052 |
| O meu horário de trabalho permite-me estar presente em eventos e obrigações familiares importantes. | 2,97 | 3,78 | 3,41 | -5,041 | <0,001 |
| Não tenho de sacrificar tempo em família para cumprir exigências profissionais. | 2,58 | 3,34 | 3,10 | -4,918 | 0,694 |
| Conciliar responsabilidades familiares e profissionais não é, para mim, uma fonte de stress. | 2,51 | 3,27 | 3,04 | -4,740 | 0,102 |

Fonte: elaboração própria

4.4 Normas sociais, valores e papéis de género

Esta dimensão procurou avaliar de que forma fatores culturais e sociais influenciam a perceção dos indivíduos relativamente à conciliação entre a vida pessoal e profissional. Para o efeito, foi utilizada uma escala de Likert de 5 pontos (1-Discordo totalmente; 5-Concordo totalmente).

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 8, a afirmação com maior concordância foi “Sinto que o meu papel é respeitado tanto no trabalho quanto em casa”, com 71,4 % de respostas positivas (4 e 5) e uma média de 3,65. Seguida da perceção de confiança em “seguir a carreira e, ao mesmo tempo, cumprir os papéis familiares”, com 61,1 % de concordância e média de 3,43.

Por outro lado, a existência de reconhecimento social da importância de conciliar a vida profissional com a vida pessoal obteve valores menos expressivos, com 45,7 % de concordância e média de 3. De forma semelhante, a afirmação “Normas e valores culturais são favoráveis à integração no mercado de trabalho” registou uma média de 3,32, refletindo opiniões relativamente equilibradas.

No que diz respeito aos papéis tradicionais de género, os resultados sugerem que estes ainda exercem algum impacto, ainda que não de forma totalmente negativa, já que 57,9 % dos inquiridos concordaram com a ideia de que tais papéis não afetam negativamente o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (média de 3,29).

De forma global, estes resultados evidenciam que, apesar de existir algum reconhecimento e apoio cultural ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, persistem desafios associados ao peso das normas sociais e à insuficiência de reconhecimento institucional e social da conciliação como um valor essencial.

Tabela 8-*Normas sociais, valores e papéis de género*

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Média |
|---|------|-------|-------|-------|------|-------|
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | |
| Normas e valores culturais são favoráveis à integração no mercado de trabalho. | 2,5% | 27,5% | 10,0% | 53,2% | 5,7% | 3,32 |
| Sinto que o meu papel é respeitado tanto no trabalho quanto em casa. | 0,7% | 13,6% | 13,6% | 63,2% | 8,2% | 3,65 |
| Há um reconhecimento social da importância de conciliar a vida profissional com a vida pessoal. | 7,1% | 35,0% | 11,4% | 42,1% | 3,6% | 3,00 |
| Os papéis tradicionais de género não impactam negativamente o meu equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. | 4,6% | 27,1% | 10,0% | 50,4% | 7,5% | 3,29 |
| Sinto-me confiante para seguir a minha carreira e, ao mesmo tempo, cumprir os meus papéis familiares. | 1,8% | 22,9% | 13,9% | 53,2% | 7,9% | 3,43 |

Fonte: elaboração própria

A Tabela 9 apresenta os resultados relativos à perceção dos participantes sobre o impacto das normas sociais, valores culturais e papéis de género na conciliação entre a vida pessoal e profissional. Nesta tabela verificam-se diferenças estatisticamente significativas entre mulheres e homens em quase todos os itens, o que evidencia que o género continua a influenciar a forma como estas dimensões são experienciadas no contexto laboral e familiar.

As médias mais elevadas entre os homens em todos os indicadores demonstram uma perceção mais positiva relativamente ao contexto sociocultural. Por exemplo, na afirmação “Normas e valores culturais são favoráveis à integração no mercado de trabalho”, os homens registam uma média de 3,84 e 2,97 nas mulheres, com diferença estatisticamente significativa ($sig < 0,001$). Este resultado sugere que as mulheres sentem maiores barreiras culturais e sociais no acesso ao mercado de trabalho, o que pode refletir a persistência de estereótipos e desigualdades de género.

De igual modo, na afirmação “Os papéis tradicionais de género não impactam negativamente o meu equilíbrio entre a vida profissional e pessoal” observa-se uma média de 3,84 para os homens e 2,91 para as mulheres ($sig < 0,001$). Estes resultados reforçam

que as mulheres continuam a ver os papéis de gênero tradicionais como um obstáculo ao equilíbrio entre responsabilidades familiares e profissionais.

Além disso, os homens sentem-se mais respeitados tanto no trabalho quanto em casa com uma média de 3,88, enquanto as mulheres apresentam uma média inferior de 3,50, com diferenças significativas ($sig < 0,001$).

No item “Sinto-me confiante para seguir a minha carreira e, ao mesmo tempo, cumprir os meus papéis familiares”, a diferença também é significativa ($sig < 0,001$), o que indica que os homens demonstram maior autoconfiança na gestão simultânea das tarefas a nível pessoal e profissional, ao passo que as mulheres revelam maior dificuldade em conciliar essas dimensões.

Por fim, na afirmação “Há um reconhecimento social da importância de conciliar a vida profissional com a vida pessoal” apesar de não ser estatisticamente significativa ($sig = 0,095$), observa-se uma tendência semelhante, com os homens a apresentarem uma visão mais positiva.

Estes resultados evidenciam que as normas sociais e os valores culturais continuam a exercer uma influência desigual entre homens e mulheres, o que condiciona o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.

Tabela 9- *Diferenças de gênero na percepção de normas sociais, valores e papéis de gênero*

| | Mulheres | Homens | Geral | Teste t | Sig |
|---|----------|--------|-------|---------|--------|
| Normas e valores culturais são favoráveis à integração no mercado de trabalho. | 2,97 | 3,84 | 3,32 | -8,254 | <0,001 |
| Sinto que o meu papel é respeitado tanto no trabalho quanto em casa. | 3,5 | 3,88 | 3,65 | -4,058 | <0,001 |
| Há um reconhecimento social da importância de conciliar a vida profissional com a vida pessoal. | 2,77 | 3,34 | 3,00 | -4,426 | 0,095 |
| Os papéis tradicionais de gênero não impactam negativamente o meu equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. | 2,91 | 3,84 | 3,29 | -8,335 | <0,001 |
| Sinto-me confiante para seguir a minha carreira e, ao mesmo tempo, cumprir os meus papéis familiares. | 3,22 | 3,73 | 3,43 | -4,561 | <0,001 |

Fonte: elaboração própria

A análise comparativa entre empreendedores e empreendedoras, apresentada na Tabela 10, revela diferenças ainda mais expressivas do que aquelas observadas entre mulheres e homens em geral.

A discrepância mais acentuada observa-se no item “Normas e valores culturais são favoráveis à integração no mercado de trabalho”, com uma diferença significativa entre empreendedoras (2,42) e empreendedores (3,92) ($sig < 0,001$). Este resultado reforça a ideia de que as mulheres empreendedoras percebem o ambiente cultural e institucional como menos inclusivo e mais permeado por barreiras de gênero, especialmente no acesso a oportunidades e reconhecimento profissional.

Tendências semelhantes são verificadas nas afirmações “Os papéis tradicionais de gênero não impactam negativamente o meu equilíbrio entre a vida profissional e pessoal”, “Sinto que o meu papel é respeitado tanto no trabalho quanto em casa” e “Sinto-me

confiante para seguir a minha carreira e, ao mesmo tempo, cumprir os meus papéis familiares” com valores estatisticamente significativos ($sig < 0,001$, $sig < 0,001$ e $sig = 0,004$ respetivamente).

Já na afirmação “Há um reconhecimento social da importância de conciliar a vida profissional com a vida pessoal” embora a média das empreendedoras seja na mesma inferior à dos empreendedores masculinos, não existe relevância significativa ($sig = 0,224$).

Quando comparado com a análise anterior, observa-se que as disparidades de género ainda são mais pronunciadas no contexto do empreendedorismo. Enquanto as mulheres, de modo geral, já percecionavam maiores desafios culturais, as empreendedoras evidenciam uma sensação ampliada de desigualdade e falta de reconhecimento social, o que sugere que o percurso empreendedor feminino continua a ser condicionado por fatores simbólicos de género.

Tabela 10- *Diferenças de género entre empreendedores na percepção de normas sociais, valores e papéis de género*

| | Empreendedoras Femininas | Empreendedores Masculinos | Geral | Teste t | Sig |
|---|-----------------------------|------------------------------|-------|---------|--------|
| Normas e valores culturais são favoráveis à integração no mercado de trabalho. | 2,42 | 3,92 | 3,32 | -11,962 | <0,001 |
| Sinto que o meu papel é respeitado tanto no trabalho quanto em casa. | 3,49 | 3,99 | 3,65 | -4,169 | <0,001 |
| Há um reconhecimento social da importância de conciliar a vida profissional com a vida pessoal. | 2,34 | 3,29 | 3,00 | -5,643 | 0,224 |
| Os papéis tradicionais de género não impactam negativamente o meu equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. | 2,54 | 3,95 | 3,29 | -10,239 | <0,001 |
| Sinto-me confiante para seguir a minha carreira e, ao mesmo tempo, cumprir os meus papéis familiares. | 2,83 | 3,75 | 3,43 | -6,538 | 0,004 |

Fonte: elaboração própria

4.5 Oportunidades de desenvolvimento de carreira

Nesta dimensão, procurou-se analisar as perceções dos participantes relativamente às oportunidades de desenvolvimento profissional e ao incentivo à progressão na carreira, bem como à compatibilidade destas oportunidades com a vida pessoal e familiar. Foi utilizada uma escala de Likert de 5 pontos (1-Discordo totalmente; 5-Concordo totalmente).

Tal como é possível ver na Tabela 11, a afirmação “Sinto-me incentivado(a) a procurar progresso na minha carreira” obteve a média mais elevada (3,42), com 57,5 % dos participantes a concordar, revelando um sentimento positivo em relação ao incentivo individual para desenvolvimento profissional. De forma semelhante, 50,4 % dos inquiridos concordaram que “A minha empresa apoia o desenvolvimento de carreira, em paralelo com os objetivos pessoais” o que resultou numa média de 3,22.

Por outro lado, a perceção sobre igualdade de oportunidades sem preconceito de género foi mais crítica com apenas 40,7 % a concordarem que “As oportunidades de desenvolvimento profissional são oferecidas sem preconceito de género” registando uma média de 2,89. Também relativamente à compatibilidade com a vida pessoal, 47,2 % dos participantes concordaram que “O meu desenvolvimento profissional não compromete o meu tempo pessoal ou familiar”, com média de 3,09.

Em suma, os resultados sugerem que, embora os participantes reconheçam incentivo e apoio ao progresso profissional, existem perceções de desigualdade e potenciais conflitos com a vida pessoal, indicando que nem todas as oportunidades de desenvolvimento são percebidas como plenamente acessíveis ou compatíveis com os objetivos pessoais e familiares.

Tabela 11- Oportunidades de Desenvolvimento de Carreira

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Média |
|---|------|-------|-------|-------|------|-------|
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | |
| As oportunidades de desenvolvimento profissional são oferecidas sem preconceito de gênero. | 7,5% | 40,0% | 11,4% | 37,1% | 3,6% | 2,89 |
| Sinto-me incentivado(a) a procurar progresso na minha carreira. | 1,8% | 21,1% | 19,3% | 48,6% | 8,9% | 3,42 |
| O meu desenvolvimento profissional não compromete o meu tempo pessoal ou familiar. | 3,6% | 35,0% | 13,6% | 42,9% | 4,3% | 3,09 |
| A minha empresa apoia o desenvolvimento de carreira, em paralelo com os objetivos pessoais. | 5,0% | 21,8% | 22,1% | 47,5% | 2,9% | 3,22 |

Fonte: elaboração própria

A análise das percepções sobre as oportunidades de desenvolvimento de carreira evidencia diferenças significativas entre mulheres e homens, tanto na forma como avaliam as oportunidades disponíveis quanto no impacto destas sobre o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A afirmação “As oportunidades de desenvolvimento profissional são oferecidas sem preconceito de gênero” apresenta uma grande diferença nas médias com 2,44 para as mulheres e 3,55 para os homens, ainda que sem significância estatística ($sig=0,587$). Apesar disso, a diferença observada sugere que as mulheres tendem a perceber mais barreiras relacionadas com a igualdade de gênero no acesso a oportunidades de progressão e crescimento profissional.

Relativamente ao incentivo à progressão, os resultados indicam que os homens se sentem mais encorajados a evoluir profissionalmente (3,72) do que mulheres (3,22), com uma diferença estatisticamente significativa ($sig<0,001$). Este resultado sugere que as mulheres podem enfrentar um ambiente menos estimulante ou sentir menor reconhecimento das suas competências e ambições profissionais.

Já na afirmação “O meu desenvolvimento profissional não compromete o meu tempo pessoal ou familiar” a diferença entre géneros também é clara com 2,79 de média para as mulheres e 3,51 para os homens e estatisticamente significativa ($sig=0,027$). As

mulheres revelam uma maior dificuldade em conciliar o investimento na carreira com o tempo pessoal e familiar.

Por fim, quanto à percepção do apoio organizacional ao desenvolvimento de carreira, as mulheres registam novamente uma média inferior de 2,98 comparativamente com a dos homens de 3,54, no entanto, a diferença não apresenta um valor de significância ($sig=0,061$).

Em conjunto, estes resultados indicam que, apesar da crescente atenção à igualdade de género no mercado de trabalho, as mulheres continuam a ter uma percepção menos equitativa do contexto profissional em termos de conciliação entre os papéis laboral e familiar. Esta percepção correlaciona-se de forma consistente com as dimensões anteriores, o que sugere que a distribuição desigual das responsabilidades familiares e a persistência de normas de género tradicionais ainda condicionam as oportunidades de desenvolvimento de carreira e o sentimento de progressão profissional equilibrada.

Tabela 12- *Diferenças de género na percepção de oportunidades de Desenvolvimento de Carreira*

| | Mulheres | Homens | Geral | Teste t | Sig |
|---|----------|--------|-------|---------|--------|
| As oportunidades de desenvolvimento profissional são oferecidas sem preconceito de género. | 2,44 | 3,55 | 2,89 | -9,568 | 0,587 |
| Sinto-me incentivado(a) a procurar progresso na minha carreira. | 3,22 | 3,72 | 3,42 | -4,488 | <0,001 |
| O meu desenvolvimento profissional não compromete o meu tempo pessoal ou familiar. | 2,79 | 3,51 | 3,09 | -6,021 | 0,027 |
| A minha empresa apoia o desenvolvimento de carreira, em paralelo com os objetivos pessoais. | 2,98 | 3,54 | 3,22 | -4,987 | 0,061 |

Fonte: Elaboração própria

Ao analisar as percepções sobre as oportunidades de desenvolvimento de carreira entre empreendedoras e empreendedores, observam-se padrões semelhantes aos verificados na comparação geral por género, ainda que com algumas nuances próprias do contexto empreendedor.

Na afirmação “As oportunidades de desenvolvimento profissional são oferecidas sem preconceito de género”, as empreendedoras apresentam uma média inferior com 2,18 à dos empreendedores com 3,64. Apesar de a diferença não ser estatisticamente significativa ($sig=0,132$), a discrepância nas médias reforça a tendência já previamente observada.

Em relação à afirmação “Sinto-me incentivado(a) a procurar progresso na minha carreira” os resultados revelam diferenças estatisticamente significativas ($sig=0,001$). Os empreendedores masculinos obtêm uma média de 3,79 e as empreendedoras obtêm uma média de 2,99. Este resultado sugere que as mulheres empreendedoras tendem a sentir-se menos incentivadas ou reconhecidas no seu percurso profissional.

Já a variável “O meu desenvolvimento profissional não compromete o meu tempo pessoal ou familiar” evidencia uma diferenças de percepção semelhantes (2,58 para empreendedoras e 3,58 para empreendedores), embora sem significância estatística ($sig=0,671$).

Por fim, a afirmação “A minha empresa apoia o desenvolvimento de carreira, em paralelo com os objetivos pessoais” apresenta médias de 3,01 para as empreendedoras e 3,71 para os empreendedores, com uma diferença estatisticamente significativa ($sig=0,001$). Estes resultados indicam que as mulheres percecionam um menor apoio organizacional para conciliar a evolução profissional com os objetivos pessoais.

De uma forma geral, estes resultados sugerem que as desigualdades de género no desenvolvimento de carreira persistem também no contexto do empreendedorismo, onde se esperaria maior autonomia e liberdade para gerir o equilíbrio entre os papéis pessoais e profissionais.

Tabela 13- *Diferenças de género entre empreendedores na percepção de oportunidades de desenvolvimento de carreira*

| | Empreendedoras Femininas | Empreendedores Masculinis | Geral | Teste t | Sig |
|---|-----------------------------|------------------------------|-------|---------|-------|
| As oportunidades de desenvolvimento profissional são oferecidas sem preconceito de género. | 2,18 | 3,64 | 2,89 | -11,600 | 0,132 |
| Sinto-me incentivado(a) a procurar progresso na minha carreira. | 2,99 | 3,79 | 3,42 | -5,906 | 0,001 |
| O meu desenvolvimento profissional não compromete o meu tempo pessoal ou familiar. | 2,58 | 3,58 | 3,09 | -6,653 | 0,671 |
| A minha empresa apoia o desenvolvimento de carreira, em paralelo com os objetivos pessoais. | 3,01 | 3,71 | 3,22 | -5,491 | 0,001 |

Fonte: Elaboração própria

4.6 Apoio organizacional na conciliação trabalho-vida pessoal

Nesta secção, foi analisado em que medida os participantes percecionam o apoio da organização na conciliação entre a vida profissional e pessoal, incluindo políticas de flexibilidade, compreensão por parte dos superiores e cultura organizacional favorável ao equilíbrio. Para tal, foi utilizada uma escala de Likert de 5 pontos (1- Discordo totalmente; 5- Concordo totalmente).

Os resultados apresentados na Tabela 14 indicam que a afirmação com maior concordância foi “Os meus superiores são compreensivos quando questões pessoais interferem no meu trabalho”, registando 62,9 % de respostas positivas e uma média de 3,54. Seguiram-se percepções positivas relativamente à existência de uma cultura de

respeito pelo tempo pessoal e pelos limites individuais na empresa, com 55,4 % de concordância e média de 3,40.

Também as afirmações “A minha empresa valoriza e apoia a necessidade de conciliação entre a vida pessoal e profissional” e “A minha empresa oferece opções de trabalho flexíveis que ajudam a equilibrar a vida pessoal e profissional” apresentaram níveis de concordância elevados, com médias de 3,35 e 3,32, respetivamente, indicando que os participantes percebem o esforço organizacional para facilitar o equilíbrio.

Para concluir, estes resultados evidenciam que, apesar de existirem práticas e políticas de suporte, a percepção de apoio organizacional ainda não é absoluta, embora se reconheça uma tendência positiva na promoção de flexibilidade e compreensão por parte da empresa e dos superiores.

Tabela 14- *Apoio organizacional*

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Média |
|---|------|-------|-------|-------|------|-------|
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | |
| A minha empresa oferece opções de trabalho flexíveis que ajudam a equilibrar a vida pessoal e profissional. | 5,0% | 20,0% | 17,5% | 51,4% | 5,4% | 3,32 |
| A minha empresa valoriza e apoia a necessidade de conciliação entre a vida pessoal e profissional. | 3,6% | 18,6% | 22,9% | 48,6% | 6,1% | 3,35 |
| Os meus superiores são compreensivos quando questões pessoais interferem no meu trabalho. | 1,4% | 13,6% | 21,4% | 56,1% | 6,8% | 3,54 |
| Existe uma cultura de respeito pelo tempo pessoal e pelos limites individuais na minha empresa. | 2,5% | 15,7% | 25,7% | 50,4% | 5,0% | 3,40 |

Fonte: elaboração própria

A análise das percepções relativas ao apoio organizacional evidencia diferenças entre mulheres e homens. De forma geral, as médias obtidas revelam que os homens percebem maior suporte e compreensão por parte das organizações e dos superiores.

Na afirmação “A minha empresa oferece opções de trabalho flexíveis que ajudam a equilibrar a vida pessoal e profissional”, as mulheres registam uma média de 3,10, enquanto os homens apresentam 3,63. Esta diferença estatisticamente significativa

($sig=0,004$) demonstra que os homens percebem um maior acesso a medidas de flexibilidade laboral.

Semelhantemente, na variável “A minha empresa valoriza e apoia a necessidade de conciliação entre a vida pessoal e profissional”, a diferença de médias é relevante (3,11 para as mulheres e 3,70 para os homens), com um nível de significância elevado ($sig<0,001$). Estes resultados reforçam a ideia de que as mulheres continuam a sentir menor reconhecimento institucional das suas necessidades de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Relativamente à compreensão dos superiores quando questões pessoais interferem no trabalho observa-se que as mulheres apresentam uma média de 3,37 e os homens de 3,78 ($sig<0,001$). Esta diferença evidencia que homens sentem maior empatia e apoio.

Por fim, a variável “Existe uma cultura de respeito pelo tempo pessoal e pelos limites individuais na minha empresa” apresenta igualmente diferenças significativas ($sig<0,001$), com médias de 3,18 para as mulheres e 3,71 para os homens. Tal resultado reforça o padrão identificado, demonstrando que as mulheres percebem menor respeito institucional pelos seus limites pessoais.

De forma global, os resultados apontam para uma discrepância consistente nas percepções de apoio organizacional entre géneros, sugerindo que as políticas e práticas internas das empresas ainda não garantem igualdade efetiva na promoção da conciliação trabalho-vida pessoal.

Tabela 15- *Diferenças de género na perceção do apoio organizacional*

| | Mulheres | Homens | Geral | Teste t | Sig |
|---|----------|--------|-------|---------|--------|
| A minha empresa oferece opções de trabalho flexíveis que ajudam a equilibrar a vida pessoal e profissional. | 3,10 | 3,63 | 3,32 | -4,484 | 0,004 |
| A minha empresa valoriza e apoia a necessidade de conciliação entre a vida pessoal e profissional. | 3,11 | 3,70 | 3,35 | -5,478 | <0,001 |
| Os meus superiores são compreensivos quando questões pessoais interferem no meu trabalho. | 3,37 | 3,78 | 3,54 | -4,232 | <0,001 |
| Existe uma cultura de respeito pelo tempo pessoal e pelos limites individuais na minha empresa. | 3,18 | 3,71 | 3,40 | -5,384 | <0,001 |

Fonte: elaboração própria

Os resultados, apresentados na Tabela 16, demonstram diferenças estatisticamente significativas ($sig < 0,001$ em todas as variáveis) entre empreendedoras e empreendedores quanto à perceção do apoio organizacional à conciliação entre a vida profissional e pessoal. Em todas as dimensões avaliadas, os empreendedores masculinos apresentam médias mais elevadas, indicando que sentem maior apoio, compreensão e valorização nas suas organizações.

As empreendedoras, por sua vez, revelam perceções mais baixas quanto à flexibilidade no trabalho, à valorização da conciliação e à cultura de respeito pelos limites pessoais, o que sugere que enfrentam maiores desafios para equilibrar as suas responsabilidades profissionais e familiares. Estes resultados podem refletir diferenças estruturais e culturais no modo como o empreendedorismo feminino é experienciado.

Quando comparadas as análises da Tabela 15 com a Tabela 16, nota-se que apesar das empreendedoras apresentarem valores médios ligeiramente mais elevados do que as mulheres em geral, a diferença entre géneros mantém-se estatisticamente significativa em

todos os indicadores. Isto indica que o empreendedorismo pode atenuar, mas não eliminar as desigualdades no apoio organizacional.

Tabela 16-*Diferenças de género entre empreendedores na percepção do apoio organizacional*

| | Empreendedoras Femininas | Empreendedores Masculinos | Geral | Teste t | Sig |
|---|-----------------------------|------------------------------|-------|---------|--------|
| A minha empresa oferece opções de trabalho flexíveis que ajudam a equilibrar a vida pessoal e profissional. | 3,24 | 3,82 | 3,32 | -4,435 | <0,001 |
| A minha empresa valoriza e apoia a necessidade de conciliação entre a vida pessoal e profissional. | 3,24 | 3,88 | 3,35 | -5,618 | <0,001 |
| Os meus superiores são compreensivos quando questões pessoais interferem no meu trabalho. | 3,28 | 3,87 | 3,54 | -5,591 | <0,001 |
| Existe uma cultura de respeito pelo tempo pessoal e pelos limites individuais na minha empresa. | 3,30 | 3,82 | 3,40 | -4,851 | <0,001 |

Fonte: elaboração própria

4.7 Satisfação com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional

De seguida, procurou perceber-se quais as percepções dos inquiridos relativamente ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Para tal, foi utilizada uma escala de Likert de 5 pontos, onde 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e 5 a “Concordo Totalmente”.

Como se pode deduzir da análise da Tabela 17, a afirmação com maior nível de concordância foi a relacionada com a capacidade de cumprir eficazmente as responsabilidades pessoais e profissionais, sendo que 57,5 % dos participantes atribuíram

valores elevados (opções 4 e 5), registando-se uma média de 3,32. Em seguida surge a percepção de ter tempo suficiente para atividades pessoais ou familiares fora do trabalho, que obteve 53,2 % de respostas positivas (opções 4 e 5) e uma média de 3,18.

Já no que se refere à satisfação com a capacidade de equilibrar o trabalho e a vida pessoal, verificou-se uma posição mais dividida, com 46 % dos inquiridos a concordar (opções 4 e 5), contrastando com 38,6 % que apresentaram uma percepção negativa (opções 1 e 2). A média obtida foi de 3,09 situando-se ligeiramente acima do ponto médio da escala.

Por outro lado, os resultados mais críticos encontram-se nas dimensões relacionadas com o impacto do trabalho. A afirmação “O meu trabalho deixa-me com energia e não esgotado (a)” registou uma percepção geralmente desfavorável, com 59,3 % dos participantes a discordar (opções 1 e 2) e apenas 25,7 % a concordar (opções 4 e 5), obtendo uma média de 2,59. De forma semelhante, a afirmação “Raramente me sinto stressado (a) com o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal” apresentou a média mais baixa (2,58), com 62,8 % das respostas situadas nas opções de discordância (opções 1 e 2).

Em síntese, os resultados indicam que os participantes demonstram uma percepção relativamente positiva no que diz respeito à sua capacidade de cumprir responsabilidades e à gestão do tempo pessoal e familiar, mas revelam dificuldades evidentes na gestão do stress e no impacto do trabalho sobre a energia pessoal, o que evidencia a complexidade inerente ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal.

Tabela 17- *Satisfação com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional*

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Média |
|--|------|-------|-------|-------|------|-------|
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | |
| Sinto-me satisfeito(a) com a minha capacidade de equilibrar o trabalho e a vida pessoal. | 5,7% | 32,9% | 15,0% | 38,9% | 7,1% | 3,09 |
| Tenho tempo suficiente para atividades pessoais ou familiares fora do trabalho. | 5,0% | 31,8% | 9,6% | 46,4% | 6,8% | 3,18 |
| O meu trabalho deixa-me com energia, e não esgotado(a). | 8,6% | 50,7% | 14,3% | 24,6% | 1,1% | 2,59 |
| Raramente me sinto stressado(a) com o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. | 9,6% | 53,2% | 10,0% | 23,2% | 3,6% | 2,58 |
| Consigo cumprir eficazmente as responsabilidades pessoais e profissionais. | 3,6% | 23,6% | 15,0% | 52,9% | 4,6% | 3,32 |

Fonte: elaboração própria

Os resultados apresentados na Tabela 18 indicam diferenças significativas entre mulheres e homens relativamente à satisfação com o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Os homens apresentam médias consistentemente superiores, sugerindo uma perceção mais positiva da sua capacidade de conciliar responsabilidades pessoais e profissionais.

A afirmação “Sinto-me satisfeito(a) com a minha capacidade de equilibrar o trabalho e a vida pessoal” apresenta uma média de 3,31 entre os homens e de 2,93 entre as mulheres, e evidenciando uma diferença estatisticamente significativa ($sig=0,015$). Esta disparidade sugere que as mulheres experienciam uma maior dificuldade em alcançar um equilíbrio satisfatório entre as exigências profissionais e as necessidades pessoais.

Diferenças ainda mais intensas surgem na perceção de disponibilidade de tempo para a vida pessoal e familiar. Os homens registam uma média de 3,54, enquanto as mulheres apresentam apenas uma média de 2,92 ($sig<0,001$), o que reforça a ideia de que as mulheres continuam a enfrentar uma sobrecarga de responsabilidades fora do contexto laboral.

No que se refere à gestão emocional e física, as médias também apontam para um menor bem-estar entre as mulheres. As médias das mulheres comparativamente mais baixas apresentadas nas afirmações “O meu trabalho deixa-me com energia, e não esgotado(a)” (mulher: 2,49; homem: 2,71) e “Raramente me sinto stressado(a) com o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal” (mulher: 2,41; homem: 2,79) indica que o trabalho tende a gerar maior exaustão e stress entre as participantes do sexo feminino.

Por fim, embora a diferença na perceção de eficácia no cumprimento das responsabilidades pessoais e profissionais não seja estatisticamente significativa ($sig=0,150$), os homens ainda apresentam uma média ligeiramente superior (3,51 em relação a 3,18).

Tabela 18- *Diferenças de género face à satisfação com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional*

| | Mulheres | Homens | Geral | Teste t | Sig |
|--|----------|--------|-------|---------|--------|
| Sinto-me satisfeito(a) com a minha capacidade de equilibrar o trabalho e a vida pessoal. | 2,93 | 3,31 | 3,09 | -2,946 | 0,015 |
| Tenho tempo suficiente para atividades pessoais ou familiares fora do trabalho. | 2,92 | 3,54 | 3,18 | -4,966 | <0,001 |
| O meu trabalho deixa-me com energia, e não esgotado(a). | 2,49 | 2,71 | 2,59 | -1,836 | 0,144 |
| Raramente me sinto stressado(a) com o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. | 2,41 | 2,79 | 2,58 | -2,854 | <0,001 |
| Consigo cumprir eficazmente as responsabilidades pessoais e profissionais. | 3,18 | 3,51 | 3,32 | -2,743 | 0,150 |

Fonte: elaboração própria

Ao comparar empreendedoras e empreendedores, observa-se novamente uma tendência consistente com os resultados obtidos entre mulheres e homens em geral, ou seja, os homens apresentam médias superiores em todas as dimensões da satisfação com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, evidenciando uma perceção mais positiva do seu bem-estar e capacidade de conciliação.

Na afirmação “Sinto-me satisfeito(a) com a minha capacidade de equilibrar o trabalho e a vida pessoal”, os empreendedores masculinos apresentam uma média de 3,30, face a apenas 2,52 entre as empreendedoras. Embora a diferença não seja estatisticamente significativa ($sig=0,287$), o desvio revela uma tendência de menor satisfação entre as mulheres empreendedoras.

A diferença torna-se ainda mais acentuada na perceção de tempo disponível para atividades pessoais ou familiares. As empreendedoras registam uma média de 2,61 enquanto os empreendedores de 3,56, o que demonstra uma diferença estatisticamente significativa ($sig=0,037$). Este resultado sugere que as mulheres empreendedoras experienciam maior escassez de tempo e menor capacidade de desconexão do trabalho.

Nos itens relacionados ao desgaste e ao stress, a disparidade de perceções é igualmente evidente. As empreendedoras apresentam médias mais baixas tanto em “O meu trabalho deixa-me com energia, e não esgotado(a)” (2,15 face a 2,64; $sig<0,001$) e “Raramente me sinto stressado(a) com o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal” (2,15 face a 2,67; $sig<0,001$). Estes resultados, estatisticamente significativos reforçam a ideia de que as mulheres enfrentam uma sobrecarga emocional e física mais acentuada.

Por fim, embora a diferença na capacidade de cumprir responsabilidades pessoais e profissionais não apresente significância estatística ($sig=0,647$), as médias indicam novamente uma vantagem para os homens (3,49 face a 2,83).

Concluindo, os resultados evidenciam que as empreendedoras demonstram níveis inferiores de satisfação e maior exaustão quando comparadas aos empreendedores. Assim, o desequilíbrio percebido pelas mulheres empreendedoras reflete não apenas desigualdades de género, mas também a forma como estas desigualdades se intensificam no contexto da autonomia profissional e da gestão do próprio negócio.

Tabela 19- *Diferenças de género entre empreendedores face à satisfação com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional*

| | Empreendedoras Femininas | Empreendedores Mascullinos | Geral | Teste t | Sig |
|--|-----------------------------|-------------------------------|-------|---------|--------|
| Sinto-me satisfeito(a) com a minha capacidade de equilibrar o trabalho e a vida pessoal. | 2,52 | 3,30 | 3,09 | -4,914 | 0,287 |
| Tenho tempo suficiente para atividades pessoais ou familiares fora do trabalho. | 2,61 | 3,56 | 3,18 | -6,155 | 0,037 |
| O meu trabalho deixa-me com energia, e não esgotado(a). | 2,15 | 2,64 | 2,59 | -3,197 | <0,001 |
| Raramente me sinto stressado(a) com o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. | 2,15 | 2,67 | 2,58 | -3,454 | <0,001 |
| Consigo cumprir eficazmente as responsabilidades pessoais e profissionais. | 2,83 | 3,49 | 3,32 | -4,150 | 0,647 |

Fonte: elaboração própria

4.8 Características pessoais: locus de controlo

De seguida, procurou-se analisar em que medida os participantes consideram que os acontecimentos da sua vida dependem das suas próprias ações e esforço ou, pelo contrário, de fatores externos, como a sorte. Para tal, foi utilizada, como na secção anterior, uma escala de Likert de 5 pontos, onde 1 corresponde a “Discordo totalmente” e 5 a “Concordo totalmente”.

Como se pode observar na Tabela 20, as afirmações que mais se destacaram em termos de concordância foram as relacionadas com o controlo interno, sugerindo que os participantes tendem a atribuir os resultados da sua vida às suas próprias ações. Em particular, a afirmação “Quando alcanço aquilo que planeio é porque trabalhei muito para conseguir” obteve 92,9 % de respostas positivas (opções 4 e 5), sendo a média mais elevada do conjunto (4,25). De forma semelhante, 86,1 % dos inquiridos concordaram com a afirmação “A minha vida é determinada pelas minhas próprias ações” registando uma média de 3,96, e 76,8 % concordaram com a afirmação “Quando faço planos, estou confiante de que vão funcionar” (média de 3,83).

Por outro lado, a afirmação “Eu posso determinar o que vai acontecer na minha vida” revelou uma percepção menos consensual, com 46,1 % a concordar, mas também 24,3 % a responder de forma neutra e 24,3 % a discordar (média de 3,30).

Já as afirmações associadas aos fatores externos, que relacionam os resultados da vida com a sorte ou com acontecimentos acidentais, obtiveram médias bastante baixas, indicando clara discordância por parte da maioria dos participantes. Por exemplo, na afirmação “Quando consigo o que quero é, geralmente, porque tenho sorte”, 88,3 % dos inquiridos discordam (opções 1 e 2), obtendo-se uma média de 1,99. Resultados semelhantes foram observados nas afirmações “A minha vida é controlada, maioritariamente, por acontecimentos acidentais” (82,5 % de discordância, média de 2,07), “Nem sempre é sensato para mim planear com muita antecedência porque muitas coisas acabam por ser uma questão de boa ou má sorte” (77,1 % de discordância, média de 2,19) e “Ser ou não um(a) líder depende da sorte de estar no lugar certo no momento certo” (73,2 % de discordância, média de 2,27).

Concluindo, os resultados evidenciam que os participantes apresentam uma clara orientação para os fatores internos, demonstrando a convicção de que os acontecimentos e conquistas na vida resultam sobretudo do esforço, planeamento e das próprias ações, em detrimento da sorte ou de fatores externos.

Tabela 20- Locus de controlo

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Média |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | |
| A minha vida é determinada pelas minhas próprias ações. | 0% | 4,3% | 9,3% | 71,8% | 14,3% | 3,96 |
| Eu posso determinar o que vai acontecer na minha vida. | 1,8% | 22,5% | 24,3% | 46,1% | 5,0% | 3,30 |
| Quando faço planos, estou confiante de que vão funcionar. | 0% | 7,1% | 15,7% | 63,6% | 13,2% | 3,83 |
| Quando alcanço aquilo que planeio é porque trabalhei muito para conseguir. | 0% | 0,7% | 6,1% | 60,4% | 32,5% | 4,25 |
| A minha vida é controlada, maioritariamente, por acontecimentos acidentais. | 14,6% | 67,9% | 12,5% | 3,9% | 0,4% | 2,07 |
| Quando consigo o que quero é, geralmente, porque tenho sorte. | 15,4% | 72,9% | 8,6% | 2,9% | 0% | 1,99 |
| Nem sempre é sensato para mim planear com muita antecedência porque muitas coisas acabam por ser uma questão de boa ou má sorte. | 14,6% | 62,5% | 12,1% | 9,6% | 0,7% | 2,19 |
| Ser ou não um(a) líder depende da sorte de estar no lugar certo no momento certo. | 13,2% | 60,0% | 13,6% | 12,1% | 0,7% | 2,27 |

Fonte: elaboração própria

A análise dos dados relativos à perceção de controlo pessoal revela que, de forma geral, tanto mulheres como homens demonstram uma orientação predominantemente interna, ou seja, tendem a acreditar que os seus resultados dependem mais das suas próprias ações do que de fatores externos.

A afirmação “A minha vida é determinada pelas minhas próprias ações” apresenta médias elevadas em ambos os grupos (3,88 para as mulheres e 4,11 para os homens), sugerindo uma perceção de autonomia e responsabilidade pessoal semelhante entre os géneros. Embora a diferença não seja estatisticamente significativa ($sig=0,784$), observa-se uma ligeira tendência para os homens se considerarem mais no controlo das suas próprias trajetórias.

De modo consistente, as afirmações “Quando faço planos, estou confiante de que vão funcionar” (3,74 nas mulheres e 3,98 nos homens) e “Quando alcanço aquilo que planeio é porque trabalhei muito para conseguir” (4,20 nas mulheres e 4,33 nos homens) reforçam esta orientação interna, indicando que os indivíduos, independente do gênero, associam o sucesso ao esforço e à persistência pessoal.

No entanto, as diferenças entre homens e mulheres tornam-se estatisticamente significativas em duas afirmações “Nem sempre é sensato para mim planejar com muita antecedência porque muitas coisas acabam por ser uma questão de boa ou má sorte” ($sig < 0,001$) e “Ser ou não um(a) líder depende da sorte de estar no lugar certo no momento certo” ($sig < 0,001$). Em ambos os casos, as mulheres apresentam médias mais elevadas (2,27 e 2,41 respectivamente) do que os homens (2,04 e 2,05, respectivamente).

Assim, embora ambas as amostras revelem uma orientação interna forte, as mulheres demonstram uma percepção ligeiramente mais condicionada por fatores externos, o que pode estar associado às limitações e obstáculos sociais e institucionais ainda presentes no mercado de trabalho e no contexto do empreendedorismo.

Tabela 21- Diferenças de género face ao Locus de controlo

| | Mulheres | Homens | Geral | Teste t | Sig |
|--|----------|--------|-------|---------|--------|
| A minha vida é determinada pelas minhas próprias ações. | 3,88 | 4,11 | 3,96 | -3,050 | 0,784 |
| Eu posso determinar o que vai acontecer na minha vida. | 3,18 | 3,49 | 3,30 | -2,846 | 0,066 |
| Quando faço planos, estou confiante de que vão funcionar. | 3,74 | 3,98 | 3,83 | -2,670 | 0,398 |
| Quando alcanço aquilo que planeio é porque trabalhei muito para conseguir. | 4,20 | 4,33 | 4,25 | -1,957 | 0,552 |
| A minha vida é controlada, maioritariamente, por acontecimentos acidentais. | 2,12 | 1,95 | 2,07 | 2,051 | 0,264 |
| Quando consigo o que quero é, geralmente, porque tenho sorte. | 2,07 | 1,85 | 1,99 | 3,300 | 0,736 |
| Nem sempre é sensato para mim planear com muita antecedência porque muitas coisas acabam por ser uma questão de boa ou má sorte. | 2,27 | 2,04 | 2,19 | 2,394 | <0,001 |
| Ser ou não um(a) líder depende da sorte de estar no lugar certo no momento certo. | 2,41 | 2,05 | 2,27 | 3,620 | <0,001 |

Fonte: elaboração própria

A análise das respostas de empreendedoras e empreendedores permite observar uma forte orientação interna nos dois grupos de empreendedores, refletindo uma perceção de que o sucesso e os resultados dependem, sobretudo, das próprias ações e do esforço individual.

A afirmação “A minha vida é determinada pelas minhas próprias ações” apresenta médias muito elevadas tanto nas empreendedoras (4,04) como nos empreendedores (4,16), ainda assim com uma diferença estatisticamente significativa ($sig < 0,001$). De modo semelhante, as afirmações “Eu posso determinar o que vai acontecer na minha

vida” ($sig=0,043$) e “Quando faço planos, estou confiante de que vão funcionar” ($sig=0,046$) também revelam médias superiores nos homens (3,49 e 4,08, respetivamente) em comparação com as mulheres (3,23 e 3,90, respetivamente), sugerindo uma perceção ligeiramente maior de autoconfiança e previsibilidade nos empreendedores masculinos.

Ambos os grupos consideram que o sucesso é resultado do trabalho árduo, como é demonstrado pela seguinte afirmação “Quando alcanço aquilo que planeio é porque trabalhei muito para conseguir” (4,25 para as mulheres e 4,38 para os homens), sem diferenças estatisticamente significativa ($sig=0,809$), o que evidencia uma valorização partilhada do esforço e da persistência como fatores determinantes para o alcance dos objetivos.

Já as afirmações associadas a uma perceção externa de controlo obtêm, por sua vez, médias mais baixas, indicando que os empreendedores, em geral, tendem a rejeitar a ideia de que o acaso ou a sorte determinam o sucesso. Ainda assim, algumas diferenças surgem de forma significativa. Por exemplo, na afirmação “Quando consigo o que quero é, geralmente, porque tenho sorte”, as empreendedoras apresentam uma média ligeiramente superior (2,03) à dos homens (1,81), diferença estatisticamente significativa ($sig=0,004$). O mesmo padrão é observado na perceção de que “Ser ou não um(a) líder depende da sorte de estar no lugar certo no momento certo”, em que as mulheres também apresentam uma média mais elevada (2,20 das mulheres e 2,03 dos homens, $sig=0,002$).

Estes resultados sugerem que, embora as empreendedoras revelem uma orientação interna sólida, estão também mais propensas a reconhecer a influência de fatores externos. Esta situação pode estar relacionada com os desafios estruturais e as barreiras de género que persistem no ecossistema empreendedor, levando muitas mulheres a perceberem que o sucesso nem sempre depende exclusivamente do esforço individual, mas também de condições externas e contextuais.

Tanto as empreendedoras como os empreendedores demonstram uma visão fortemente orientada para o controlo interno, mas as pequenas diferenças observadas refletem as experiências distintas de género no contexto do empreendedorismo.

Tabela 22- Diferenças de género entre empreendedores face ao locus de controlo

| | Empreendedoras Femininas | Empreendedores Masculinos | Geral | Teste t | Sig |
|--|-----------------------------|------------------------------|-------|---------|--------|
| A minha vida é determinada pelas minhas próprias ações. | 4,04 | 4,16 | 3,96 | -1,691 | <0,001 |
| Eu posso determinar o que vai acontecer na minha vida. | 3,23 | 3,49 | 3,30 | -1,866 | 0,043 |
| Quando faço planos, estou confiante de que vão funcionar. | 3,90 | 4,08 | 3,83 | -1,680 | 0,046 |
| Quando alcanço aquilo que planeio é porque trabalhei muito para conseguir. | 4,25 | 4,38 | 4,25 | -1,457 | 0,809 |
| A minha vida é controlada, maioritariamente, por acontecimentos acidentais. | 2,06 | 1,93 | 2,07 | 1,338 | 0,617 |
| Quando consigo o que quero é, geralmente, porque tenho sorte. | 2,03 | 1,81 | 1,99 | 2,732 | 0,004 |
| Nem sempre é sensato para mim planear com muita antecedência porque muitas coisas acabam por ser uma questão de boa ou má sorte. | 2,07 | 1,99 | 2,19 | 0,907 | 0,101 |
| Ser ou não um(a) líder depende da sorte de estar no lugar certo no momento certo. | 2,20 | 2,03 | 2,27 | 1,453 | 0,002 |

Fonte: elaboração própria

4.9 Atitudes pessoais face ao empreendedorismo

De seguida, pretende-se realizar uma análise da atitude pessoal dos participantes relativamente ao empreendedorismo, avaliando o grau de concordância com um conjunto de afirmações associadas à atratividade e preferência por uma carreira empreendedora. Para tal, foi utilizada também uma escala de Likert de 1 a 5.

Como se pode observar na Tabela 23, a afirmação que registou a maior média (3,81) foi “Se tivesse a oportunidade e os recursos eu abriria uma empresa”, onde 73,9 % dos participantes manifestaram concordância (opções 4 e 5). Resultados semelhantes foram obtidos para a afirmação “Ser um(a) empreendedor(a) seria algo muito gratificante para mim”, com 73,2 % de concordância e uma média de 3,80.

Também a afirmação “Uma carreira de empreendedor(a) é atrativa para mim” obteve resultados significativos, com 70,8 % de respostas positivas (opções 4 e 5), registando-se uma média de 3,74. De forma próxima, 67,8 % dos inquiridos concordaram com a afirmação “Entre várias opções, eu preferiria ser um(a) empreendedor(a)”, cuja média se situou em 3,71.

Por fim, a afirmação “Ser um(a) empreendedor(a) implicaria mais vantagens do que desvantagens para mim” apresentou uma média ligeiramente inferior (3,59), mas ainda assim com 64,2 % dos participantes a indicar concordância (opções 4 e 5).

Os resultados demonstram que os participantes deste inquérito possuem uma atitude globalmente positiva em relação ao empreendedorismo, considerando-o atrativo e gratificante, sobretudo na presença de condições favoráveis como recursos e oportunidades.

Tabela 23- *Atitudes pessoais face ao empreendedorismo*

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Média |
|---|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | |
| Ser um(a) empreendedor(a) implicaria mais vantagens do que desvantagens para mim. | 1,8% | 16,4% | 16,8% | 49,6% | 14,6% | 3,59 |
| Uma carreira de empreendedor(a) é atrativa para mim. | 1,4% | 14,3% | 13,2% | 50,4% | 20,4% | 3,74 |
| Se tivesse a oportunidade e os recursos eu abriria uma empresa. | 2,9% | 12,9% | 9,3% | 48,9% | 25,0% | 3,81 |
| Ser um(a) empreendedor (a) seria algo muito gratificante para mim. | 1,1% | 14,3% | 11,1% | 50,7% | 22,5% | 3,80 |
| Entre várias opções, eu preferiria ser um(a) empreendedor(a). | 1,1% | 15,0% | 15,7% | 48,2% | 19,6% | 3,71 |

Fonte: elaboração própria

A análise das atitudes pessoais em relação ao empreendedorismo revela que, tanto entre as mulheres como entre os homens, existe uma percepção globalmente positiva e uma disposição favorável para o empreendedorismo. As médias observadas em todas as afirmações situam-se acima do ponto médio da escala (3), indicando uma atitude tendencialmente afirmativa face à carreira empreendedora.

A afirmação “Ser um(a) empreendedor(a) implicaria mais vantagens do que desvantagens para mim” apresenta uma média de 3,45 nas mulheres e 3,80 nos homens, sugerindo que, embora ambos os grupos valorizem as vantagens da atividade empreendedora, os homens demonstram uma percepção ligeiramente mais positiva quanto ao equilíbrio entre riscos e benefícios, contudo essa diferença não é estatisticamente significativa ($sig=0,071$).

De modo semelhante, nas afirmações “Uma carreira de empreendedor(a) é atrativa para mim” e “Ser um(a) empreendedor(a) seria algo muito gratificante para mim” verifica-se uma tendência consistente de maior entusiasmo entre os homens, ainda que sem diferenças relevantes do ponto de vista estatístico.

Em relação à afirmação “Se tivesse a oportunidade e os recursos eu abriria uma empresa” as médias mantêm-se elevadas (3,71 para as mulheres e 3,96 para os homens; $sig=0,243$), refletindo que os dois grupos reconhecem a atratividade e o potencial da criação de um negócio próprio, dependendo sobretudo de condições contextuais favoráveis.

Por fim, a afirmação “Entre várias opções, eu preferiria ser um(a) empreendedor(a)” confirma que, de forma geral, tanto mulheres como homens expressam uma predisposição positiva e comparável para o empreendedorismo, sem diferenças significativas que indiquem uma disparidade de género nas atitudes pessoais face a esta carreira.

Em síntese, embora os homens apresentem médias ligeiramente superiores em todas as dimensões, as diferenças não são estatisticamente significativas, o que sugere que as atitudes pessoais face ao empreendedorismo são globalmente convergentes entre géneros.

Tabela 24- Diferenças de género nas atitudes pessoais face ao empreendedorismo

| | Mulheres | Homens | Geral | Teste t | Sig |
|---|----------|--------|-------|---------|-------|
| Ser um(a) empreendedor(a) implicaria mais vantagens do que desvantagens para mim. | 3,45 | 3,80 | 3,59 | -2,989 | 0,071 |
| Uma carreira de empreendedor(a) é atrativa para mim. | 3,67 | 3,84 | 3,74 | -1,371 | 0,595 |
| Se tivesse a oportunidade e os recursos eu abriria uma empresa. | 3,71 | 3,96 | 3,81 | -1,978 | 0,243 |
| Ser um(a) empreendedor (a) seria algo muito gratificante para mim. | 3,71 | 3,91 | 3,80 | -1,638 | 0,433 |
| Entre várias opções, eu preferiria ser um(a) empreendedor(a). | 3,64 | 3,81 | 3,71 | -1,410 | 0,776 |

Fonte: elaboração própria

As atitudes pessoais face ao empreendedorismo revelam uma tendência globalmente positiva, tanto entre mulheres como entre homens, com destaque para uma perceção ainda mais favorável entre empreendedores.

No grupo geral, as médias situam-se entre 3,45 e 3,91, o que reflete uma predisposição positiva, mas moderada, para atividades empreendedoras, sem diferenças estatisticamente significativas entre géneros. Entre as empreendedoras e os empreendedores, contudo, observa-se um aumento consistente das médias em todas as afirmações.

A afirmação “Ser um(a) empreendedor(a) implicaria mais vantagens do que desvantagens para mim” apresenta médias de 3,81 nas empreendedoras e 4,10 nos empreendedores ($sig=0,250$), indicando que ambos os grupos reconhecem amplamente os benefícios do empreendedorismo, embora os homens continuem a expressar uma

percepção ligeiramente mais otimista. Esta tendência é também observada nas afirmações “Uma carreira de empreendedor(a) é atrativa para mim” e “Ser um(a) empreendedor (a) seria algo muito gratificante para mim”, nas quais as médias elevadas revelam um elevado grau de satisfação e valorização pessoal associado ao papel de empreendedor.

Em “Se tivesse a oportunidade e os recursos eu abriria uma empresa” e “Entre várias opções, eu preferiria ser um(a) empreendedor(a)”, ambos os empreendedores como as empreendedoras demonstram elevada intenção empreendedora e forte identificação com a carreira.

De forma geral, as diferenças entre géneros não são estatisticamente significativas, o que indica que as atitudes pessoais face ao empreendedorismo são comparáveis entre empreendedoras e empreendedores. No entanto, as médias mais altas em ambos os grupos empreendedores, quando comparadas com as dos participantes não empreendedores, sugerem que a prática empreendedora contribui para fortalecer a atratividade, o sentido de realização e o compromisso pessoal com esta trajetória profissional.

Tabela 25- *Diferenças de género entre empreendedores nas atitudes pessoais face ao empreendedorismo*

| | Empreendedoras Femininas | Empreendedores Masculinis | Geral | Teste t | Sig |
|---|-----------------------------|------------------------------|-------|---------|-------|
| Ser um(a) empreendedor(a) implicaria mais vantagens do que desvantagens para mim. | 3,81 | 4,10 | 3,59 | -2,044 | 0,250 |
| Uma carreira de empreendedor(a) é atrativa para mim. | 3,94 | 4,08 | 3,74 | -0,957 | 0,299 |
| Se tivesse a oportunidade e os recursos eu abriria uma empresa. | 3,89 | 4,15 | 3,81 | -1,686 | 0,890 |
| Ser um(a) empreendedor (a) seria algo muito gratificante para mim. | 3,93 | 4,15 | 3,80 | -1,535 | 0,546 |
| Entre várias opções, eu preferiria ser um(a) empreendedor(a). | 3,94 | 4,12 | 3,71 | -1,287 | 0,415 |

Fonte: elaboração própria

4.10 Intenção empreendedora

Por fim, analisa-se a intenção empreendedora dos participantes, procurando perceber o grau de determinação e predisposição para a criação de um negócio próprio.

A afirmação mais valorizada, como se pode observar na tabela 26, é “Já pensei seriamente em abrir uma empresa”, com 71 % de concordância (opções 4 e 5) e uma média de 3,73. Resultados próximos foram registados nas afirmações “Tenho a convicção de que um dia vou criar o meu próprio negócio”, “Estou determinado(a) a criar uma empresa no futuro” e “Farei todos os esforços para abrir e gerir a minha própria empresa” com 65 %, 61,1 % e 60 % de concordância, respetivamente.

Por fim, com médias e percentagens de concordância ligeiramente inferiores encontram-se as afirmações “O meu objetivo profissional é tornar-me um(a) empreendedor(a)” com 58,9 % nas opções 4 e 5 e média de 3,53 e a afirmação “Estou pronto(a) para fazer qualquer coisa para ser um(a) empreendedor(a)” com 53,2 % de concordância e 3,36 de média.

Os resultados revelam que os participantes revelam uma intenção empreendedora relativamente elevada, refletida em níveis consistentes de planeamento e determinação de que irão criar um negócio no futuro, ainda que nem todos estejam dispostos a assumir sacrifícios para atingir esse objetivo.

Tabela 26- Intenção empreendedora

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Média |
|--|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | |
| Estou pronto(a) para fazer qualquer coisa para ser um(a) empreendedor(a) | 5,7% | 20,4% | 20,0% | 38,6% | 14,6% | 3,36 |
| O meu objetivo profissional é tornar-me um(a) empreendedor(a) | 3,6% | 18,6% | 18,2% | 39,6% | 19,3% | 3,53 |
| Farei todos os esforços para abrir e gerir a minha própria empresa | 2,5% | 19,6% | 17,5% | 40,7% | 19,3% | 3,55 |
| Estou determinado(a) a criar uma empresa no futuro | 4,3% | 18,6% | 15,7% | 41,1% | 20,0% | 3,54 |
| Já pensei seriamente em abrir uma empresa | 2,9% | 17,1% | 8,6% | 46,4% | 24,6% | 3,73 |
| Tenho a convicção de que um dia vou criar o meu próprio negócio | 2,9% | 14,3% | 17,1% | 41,8% | 23,2% | 3,69 |

Fonte: elaboração própria

Os resultados relativos à intenção empreendedora revelam uma predisposição positiva, com pequenas diferenças entre géneros, indicando que os homens tendem a demonstrar níveis ligeiramente mais elevados de determinação face à criação de um negócio próprio.

De forma geral, as médias situam-se entre 3,25 e 3,89, o que evidencia uma atitude favorável em relação ao empreendedorismo. A afirmação “Estou pronto(a) para fazer qualquer coisa para ser um(a) empreendedor(a)” apresenta médias de 3,25 nas mulheres

e 3,53 nos homens, sugerindo que ambos os grupos reconhecem o esforço necessário para empreender.

Também nas afirmações “O meu objetivo profissional é tornar-me um(a) empreendedor(a)” (3,38 para as mulheres e 3,74 para os homens; $sig=0,192$) e “Farei todos os esforços para abrir e gerir a minha própria empresa” (3,40 para as mulheres e 3,76 para os homens; $sig=0,183$), o que reforça a ideia de que, apesar de não haver diferenças estatisticamente significativas, os homens revelam maior clareza em relação ao objetivo de empreender.

Já a afirmação “Já pensei seriamente em abrir uma empresa” apresenta uma diferença significativa ($sig=0,030$), com médias de 3,62 nas mulheres e 3,89 nos homens, demonstrando uma perceção mais concreta de intenção empreendedora por parte dos homens.

Por fim, “Tenho a convicção de que um dia vou criar o meu próprio negócio” (3,59 para as mulheres e 3,84 para os homens; $sig=0,175$) reforça uma tendência positiva tanto nos homens como nas mulheres, o que mostra um elevado interesse e motivação para o empreendedorismo.

Os resultados apontam para intenções empreendedoras positivas e relativamente equilibradas entre géneros.

Tabela 27- Diferenças de género face à intenção empreendedora

| | Mulheres | Homens | Geral | Teste t | Sig |
|--|----------|--------|-------|---------|-------|
| Estou pronto(a) para fazer qualquer coisa para ser um(a) empreendedor(a) | 3,25 | 3,53 | 3,36 | -1,990 | 0,076 |
| O meu objetivo profissional é tornar-me um(a) empreendedor(a) | 3,38 | 3,74 | 3,53 | -2,701 | 0,192 |
| Farei todos os esforços para abrir e gerir a minha própria empresa | 3,40 | 3,76 | 3,55 | -2,728 | 0,183 |
| Estou determinado(a) a criar uma empresa no futuro | 3,40 | 3,74 | 3,54 | -2,415 | 0,809 |
| Já pensei seriamente em abrir uma empresa | 3,62 | 3,89 | 3,73 | -2,072 | 0,030 |
| Tenho a convicção de que um dia vou criar o meu próprio negócio | 3,59 | 3,84 | 3,69 | -1,895 | 0,175 |

Fonte: elaboração própria

CAPÍTULO V – DISCUSSÃO DE RESULTADOS

5

Os resultados obtidos no presente estudo permitem compreender de forma mais aprofundada as percepções dos participantes relativamente ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, considerando as diferenças entre género e experiência empreendedora. A análise comparativa evidenciou padrões consistentes com a literatura, destacando as desigualdades persistentes no contexto do empreendedorismo feminino e as diferentes formas como homens e mulheres vivenciam a conciliação das suas responsabilidades profissionais e pessoais.

Os dados recolhidos evidenciam que, apesar de existir uma percepção relativamente positiva da capacidade de gestão da carga laboral, muitas participantes revelam sentir-se frequentemente sobrecarregadas. Este resultado confirma que o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal continua a ser um desafio persistente. Estes resultados estão em conformidade com estudos prévios que demonstram que, embora o empreendedorismo proporcione maior flexibilidade, também pode intensificar a sobreposição entre estas duas dimensões da vida, o que transforma esta ideia de uma maior liberdade numa forma de pressão autorregulada (Brecht & Le Loarne, 2023; Huq & Arenius, 2024).

A inexistência de diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres quanto ao equilíbrio face à carga laboral pode, à primeira vista, sugerir uma homogeneização das experiências profissionais. No entanto, a literatura indica que a igualdade nas médias não reflete necessariamente igualdade nas condições (Kossek et al., 2022). As mulheres continuam a gerir exigências mais elevadas, associadas à gestão simultânea dos diferentes papéis o que, segundo Kuske et al. (2024) e Byrne et al. (2018), cria uma tensão constante entre o dever e a escolha. Assim, o equilíbrio não decorre de uma divisão equitativa do tempo, mas de uma negociação contínua entre as expectativas pessoais, sociais e profissionais, como também referem Chung e Van Der Lippe (2020).

As normas culturais e os papéis de género continuam a ter um peso expressivo nesta dinâmica. Os resultados obtidos indicam que persiste uma percepção desigual de reconhecimento e apoio às mulheres empreendedoras, que frequentemente se veem confrontadas com expectativas que associam o sucesso empresarial a atributos tradicionalmente masculinos, como também referem Harris et al., 2022. Esta constatação reforça a leitura de Pergelova et al. (2025), para quem a igualdade de género no empreendedorismo exige mais do que políticas inclusivas, implica uma transformação

cultural profunda que legitime plenamente o papel feminino como um agente económico e social. A dificuldade em conciliar responsabilidades familiares com ambições profissionais, frequentemente agravada pela ausência de uma partilha equilibrada de tarefas, continua a ser um fator limitador do crescimento e da satisfação pessoal, tal como apontam Halinski e Duxbury (2022) e Jaim (2022).

Embora os resultados revelem níveis semelhantes de intenção empreendedora entre homens e mulheres, a literatura evidencia que o acesso a recursos, financiamento e redes de apoio continua mais restrito para muitas mulheres (GEM, 2024; Koziol et al., 2025). Essa limitação estrutural demonstra que, mesmo quando as mulheres apresentam as mesmas ambições de autonomia e criação de valor, enfrentam barreiras culturais e estruturais que dificultam a concretização dos seus projetos e o crescimento dos seus negócios. A desigualdade no acesso a capital financeiro e social reflete não apenas constrangimentos económicos, mas também a persistência de estereótipos de género que associam a liderança e o sucesso empresarial a traços tradicionalmente masculinos (OCDE, 2023).

Os dados relativos ao locus de controlo revelam que os participantes apresentam, em geral, níveis moderados de perceção de controlo interno. À luz da literatura, o locus de controlo interno tem sido associado a níveis mais elevados de satisfação com o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (Botha & Dahmann 2024; Hamzah & Othman, 2023), o que permite contextualizar os resultados obtidos neste estudo. As mulheres empreendedoras que apresentam um locus de controlo interno mais elevado tendem a reconhecer-se como protagonistas do próprio percurso, atribuindo o sucesso ao esforço, à perseverança e à capacidade de decisão pessoal. Essa perceção reforça a resiliência e a competência para lidar com os desafios inerentes à gestão de um negócio (Gerke et al., 2023; Madawala et al., 2023). No contexto feminino, tal crença adquire uma dimensão quase compensatória, funcionando como um mecanismo psicológico de resistência face a ecossistemas empresariais que ainda reproduzem desigualdades (Valdez -Juárez et al., 2024). Em contrapartida, a literatura aponta que a prevalência de locus de controlo externo tende a estar associada a níveis mais elevados de frustração e menor satisfação com o equilíbrio de vida, o que reforça a importância de promover o desenvolvimento pessoal e emocional como componente do empoderamento empreendedor (Oguegbe et al., 2021; Simmers & McMurray, 2022).

As atitudes face ao empreendedorismo observadas nas participantes revelam uma visão positiva e determinada, reforçando o argumento de que o empreendedorismo feminino é, em larga medida, impulsionado por propósito e paixão. Essa dimensão afetiva tem sido identificada por Schaefer e Minello (2021) como um elemento essencial para a continuidade e satisfação no exercício da atividade empreendedora, funcionando como uma fonte de energia e de compromisso pessoal. Contudo, essa mesma paixão pode conduzir à exaustão quando não existe suporte organizacional e social adequado, o que, segundo Delladio e Caputo (2024) e Murali (2025), se manifesta sob a forma de sobrecarga empreendedora e no esgotamento emocional, comprometendo o bem-estar e a sustentabilidade dos negócios.

O apoio organizacional surge, portanto, como um elemento crucial, mas os resultados indicam que as percepções sobre o seu alcance ainda são limitadas. As médias moderadas de percepção de apoio revelam uma lacuna entre a retórica da igualdade e a prática efetiva de políticas de conciliação. Tal como afirmam Biedma-Ferrer et al. (2024), o equilíbrio sustentável depende menos da capacidade individual e mais de uma rede de suporte coletiva. A literatura tem demonstrado que, quando estas dimensões convergem, tendem a verificar-se níveis mais elevados de satisfação e realização profissional, contudo quando estão ausentes, o peso recai sobre as estratégias pessoais das mulheres, que precisam continuamente de provar a sua competência e resistência (Mascarenhas et al., 2022; Darmawan, 2022).

De forma global, os resultados do presente estudo evidenciam que a conciliação da vida pessoal e profissional no empreendedorismo feminino não pode ser entendida apenas como uma questão de gestão do tempo, mas como um reflexo das estruturas sociais e culturais que definem o lugar das mulheres na economia (Althalathini & Tlaiss, 2023). Embora as diferenças entre género estejam atenuadas em alguns indicadores, persistem disparidades subtis que revelam que a igualdade formal ainda não se traduz em igualdade vivida (Harris et al., 2022). O equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, neste contexto, é menos um estado de harmonia e mais um processo dinâmico de adaptação e resistência (Tahir, 2022).

Tal como argumentaram Pergelova et al. (2025) e Mayanja et al. (2025), promover a equidade de género no empreendedorismo implica deslocar a responsabilidade da conciliação do indivíduo para a coletividade. Assim, esta investigação reforça a compreensão do empreendedorismo feminino como um espaço simultâneo de tensão e

emancipação, no qual a conquista da autonomia convive com os limites impostos por normas culturais persistentes. Compreender e enfrentar essas contradições é essencial para construir ecossistemas empreendedores verdadeiramente inclusivos, nos quais o sucesso das mulheres não dependa apenas da sua força individual, mas também do reconhecimento social e institucional do seu valor.

Os resultados obtidos confirmam, portanto, a relevância das dimensões estudadas, e sustentam a ideia de que a conciliação entre trabalho e vida pessoal deve ser interpretada como um indicador de justiça social e de sustentabilidade organizacional.

6

O presente estudo procurou compreender de que forma o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional se manifesta no contexto do empreendedorismo, analisando as percepções de homens e mulheres, bem como as diferenças entre indivíduos empreendedores e não empreendedores. Os resultados obtidos evidenciam a complexidade deste fenómeno, resultando da interação entre fatores individuais e psicológicos, bem como de normas sociais, valores culturais e condições organizacionais que moldam as experiências quotidianas dos participantes.

De forma geral, observou-se que as mulheres, sobretudo as empreendedoras, enfrentam maiores desafios na gestão da carga laboral e na compatibilização entre responsabilidades familiares e profissionais. Apesar de reconhecerem a importância da conciliação, continuam a experienciar um impacto mais acentuado do trabalho sobre a vida pessoal e níveis inferiores de satisfação com o equilíbrio alcançado. Estes resultados refletem a persistência de desigualdades de género e a influência de normas sociais que continuam a atribuir às mulheres uma dupla responsabilidade, a profissional e a doméstica, limitando a percepção de bem-estar e realização pessoal.

As normas culturais e os papéis de género revelaram-se igualmente determinantes na forma como homens e mulheres percebem as oportunidades de desenvolvimento e o apoio organizacional disponível. As empreendedoras, em particular, sentem menor reconhecimento institucional e menor equidade no acesso a oportunidades, o que reforça a necessidade de políticas e práticas organizacionais mais inclusivas e sensíveis às questões de género. Ainda assim, observou-se uma atitude empreendedora positiva e uma elevada motivação entre as mulheres, o que demonstra que o potencial empreendedor feminino não é inferior ao masculino, mas condicionado por um contexto estrutural menos propício.

As características pessoais também se revelaram determinantes. A maioria dos participantes apresentou um locus de controlo predominantemente interno, o que reflete a convicção de que o sucesso depende do esforço individual. Contudo, no caso das mulheres, essa percepção é frequentemente influenciada por fatores externos, como o apoio familiar ou a falta de suporte institucional, o que sugere que o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é tanto uma questão individual quanto contextual.

Do ponto de vista prático, os resultados desta investigação oferecem contributos relevantes. Para as entidades públicas, reforçam a necessidade de políticas que facilitem a conciliação entre trabalho e família, através de medidas como licenças parentais equitativas, acesso a serviços de apoio e incentivos ao empreendedorismo feminino. Para as organizações, evidenciam a importância de ambientes de trabalho flexíveis, capazes de promover o bem-estar e o equilíbrio entre as várias dimensões da vida. Já para as próprias empreendedoras, este estudo oferece uma perspetiva que valoriza o autoconhecimento, a gestão emocional e o fortalecimento de redes de apoio enquanto instrumentos essenciais para a sustentabilidade e crescimento dos seus projetos.

As limitações desta dissertação estão principalmente relacionadas com o tipo de estudo e os métodos utilizados. Por se tratar de uma investigação de carácter descritivo e exploratório, os resultados apresentados refletem apenas uma realidade num momento específico, não permitindo identificar relações de causa e efeito entre as variáveis. A amostra também representa uma limitação, podendo não refletir toda a diversidade da população em estudo e reduzindo, assim, a possibilidade de generalizar os resultados. Além disso, o recurso a questionários de autorresposta pode ter sido influenciado por interpretações pessoais ou pela tendência para respostas socialmente desejáveis e aceitáveis. Por fim, as limitações de tempo associadas ao desenvolvimento do estudo podem ter restringido a profundidade da análise e a inclusão de outras dimensões que poderiam enriquecer o estudo.

Em síntese, os resultados deste estudo demonstram que o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional permanece um desafio central para as mulheres no empreendedorismo, marcado por tensões entre autonomia, sobrecarga e as expectativas sociais. Promover um verdadeiro equilíbrio requer não apenas resiliência individual, mas também transformações estruturais que garantam igualdade de oportunidades e reconhecimento efetivo do contributo feminino para a inovação, o desenvolvimento económico e o progresso social. Assim, a conciliação deve ser entendida não apenas como um indicador de bem-estar pessoal, mas como um pilar fundamental da sustentabilidade organizacional e da justiça social.

Deste modo, para investigações futuras, recomenda-se a adoção de abordagens metodológicas mais robustas, que integrem análises inferenciais e modelos explicativos, permitindo compreender de forma mais aprofundada as relações causais entre as variáveis em estudo. Sugere-se igualmente a combinação de métodos quantitativos e qualitativos,

incluindo entrevistas ou estudos de caso, que permitam captar as experiências pessoais das empreendedoras com maior riqueza interpretativa. Seria ainda pertinente aplicar o modelo em contextos geográficos e culturais distintos, de modo a analisar a influência das diferenças institucionais e socioculturais na conciliação da vida pessoal e profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aarntzen, L., Derks, B., van Steenbergen, E., & van der Lippe, T. (2022). When Work–family Guilt Becomes a women’s issue: Internalized Gender Stereotypes Predict High Guilt in Working Mothers but Low Guilt in Working Fathers. *British Journal of Social Psychology*, <https://doi.org/10.1111/bjso.12575>
- Achmad W. (2023). Socially and Economically Vulnerable Women: Building Strategies to Move Out of Poverty. *Prisma Sains : Jurnal Pengkajian Ilmu Dan Pembelajaran Matematika Dan IPA IKIP Mataram*, <https://doi.org/10.33394/jps.v11i2.7486>
- Adisa, T. A., Gbadamosi, G., & Osabutey, E. L. C. (2017). What happened to the border? The role of mobile information technology devices on employees’ work-life balance. *Personnel Review*, <https://doi.org/10.1108/pr-08-2016-0222>
- Adom, K., & Anambane, G. (2019). Understanding the role of culture and gender stereotypes in women entrepreneurship through the lens of the stereotype threat theory. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, <https://doi.org/10.1108/jeee-07-2018-0070>
- Ahl, H. (2006). Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2006.00138.x>
- Ajiva, O., Gift, O., & Omozele, A. (2024). Empowering female entrepreneurs in the creative sector: Overcoming barriers and strategies for long-term success. *International Journal of Advanced Economics*, <https://doi.org/10.51594/ijae.v6i8.1485>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Akpuokwe, C. U., Chikwe, C. F., & Eneh, N. E. (2024). Innovating business practices:

- The impact of social media on fostering gender equality and empowering women entrepreneurs. *Magna Scientia Advanced Research and Reviews*, <https://doi.org/10.30574/msarr.2024.10.2.0042>
- Alameeri N., Zakaria, N., & Rahman, S. A. (2025). Women's Entrepreneurship in the UAE: Exploring Cultural, Societal, and Structural Challenges through a Conceptual Lens. *International Review of Management and Marketing*, <https://doi.org/10.32479/irmm.19844>
- Ali, R., Sujood N., Naz, A., & Azhar, M. (2024). Work-life balance, career motivation and women: a systematic literature review and research agenda in the Indian context. *Gender in Management an International Journal*. <https://doi.org/10.1108/gm-01-2024-0022>
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). The Impact of COVID-19 on Gender Equality. *National Bureau of Economic Research*. <https://doi.org/10.3386/w26947>
- Altaf, M., Ullah, K., & Muhammad Atiq. (2024). Women-owned businesses and access to finance in Pakistan: a study of perceptions, experiences and behaviors. *Qualitative Research in Financial Markets*. <https://doi.org/10.1108/qrfm-08-2023-0189>
- Althalathini D., & Tlaiss, H. A. (2023). Of resistance to patriarchy and occupation through a virtual bazaar: an institutional theory critique of the emancipatory potential of Palestinian women's digital entrepreneurship. *Entrepreneurship and Regional Development*, <https://doi.org/10.1080/08985626.2023.2241412>
- Amico, L. (2025). Household Income, Income Inequality, and the Motivation of Social Entrepreneurs: A Multilevel Analysis Across 40 Countries. *Studenttheses.uu.nl*. <https://studenttheses.uu.nl/handle/20.500.12932/49593>

- Aravik, H., Hamzani, A. I., & Khasanah, N. (2025). Women Entrepreneurship In Indonesia: Opportunities And Challenges. *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, <https://doi.org/10.36908/isbank.v10i2.1422>
- Arkorful, H., & Hilton, S. K. (2021). Locus of control and entrepreneurial intention: a study in a developing economy. *Journal of Economic and Administrative Sciences, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/jeas-04-2020-0051>
- Aston, J. (2016). Female Entrepreneurship in Nineteenth-Century England. In *Springer eBooks*. Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-30880-7>
- Audretsch, D. B., & Belitski, M. (2020). The role of R&D and knowledge spillovers in innovation and productivity. *European Economic Review*, <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2020.103391>
- Avnimelech, G., & Rechter, E. (2023). How and why accelerators enhance female entrepreneurship. *Research Policy*, <https://doi.org/10.1016/j.respol.2022.104669>
- Banu, J., Baral, R., & Kuschel, K. (2023). Negotiating business and family demands: the response strategies of highly educated Indian female entrepreneurs. *Community, Work & Family*, <https://doi.org/10.1080/13668803.2023.2215394>
- Barqawi O. A., Haya Al-Dajani, Turro, A., & Urbano, D. (2025). Navigating faith and enterprise: an institutional analysis of women's entrepreneurship in Islam's heartlands. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.1108/ijge-06-2024-0191>
- Barrero, J. P., & Delgado-García, J. B. (2025). Cultural influences on the gender gap in entrepreneurship: social hierarchy and tradition. *EuroMed Journal of Business*. <https://doi.org/10.1108/emjb-02-2025-0051>

- Begum G. T. (2024). Achieving sustainable development goals for mental health and gender equality through work-life balance and emotional intelligence. *Gender in Management*. <https://doi.org/10.1108/gm-04-2023-0149>
- Behal, B., & Tandur, S. (2025). Work-Life Balance and Business Success Enhancing Performance and Preventing Burnout. *Advances in Human Resources Management and Organizational Development*, <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-9516-5.ch007>
- Berglind, E., & Tarkian, M. (2025). Gender diversity in Male-dominated industries: The role of organizational culture in shaping opportunities for women. <https://hdl.handle.net/2077/88205>
- Bhamjee, A., & Hanson Chishimba. (2024). Nurturing Growth: Exploring Factors Influencing Female Youth Entrepreneurs in Lusaka's Central Business District. *Global Journal of Management and Business Research*, <https://doi.org/10.34257/gjmbvol24is1pg67>
- Biedma-Ferrer, J. M., Medina-Garrido, J. A., Bogren, M., & Almeida, H. (2024). Work-family policies and perceived organisational support as drivers of well-being and satisfaction among employees in the tourism industry. *Current Issues in Tourism*, <https://doi.org/10.1080/13683500.2024.2381241>
- Boddington M. I. (2023). Reshaping gendered norms in entrepreneurship: Incorporating gender identity and entrepreneurial practice. *Gender, Work & Organization*, <https://doi.org/10.1111/gwao.13075>
- Botha, F., & Dahmann, S. C. (2024). Locus of control, self-control, and health outcomes. *SSM-Population Health*, <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2023.101566>
- Bourezg, M., Khassawneh O., Singh, S., Mohammad, T., Melhem, M. J., & Darwish, T. K. (2024). Exploring the path to job satisfaction among women in the Middle

- East: a contextual perspective. *Gender in Management an International Journal*.
<https://doi.org/10.1108/gm-11-2023-0411>
- Brecht, S., & Le Loarne, S. (2023). High-growth women entrepreneurs and work-life balance: Challenging gendered assumptions and perceived work/life practices. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4322701>
- Brecht, S., Le Loarne-Lemaire, S., Kraus, S., & Maalaoui, A. (2023). The role of time management of female tech entrepreneurs in practice: Diary and interview results from an innovative cluster. *Journal of Business Research*,
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113914>
- Brooks, T. J. (2003). In Pursuit of Equity: Women, Men, and the Quest for Economic Citizenship in 20 Century America by Alice Kessler-Harris, Oxford, New York: Oxford University Press, *Relations Industrielles*,
<https://doi.org/10.7202/007377ar>
- Brush, C., Greene, P., Balachandra, L., & Davis, A. (2017). The gender gap in venture capital- progress, problems, and perspectives. *Venture Capital*,
<https://doi.org/10.1080/13691066.2017.1349266>
- Byrne, J., Fattoum, S., & Diaz Garcia, M. C. (2018). Role Models and Women Entrepreneurs: Entrepreneurial Superwoman Has Her Say. *Journal of Small Business Management*,
<https://doi.org/10.1111/jsbm.12426>
- Cade, L. (2023). A propensity to thrive: Understanding individual difference, resilience and entrepreneurship in developing competence and professional identity. *British Journal of Occupational Therapy*, <https://doi.org/10.1177/03080226231169825>
- Callander, J. K., Johnson, D. E., & Grandis, J. R. (2024). Social capital as a catalyst for gender inequality: A scoping review of networking disparities in academic medicine. <https://doi.org/10.1002/cncr.35667>

- Cantillon, R. (2015). *Essay on the Nature of Trade in General: A variorum edition* (R. van den Berg, Ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315794686>
- Chang, Y., & Cheng, Q. (2022). Entrepreneurial mentoring, financial support and incubator patent licensing: evidence from Chinese incubators. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/ejim-03-2022-0140>
- Chauhan P. (2023). Pressure and Balance Between Workplace and Family for Women Professionals: a literature review. *Idealistic Journal of Advanced Research in Progressive Spectrums* (IJARPS) <https://journal.ijarps.org/index.php/IJARPS/article/view/200>
- Chihadová, N., & Jakab, J. P. (2024). *Work-Life Balance Perspective of Swedish Female Entrepreneurs*. <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:1882352>
- Christodoulou, I., Youssef M., Wasim, J., Thi, T., Reinhardt, R., & Bao Ngoc Nguyen. (2024). Breaking barriers: unveiling motivations, challenges and policy recommendations for women's entrepreneurship in Vietnam. *Journal of Asia Business Studies*, <https://doi.org/10.1108/jabs-03-2024-0127>
- Chrystal, P. (2024). *Women at work in world wars I and II: factories, farms and the military and civil services*.
- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, Springer. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Collins, C., Landivar, L. C., Ruppner, L., & Scarborough, W. J. (2020). COVID-19 and the Gender Gap in Work Hours. *Gender, Work & Organization*, <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>
- Comunian, R., & England, L. (2020). Creative and cultural work without filters: Covid-19 and exposed precarity in the creative economy. *Cultural Trends*,

<https://doi.org/10.1080/09548963.2020.1770577>

Cunha, J. M., Motta, V., Inácio de Oliveira, A., Bezerra Melo, M. R., & Valente Júnior, A. S. (2025). Microcredit and Women's Financial Empowerment: Insights from Brazilian Crediamigo Microcredit Program. *Journal of Alternative Finance*.
<https://doi.org/10.1177/27533743251321851>

Dams, C., Sarria Allende, V., Cornejo, M., Pasquini, R. A., & Robiolo, G. (2021). Impact of Accelerators, as Education & Training Programs, on Female Entrepreneurs. *Entrepreneurship Research Journal*, <https://doi.org/10.1515/erj-2020-0306>

Darmawan D. (2022). The Relationship between Work-Life Balance and Perceived Organizational Support to Employees Psychological Well-Being of Employees in Modern Work Environments. *Journal of Social Science Studies*,
<https://jos3journals.id/index.php/jos3/article/view/81>

De Clercq, D., Kaciak, E., & Thongpapanl, N. (Tek). (2021). Mitigating work interference with family by leveraging an entrepreneurial strategic posture. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 146575032110354.
<https://doi.org/10.1177/14657503211035477>

De Vita, L. (2023). Digital technologies and female-led small and medium-sized enterprises: a possible new growth area. *Edward Elgar Publishing*
<https://doi.org/10.4337/9781803921648.00009>

Delladio, S., & Caputo, A. (2024). When the tank is empty: Reviewing burnout in entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*,
<https://doi.org/10.1080/00472778.2024.2431869>

Deng, W., Liang, Q., Wang, W., & Zhang, Y. (2024). How psychological perceptions and family dynamics shape necessity- and opportunity-based female entrepreneurship: the role of gender equality. *Multinational Business Review*,

<https://doi.org/10.1108/mbr-07-2024-0127>

Dombrovskis V., Titova N., & Skvorcovs A. (2023). PREDISPOSITION TO FUNCTIONALLY SOCIAL SPHERES: IMPLICATIONS FOR THE LEARNING PROCESS. *ICERI Proceedings*, <https://doi.org/10.21125/iceri.2023.0569>

Drnovšek, M., Slavec, A., & Aleksić, D. (2023). “I want it all”: exploring the relationship between entrepreneurs’ satisfaction with work–life balance, well-being, flow and firm growth. *Review of Managerial Science*. <https://doi.org/10.1007/s11846-023-00623-2>

Duong, L. (2025). “Start with a bold statement” – gendered displays of confidence in entrepreneurial pitching. *Entrepreneurship & Regional Development*, <https://doi.org/10.1080/08985626.2024.2448665>

Eidson, J. I. (2025). Female Entrepreneurship and the Childcare Crisis: Impacts on Economic Growth and Innovation. *Research in Social Sciences*, <https://doi.org/10.53935/26415305.v8i3.408>

Eisenstein, H. (2024). The Gender of Bureaucracy: Reflections on Feminism and the State. *Routledge EBooks*, <https://doi.org/10.4324/9781003519850-6>

Fairlie, R. W., & Fossen, F. M. (2018). Opportunity Versus Necessity Entrepreneurship: Two Components of Business Creation. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3140340>

Fang, S., Shams, H., & Xu, L. C. (2019). *Foreign Direct Investment and Female Entrepreneurship*. Ssrn.com. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3507831

Fang, S., Xu, D., Lixin Colin Xu, & Shams, H. (2023). Does FDI have a social demonstration effect in developing economies? Evidence based on the presence

- of women-led local firms. *Journal of International Business Studies*,
<https://doi.org/10.1057/s41267-023-00604-3>
- Fareeha F., & Tregua, M. (2025). *Elevating Female Entrepreneurs to Achieve Sustainability Innovation: Role of Social Enterprises*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.5185725>
- Farivar, F., Eshraghian, F., Hafezieh, N., & Cheng, D. (2023). Constant connectivity and boundary management behaviors: the role of human agency. *International Journal of Human Resource Management*,
<https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2271835>
- Faruque, M. O., Talukder, T., Pranto, M. N., Debnath, A., & Sultana, S. (2024). The Rise of Remote Work and Its Impact on Small Businesses. *American Journal of Industrial and Business Management*,
<https://doi.org/10.4236/ajibm.2024.146044>
- Fauzi M. A., Sapuan N. M., & Zainudin N. M. (2023). Women and female entrepreneurship: Past, present, and future trends in developing countries. *Entrepreneurial Business and Economics Review*,
<https://doi.org/10.15678/eber.2023.110304>
- Felgueira, T., Paiva, T., Alves, C., & Gomes, N. (2024). Empowering Women in Tech Innovation and Entrepreneurship: A Qualitative Approach. *Education Sciences*,
<https://doi.org/10.3390/educsci14101127>
- Foster, J. B., & Clark, B. (2018). Women, Nature, and Capital in the Industrial Revolution. *Monthly Review*, https://doi.org/10.14452/mr-069-08-2018-01_1
- Fujimoto, Y., & Uddin, J. (2021). Inclusive Leadership for Reduced Inequality: Economic–Social–Economic Cycle of Inclusion. *Journal of Business Ethics*,
<https://doi.org/10.1007/s10551-021-04920-2>

- Gagliardi, L., & Novelli, E. (2024). Female Entrepreneurs Targeting Women: Strategic Redirection Under Scientific Decision-Making. *Organization Science*. <https://doi.org/10.1287/orsc.2022.17235>
- Galsanjigmed, E., & Sekiguchi, T. (2023). Challenges women experience in leadership careers: An integrative review. *Merits*, <https://doi.org/10.3390/merits3020021>
- GEM. (Global Entrepreneurship Monitor) (2023). *Women Entrepreneurs in Emerging Economies: Lessons on Segmentation and Care Needs from the 2019-2021 Pandemic*. <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=51236>
- GEM (Global Entrepreneurship Monitor) (2023). *Global Entrepreneurship Monitor 2023/24 Women's Entrepreneurship Report*. <https://www.gemconsortium.org/report/202324-womens-entrepreneurship-report-reshaping-economies-and-communities-2>
- GEM (Global Entrepreneurship Monitor) (2025). *Global Entrepreneurship Monitor 2024/2025 Global Report: Entrepreneurship Reality Check*. London: GEM.
- Gerçek M. (2024). Balancing Demands and Resources Along the Work–Family Continuum of Working Mothers: Insights From a Meta-Synthesis Study. *Journal of Family Issues*. <https://doi.org/10.1177/0192513x241299418>
- Gerke, A., Ianiro-Dahm, P. M., Muck, P. M., Lehmann-Willenbrock N., & Hell, B. (2023). How Do Female Entrepreneurs Differ From Male Entrepreneurs? Distinguishing Personality Traits Throughout the Entrepreneurial Journey. *The Journal of Entrepreneurship*, <https://doi.org/10.1177/09713557231210684>
- Ghouse, S. M., Durrah, O., Shekhar, R., & Arslan, A. (2023). Personal Characteristics and Strategic Entrepreneurial Behaviour of Rural Female Entrepreneurs: Insights From Oman. *Journal of Small Business Strategy*, <https://doi.org/10.53703/001c.88921>

- Goldin, C. (2006). The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family. *American Economic Review*, <https://doi.org/10.1257/000282806777212350>
- Gordo L. M., Stypińska J., & Franke, A. (2022). Gender differences in the determinants of mature entrepreneurship? The case of Germany. *Frontiers in Sociology*, <https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.998230>
- Goswami, V., & Goswami, L. (2023). An examination of economic growth determined by foreign direct investment and the institutional environment: a subnational perspective. *South Asian Journal of Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/sajbs-12-2022-0409>
- Gugan S. S., J Jerom Steward, & A Subhashini. (2024). The Role of Women in Economic Development. *Shanlax International Journal of Economics*, <https://doi.org/10.34293/economics.v12i2.7211>
- Gulvira A., Ainash M., Sagynysh M., Meiramgul A., & Aliya K. (2024). The Impact of Female Entrepreneurship on Economic Growth in Developing and Developed Economies. *Economics*, <https://doi.org/10.2478/eoik-2024-0016>
- Gupta, D. R. (2025). Women-Led Green Entrepreneurship: Motivators and Challenges. *JOURNAL GLOBAL VALUES*, XVI(SI), <https://doi.org/10.31995/jgv.2025.v16isi.022>
- Halinski, M., & Duxbury, L. (2022). When spouses contribute at home: the impact of spouse dependent care on role overload and stress in dual-earner couples. *Community, Work & Family*, <https://doi.org/10.1080/13668803.2022.2100242>
- Hamida R., & Gherzouli I. (2025). Women's Social Interaction and Feminist Entrepreneurship: A Comprehensive Analysis of Challenges and Opportunities: An Overview of the Creation Reality and Business Climate Challenges in Algeria.

- Science Education and Innovations in the Context of Modern Problems*,
<https://doi.org/10.56334/sei/8.3.13>
- Hammad, R., & El Naggar, R. (2023). The Role of Digital Platforms in Women's Entrepreneurial Opportunity Process: Does Online Social Capital Matter? *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2023,
<https://doi.org/10.1155/2023/5357335>
- Hamzah, M. I., & Othman, A. K. (2023). How do locus of control influence business and personal success? The mediating effects of entrepreneurial competency. *Frontiers in Psychology*, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.958911>
- Harrington, M. (2023). *Feminism Against Progress: 'Exhilarating' New Statesman*.
- Harris, C. L., Goldman, B. M., Gurkas, P., Butler, C., & Bookman, P. (2022). Superwoman's kryptonite: The superwoman schema and perceived barriers to weight management among U.S. black women. *Journal of Health Psychology*,
<https://doi.org/10.1177/13591053211068974>
- Hatthakijphong, P., & Ting, H.-I. (2019). Prioritizing successful entrepreneurial skills: An emphasis on the perspectives of entrepreneurs versus aspiring entrepreneurs. *Thinking Skills and Creativity*, <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2019.100603>
- Hébert, R. F., & Link, A. N. (2009). *A History of Entrepreneurship*.
<https://doi.org/10.4324/9780203877326>
- Hossain, M. F., Misbauddin, S. M., Hossen, M. A., Nabi, U., Sakib M. N., Fahlevi M., & Aziz, A. L. (2025). Women entrepreneurs for sustainable development: A systematic review of enablers and barriers in emerging economies. *Journal of the International Council for Small Business*,
<https://doi.org/10.1080/26437015.2025.2538192>
- Hossain, Md. U., Arefin, Md. S., & Yukongdi, V. (2021). Personality Traits, Social Self-

- Efficacy, Social Support, and Social Entrepreneurial Intention: The Moderating Role of Gender. *Journal of Social Entrepreneurship*, <https://doi.org/10.1080/19420676.2021.1936614>
- Hsu, Y.-Y., Bai, C.-H., Yang, C.-M., Huang, Y.-C., Lin, T.-T., & Lin, C.-H. (2019). Long Hours' Effects on Work-Life Balance and Satisfaction. *BioMed Research International*, 2019 <https://doi.org/10.1155/2019/5046934>
- Huang, Y., Wang, X., Yuan, Y., Sun, W., & Li, P. (2025). Entrepreneurial learning and performance of female entrepreneurs: evidence from China. *BMC Psychology*, <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03067-3>
- Huq, A., & Arenius, P. (2024). Women entrepreneurs' negotiation of the work–family balance in patriarchal society. *Journal of Small Business Management*, <https://doi.org/10.1080/00472778.2024.2424813>
- Irene, B., Ndlovu E., Felix-Faure P. C., Dlabatshana Z., & Ogunmokun O. (2025). The Role of Financial Institutions in Bridging the Financing Gap for Women Entrepreneurs in Sub-Saharan Africa. *Administrative Sciences*, <https://doi.org/10.3390/admsci15080323>
- Isakova, E., & Stroila, I. (2025). Turning the tables towards gender inclusivity in entrepreneurial ecosystems. *Journal of Business Research*, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115620>
- Jaim, J. (2022). Help and hindrance: family roles concerning small businesses of women in Bangladesh during COVID-19 pandemic. *South Asian Journal of Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/sajbs-08-2021-0329>
- Kabbara, D., Suárez-Ortega, S. M., & Zucchella, A. (2024). Developing entrepreneurial opportunities through multi-layered liabilities: the experiences of female migrant entrepreneurs. *International Entrepreneurship and Management Journal*,

<https://doi.org/10.1007/s11365-024-01010-3>

- Makeesh, D. F. (2024). Female entrepreneurship and entrepreneurial ecosystems. *Journal of Research in Marketing & Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.1108/jrme-09-2023-0158>
- Kanu, I. A., Adidi, T. D., Kanu, C. C., & Ogochukwu A. O. (2025). *ETHICS, ENTREPRENEURSHIP AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT: Converging Perspectives and Insights*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.22308.39045>
- Karki, T. S., Xheneti, M., & Madden, A. (2020). To Formalize or Not to Formalize: Women Entrepreneurs' Sensemaking of Business Registration in the Context of Nepal. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04541-1>
- Kasseeah, H. (2023). The quest for surviving COVID-19: adoption of online technologies by self-employed women in Mauritius. *Journal of Business and Socio-Economic Development*. <https://doi.org/10.1108/JBSED-10-2022-0114>
- Kaur, M., Singh, A., & Kaur, A. (2025). Managing the Difficulties Female Entrepreneurs Face. *Advances in Human Resources Management and Organizational Development Book Series*, 279–300. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-9516-5.ch014>
- Kawai, N., Sibunruang, H., & Kazumi, T. (2023). Work-family conflict, entrepreneurial regret, and entrepreneurial outcomes during the COVID-19 pandemic. *International Entrepreneurship and Management Journal*. <https://doi.org/10.1007/s11365-023-00846-5>
- Kazan, G., & Kocamış, T. U. (2025). The effect of attachment style on entrepreneurial behavior: personal accomplishment as a moderator. *BMC Psychology*, <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02973-w>
- Koch, L. H., Berger, E. S. C., & Kuckertz, A. (2025). Gender bias and discrimination

- towards women entrepreneurs by venture capitalists – a randomized response survey. *Venture Capital*, <https://doi.org/10.1080/13691066.2025.2493049>
- Koch, M., & Menkhoff, L. (2024). The non-linear impact of risk tolerance on entrepreneurial profit and business survival. *Small Business Economics*. <https://doi.org/10.1007/s11187-024-00956-6>
- Koo, M., & Yang, S.-W. (2025). Questionnaire Use and Development in Health Research. *Encyclopedia*, <https://doi.org/10.3390/encyclopedia5020065>
- Köpke, U., & Schmitt-Rodermund, E. (2025). Why more males? Differences in entrepreneurial intentions of male and female university students and graduates. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, <https://doi.org/10.1007/s40497-025-00439-2>
- Kossek, E. E., Perrigino, M. B., & Lautsch, B. A. (2022). Work-Life Flexibility Policies from a Boundary Control and Implementation Perspective: a Review and Research Framework. *Journal of Management*, <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/01492063221140354>
- Kousar, S., Batool, S. A., Sabir, S. A., & Zafar, M. (2019). *Social, Cultural and Institutional Barriers to Female Labour Force Participation*. <https://gcu.edu.pk/pages/gcupress/pjscp/volumes/pjscp20192-9.pdf>
- Koziol, K., Schmitz, M., & Bort, S. (2025). Gender differences in entrepreneurial equity financing a systematic literature review. *Small Business Economics*. <https://doi.org/10.1007/s11187-024-00989-x>
- Kritikos, A. (2024). Entrepreneurs and Their Impact on Jobs and Economic Growth. *IZA World of Labor*, 8(1). <https://doi.org/10.15185/izawol.8>
- Kuske, J., Schulz, M., & Schwens, C. (2024). Hybrid Entrepreneurship and Entrepreneurs' Well-Being: The Moderating Effect of Role Demands Outside

- Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*.
<https://doi.org/10.1177/10422587241288108>
- Latu, I. M., Mast, M. S., Bombari, D., Lammers, J., & Hoyt, C. L. (2018). Empowering Mimicry: Female Leader Role Models Empower Women in Leadership Tasks Through Body Posture Mimicry. *Sex Roles*, <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0911-y>
- Lee, Y., Kim, J., Mah, S., & Karr, A. (2023). Entrepreneurship in Times of Crisis: A Comprehensive Review with Future Directions. *Entrepreneurship Research Journal*, <https://doi.org/10.1515/erj-2022-0366>
- Leitch, C., Welter, F., & Henry, C. (2018). Women entrepreneurs' financing revisited: taking stock and looking forward. *Venture Capital*, <https://doi.org/10.1080/13691066.2018.1418624>
- Lenz, A.-K., Muskat, B., & Peregrino, R. (2025). Peer support and value creation among women entrepreneurs. *Small Business Economics*.
<https://doi.org/10.1007/s11187-025-01074-7>
- Li, J., Colombo, M. G., Rossi-Lamastra, C., & Brush, C. (2025). Gender disparities in entrepreneurial finance: drivers, mechanisms, boundary conditions, and future research avenues. *The Journal of Technology Transfer*.
<https://doi.org/10.1007/s10961-025-10214-w>
- Li, Y. (2024). Comparative study of entrepreneurial motivation in Finnish native and immigrant females: business continuation perspectives. *Urn.fi*.
<https://oulurepo.oulu.fi/handle/10024/50355>
- Liñán, F., & Chen, Y.-W. (2006). Testing the Entrepreneurial Intention Model on a Two-Country Sample. *Working Papers*.
<https://ideas.repec.org/p/bbe/wpaper/0607.html>

- Lingappa, A. K., Rodrigues L.R., L., & Shetty, D. K. (2023). Women entrepreneurial motivation and business performance: the role of learning motivation and female entrepreneurial competencies. *Industrial and Commercial Training*. <https://doi.org/10.1108/ict-06-2022-0042>
- Lingappa, A. K., & Rodrigues, L. L. R. (2023). Synthesis of Necessity and Opportunity Motivation Factors in Women Entrepreneurship: A Systematic Literature Review. *SAGE Open*, <https://doi.org/10.1177/21582440231159294>
- Loan, L. T. (2022). The role of institutional support structure in shaping social entrepreneurial intention. *International Entrepreneurship Review*, <https://doi.org/10.15678/ier.2022.0802.06>
- Lopez, T., Alvarez, C., & Urbano, D. (2025). Understanding institutional dimensions in high-impact female entrepreneurship. *Review of Managerial Science*. <https://doi.org/10.1007/s11846-025-00892-z>
- Love, I., Nikolaev, B., & Dhakal, C. (2023). The well-being of women entrepreneurs: the role of gender inequality and gender roles. *Small Business Economics*. <https://doi.org/10.1007/s11187-023-00769-z>
- Lucarelli, C., Marinelli, N., Micozzi, A., Palazzo, M., & Sica, G. (2025). Analysing the influence of gender and gender diversity in network-building behaviour and entrepreneurial ecosystem. *International Entrepreneurship and Management Journal*, <https://doi.org/10.1007/s11365-025-01086-5>
- Madawala, K., Foroudi, P., & Palazzo, M. (2023). Exploring the role played by entrepreneurial self-efficacy among women entrepreneurs in tourism sector. *Journal of Retailing and Consumer Services*, <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2023.103395>
- Maguire, G. (2024). *Self-Care For Entrepreneurs: Balancing Work and Wellness*. Google

Books.

https://books.google.pt/books/about/Self_Care_For_Entrepreneurs_Balancing_Wo.html?id=M0AIEQAAQBAJ&redir_esc=y

Maharjan A., Nazir, M. A., & Roomi M. A. (2024). Exploring the intersectionality of ethnicity, gender and entrepreneurship: a case study of Nepali women in the United Kingdom. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*.

<https://doi.org/10.1108/ijge-01-2024-0009>

Mani, A., & Manoharan, G. (2024). Innovative Strategies. *Advances in Logistics, Operations, and Management Science Book Series*, <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-6572-4.ch012>

Manolova, T. S., Brush, C. G., Edelman, L. F., & Elam, A. (2020). Pivoting to stay the course: How women entrepreneurs take advantage of opportunities created by the COVID-19 pandemic. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, <https://doi.org/10.1177/0266242620949136>

Mari, M., Poggesi, S., Abatecola, G., & Essers, C. (2024). Women entrepreneurs and innovation: Retrospect and prospect. *Journal of Innovation & Knowledge*,

<https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100519>

Marlow, S., & McAdam, M. (2013). Gender and entrepreneurship: Advancing debate and challenging myths; exploring the mystery of the under-performing female entrepreneur. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*,

<https://doi.org/10.1108/13552551311299288>

Martínez-Rodríguez, I., Quintana-Rojo, C., Gento, P., & Callejas-Albiñana, F.-E. (2021). Public Policy Recommendations for Promoting Female Entrepreneurship in Europe. *International Entrepreneurship and Management Journal*,

<https://doi.org/10.1007/s11365-021-00751-9>

- Martins, I., Nunez, M. A., Perez, J. P., & Villanueva, E. (2024). Scrutinizing informal female entrepreneurship: a systematic review and research agenda. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. <https://doi.org/10.1108/jsbed-03-2024-0165>
- Mascarenhas, C., Galvão, A. R., & Marques, C. S. (2022). How Perceived Organizational Support, Identification with Organization and Work Engagement Influence Job Satisfaction: A Gender-Based Perspective. *Administrative Sciences*, <https://doi.org/10.3390/admsci12020066>
- Masuri, M., Raz-Rotem, M., & Desivilya Syna, H. (2025). Why should I be an entrepreneur? A feminist perspective on the drivers and motivations of Israeli women entrepreneurs. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.1108/ijge-06-2022-0091>
- Mawoyo A. P., & Nani G. V. (2023). The Evaluation of Work Life Balance Strategies on the Performance of Female Entrepreneurial Businesses in Harare, Zimbabwe. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, [https://doi.org/10.22610/jeb.v15i2\(j\).3509](https://doi.org/10.22610/jeb.v15i2(j).3509)
- Mayanja, S. S., Mutebi, H., & Isingoma, J. W. (2025). Entrepreneurial networking and sustainability of women-owned micro-enterprise performance: the mediating role of self-organization and entrepreneurial learning behaviors. *IIMBG Journal of Sustainable Business and Innovation*. <https://doi.org/10.1108/ijbsbi-08-2024-0039>
- McAdam, M., Crowley, C., & Harrison, R. T. (2019). “To boldly go where no [man] has gone before” - Institutional voids and the development of women’s digital entrepreneurship. *Technological Forecasting and Social Change*, <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.051>
- Merlin J, Jonathan, S., & Benedict, S. M. (2024). “Unveiling the Psychological Strengths

- of Women Leaders as Entrepreneurs: Insights from Philosophical Texts.” *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4840400>
- Mili. (2025). Women Entrepreneur’s Role in Innovative and Sustainable Fashion and Textiles. *Journal Global Values, XVI(SI)*, <https://doi.org/10.31995/jgv.2025.v16isi.015>
- Miralam, M. S., Qazi, S., Ali, I. S., & Arafat, M. Y. (2025). Exploring the Factors Influencing Women Entrepreneurship in Saudi Arabia: A Strategic Plan for Sustainable Entrepreneurial Growth. *Sustainability*, <https://doi.org/10.3390/su17031221>
- Mittal, S., Dhand, S., & Nghiem, X.-H. N. (2024). Social Support Networks and Their Role in Entrepreneurial Well-Being. *Advances in Psychology, Mental Health, and Behavioral Studies*, <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-3673-1.ch017>
- Morsy, H. (2020). Access to finance – mind the gender gap. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, <https://doi.org/10.1016/j.qref.2020.02.005>
- Mota, A., Braga, V., & Ratten, V. (2019). Entrepreneurship Motivation: Opportunity and Necessity. *Contributions to Management Science*, https://doi.org/10.1007/978-3-030-12342-0_8
- Muhammad, N., Ullah, F., & Smith, R. (2023). The influence of cultural constraints on entrepreneurial motivations: Exploring the experiences of Muslim women entrepreneurs in Pakistan. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*. <https://doi.org/10.1177/14657503231221691>
- Muhammad, S., & Ximei, K. (2022). Does It Matter Where You Live? Rural–Urban Context Among Women Entrepreneurs in Pakistan. *Frontiers in Psychology*, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.827634>
- Murali, V. (2025). *How to Survive in a Scale-Up Business*.

<https://doi.org/10.4324/9781003565598>

- Mustafa, F., Khursheed, A., Fatima, M., & Rao, M. (2021). Exploring the impact of COVID-19 pandemic on women entrepreneurs in Pakistan. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, <https://doi.org/10.1108/ijge-09-2020-0149>
- Naguib, R. (2022). Motivations and Barriers to Female Entrepreneurship: Insights from Morocco. *Journal of African Business*, <https://doi.org/10.1080/15228916.2022.2053400>
- Naguib, R., & Barbar, J. (2025). Factors Shaping Sustainability Through Female Entrepreneurship in the GCC: A Systematic Review with Multi-Level and Institutional Perspective. *Sustainability*, <https://doi.org/10.3390/su17052163>
- Nair, S. R. (2019). The link between women entrepreneurship, innovation and stakeholder engagement: A review. *Journal of Business Research*, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.06.038>
- Naldini, M., Pavolini, E., & Solera, C. (2016). Female employment and elderly care: the role of care policies and culture in 21 European countries. *Work, Employment and Society*, <https://doi.org/10.1177/0950017015625602>
- Nambisan, S. (2017). Digital Entrepreneurship: toward a Digital Technology Perspective of Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, <https://doi.org/10.1111/etap.12254>
- Naseviciute L., & Jucevičienė, R. (2023). Overcoming the barriers to women's career in information and communication technology business. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/edi-09-2022-0265>
- Nassif, M., & Garçon M. M. (2022). The integrative approach in the study of resilience in female entrepreneurship. *European Journal of Training and Development*, <https://doi.org/10.1108/ejtd-04-2022-0040>

- Nayak, A., Satpathy, I., Poddar, S., & Patnaik, B. C. M. (2024). Quality of Work-Life Balance Among Women Entrepreneurs. *Advances in Business Strategy and Competitive Advantage*, <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-5426-1.ch011>
- Naz, S., Li, C., Zaman, U., & Rafiq, M. (2020). Linking Proactive Personality and Entrepreneurial Intentions: A Serial Mediation Model Involving Broader and Specific Self-Efficacy. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, <https://doi.org/10.3390/joitmc6040166>
- Nepal, A., Dangol, S. K., Karki, S., & Shrestha, N. (2023). Factors That Determine Women's Autonomy to Make Decisions about Sexual and Reproductive Health and Rights in Nepal: a cross-sectional Study. *Factors That Determine Women's Autonomy to Make Decisions about Sexual and Reproductive Health and Rights in Nepal: A Cross-Sectional Study*, <https://doi.org/10.1371/journal.pgph.0000832>
- Neupane S. M., Bhattarai, P. C., & Lowery, C. L. (2025). Personality traits in describing entrepreneurial intentions: a sequential mixed methods study. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, <https://doi.org/10.1186/s13731-024-00459-4>
- Nevi, G., Ancillai, C., Pascucci, F., & Palladino, R. (2024). Investigating female entrepreneurship: a micro-perspective of drivers and barriers for aspiring and experienced women entrepreneurs. *International Entrepreneurship and Management Journal*, <https://doi.org/10.1007/s11365-024-01012-1>
- OCDE. (2024). *Women in inclusive entrepreneurship*. OECD. <https://www.oecd.org/en/topics/sub-issues/inclusive-entrepreneurship/women-in-inclusive-entrepreneurship.html>
- OCDE Studies on SMEs and Entrepreneurship *Entrepreneurship Policies through a Gender Lens*. (2021). <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/05/entrepr>

[neurship-policies-through-a-gender-lens_12fa2138/71c8f9c9-en.pdf?utm](#)

OCDE/European Commission. (2023). *Policy Highlights the Missing Entrepreneurs 2023 Policies for inclusive entrepreneurship and self-employment.*

<https://doi.org/10.1787/230efc78-en>

Ogamode, G. (2025). An Investigation of the challenges and opportunities facing Nigerian small and medium-sized enterprises in international business: a study of Nigerian small business entrepreneurs in Finland. *Theseus.fi.*

<http://www.theseus.fi/handle/10024/894876>

Oguegbe, T. M., Iloke, S. E., Ezisi, J. O., & Ofoma, E. B. (2021). WORK LIFE BALANCE WITHIN THE PRIVATE SECTOR: THE PREDICTIVE ROLES OF SOCIAL SUPPORT AND LOCUS OF CONTROL. *European Journal of Social Sciences Studies*,

<https://doi.org/10.46827/ejsss.v6i4.1075>

Oladipo, O., Platt, K., & Shim, H. S. (2023). Female entrepreneurs managing from home. *Small Business Economics*. <https://doi.org/10.1007/s11187-022-00713-7>

Oradini, N. P. B., Rubio, A., Araya-Castillo, L., Boada-Cuerva, M., & Vallejo-Velez, M. (2022). Passion and perseverance: How the components of grit affect the probability of starting a business. *Frontiers in Psychology*,

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906701>

Ordeñana, X., Paúl Vera-Gilces, Zambrano-Vera, J., & Jiménez, A. (2024). The effect of high-growth and innovative entrepreneurship on economic growth. *Journal of Business Research*,

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114243>

Pergelova A., Zwiendelaar, J., & Smale, B. (2025). The eudaimonic well-being of entrepreneurs: A gendered perspective. *Journal of Small Business Management*,

<https://doi.org/10.1080/00472778.2025.2490563>

Rahal, D., & Bhatia, M. (2025). Empowering Women through Entrepreneurship

- Development Programs: A Strategic Pathway to Achieve SDG. In *TMIMT International Journal*. <https://tmimtinternationaljournal.com/wp-content/uploads/2025/05/Disha-Rahal-Research-paper.pdf>
- Rajagopal, N. K., Khalid, M., & Alawi, M. (2024). Exploring Work–Life Balance among Female Staff Members (Teaching and Non-Teaching) in Higher Educational Institutions of Oman: A Study. *Economies*, <https://doi.org/10.3390/economies12090230>
- Ramasamy, V., Thirumalaisamy R., Paquibut, R., Mahmoud Abouraia, & M. Mathiyarasan. (2024). Motivation of Women Towards Sustainable Entrepreneurship and Financial Empowerment. *Studies in Systems, Decision and Control*, https://doi.org/10.1007/978-3-031-63402-4_48
- Ramya, U., A. Pushpa, & Ghosh, N. (2024). Women Entrepreneurship – A Way Towards Sustainability. *Emerald Publishing Limited EBooks*, <https://doi.org/10.1108/978-1-83753-734-120241020>
- Ranganathan, P., & Caduff, C. (2023). Designing and validating a research questionnaire. *Perspectives in Clinical Research*, https://doi.org/10.4103/picr.picr_140_23
- Rani, N. S. A. (2023). Internal Locus of Control and Resilience During and After Economic Turbulence of Women Entrepreneur. *Economic Affairs*, <https://doi.org/10.46852/0424-2513.3.2023.43>
- Razak, N. H. A., Jabar, F. A., & Harun, N. (2025). Empowering Low-Income Women through Entrepreneurship: The Role of Self-Efficacy and Access to Financial Resources. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, <https://doi.org/10.47772/ijriss.2025.9010387>
- Revenga, A., & Dooley, M. (2020). *What works for women microentrepreneurs?* Brookings. <https://www.brookings.edu/articles/what-works-for-women->

[microentrepreneurs/](#)

- Rharzouz J., Bouarir H., El Moutaqi B., Rizqi N., & Boubker, O. (2024). Factors Influencing Women's Entrepreneurial Success in a Patriarchal Society: Empirical Evidence from Morocco. *Societies*, <https://doi.org/10.3390/soc14080151>
- Rietveld, C. A., & Patel, P. C. (2022). Gender inequality and the entrepreneurial gender gap: Evidence from 97 countries (2006–2017). *Journal of Evolutionary Economics*, <https://doi.org/10.1007/s00191-022-00780-9>
- Roa M. J., Di Giannatale, S., Villegas, A., & Barboza, J. (2023). Are women more financially vulnerable than men? A tale of missed economic opportunities from Latin America. *Development Policy Review*, 41(6). <https://doi.org/10.1111/dpr.12725>
- Rosa, P., Kodithuwakku, S. S., & Balunywa, W. (2008). Entrepreneurial Motivation in Developing Countries: What Does “Necessity” and “Opportunity” Entrepreneurship Really Mean? *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1310913>
- Rosander, E. (2025). *Between Family and Business: How Opportunity Costs, Division of Labor and Digital Strategies Affect Entrepreneurial Mothers*. DIVA. <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?dswid=-2164&pid=diva2%3A1967721>
- Rudloff, K. S. (2024). *Impact of State-Level Family Policies on Female Labor Force Participation and Entrepreneurship*. Scholarship Repository @ Florida Tech. <https://repository.fit.edu/etd/1491/>
- Sahoo, D. K., Kumar, A., Ajay Chandel, & None Rohit. (2024). Exploring the Relationship Between Entrepreneurial Success and Personal Well-Being. *Advances in Psychology, Mental Health, and Behavioral Studies (APMHBS) Book*

Series, <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-3673-1.ch011>

Sahu, B., & Mani, D. S. (2025). A Qualitative study on Access to finance challenges faced by MSMEs Entrepreneurs. *International Journal of Environmental Sciences*, <https://theaspd.com/index.php/ijes/article/view/630>

Sánchez, F. X., & Bojica, A. M. (2024). Gender Differences in the use of Social Capital for Entrepreneurial Activity Within Contexts of Poverty. *Entrepreneurship Research Journal*, <https://doi.org/10.1515/erj-2023-0124>

Sánchez-Limón, M., Severino-González, P., Rebolledo-Aburto, G., Dote-Pardo, J., & Scott-Kinney, I. (2025). Female entrepreneurship and sustainability: Behavioral insights and sustainable development goals. *Sustainable Futures*. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2025.100695>

Sanchez-Riofrio, A. M., Lupton, N. C., Camino-Mogro S., & Acosta-Ávila A. (2021). Gender-based characteristics of micro, small and medium-sized enterprises in an emerging country: is this a man's world? *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, <https://doi.org/10.1108/jeeee-07-2021-0273>

Santos, V., Macedo Morais, G., Ribeiro, F. F. de A., & Jardim Pardini, D. (2019). Female Entrepreneurship: Evolution, Current Challenges, and Future Prospects. *International Journal of Business Administration*, <https://doi.org/10.5430/ijba.v10n5p24>

Saraswathi, K., & Dharmalingam. B. (2023). WORK LIFE BALANCE AND WOMEN ENTREPRENEURS: CHALLENGES, GAINS, AND THE WAY FORWARD. *ShodhKosh: Journal of Visual and Performing Arts*, <https://doi.org/10.29121/shodhkosh.v4.iMIHCSET.2024.4571>

Schaefer, R., & Minello, I. F. (2021). Desafios contemporâneos da educação empreendedora: novas práticas pedagógicas e novos papéis de alunos e docentes.

Revista Da Micro E Pequena Empresa, <https://doi.org/10.48099/1982-2537/2020v14n3p134149>

Schumpeter, J. (1942). *Capitalism, Socialism and Democracy*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203202050>

Semkunde, M. A., Elly, T., Charles, G., Gaddefors, J., & Chiwona-Karltun, L. (2021). Rural entrepreneurship and the context: navigating contextual barriers through women's groups. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/ijge-01-2021-0013>

Showkat, M., Nagina, R., Nori, U., Baba, M. A., & Shah, M. A. (2024). Empowering women in the digital age: can digital financial services fulfil the promise of financial autonomy and gender equality in the attainment of Sustainable Development Goal 5? *Cogent Economics & Finance*, <https://doi.org/10.1080/23322039.2024.2342459>

Sibanda K. (2024). Women Entrepreneurs in Botswana: Reducing Poverty and Creating Employment. *Journal of Business Management Review*, <https://doi.org/10.47153/jbmr.v5i11.1140>

Simba, A., Dabic, M., Adegbile, A., & Ogundana, O. M. (2024). Financing women entrepreneurship in the developing world: An fsQCA analysis of informal financing schemes. *Journal of Small Business Management*, <https://doi.org/10.1080/00472778.2024.2418029>

Simmers, C. A., & McMurray, A. J. (2022). Navigating Work Career through Locus of Control and Job Satisfaction: The Mediation Role of Work Values Ethic. *Merits*, <https://doi.org/10.3390/merits2040018>

Srinivasan, S., & Vallipriya, R. (2025). Empowering Women Entrepreneurs and Developing Family Businesses. *Sustainable Entrepreneurship and Family*

Business for Women's Empowerment, <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-8694-1.ch007>

- Srivastava, S., & Deepika Pandita. (2025). Unveiling the untapped potential: a comprehensive review of performance in women-owned firms. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, <https://doi.org/10.1186/s13731-025-00496-7>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Tahir, R. (2022). Work–life balance: is an entrepreneurial career the solution? *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, <https://doi.org/10.1108/jeee-03-2022-0077>
- Tahir, R. (2024). Balancing borders: exploring work–life balance and its impact on business performance among women entrepreneurs in the United Arab Emirates. *Journal of Islamic Marketing*. <https://doi.org/10.1108/jima-02-2024-0079>
- Tahir, R. (2024). Integration of work and life roles: an interpretive study of women entrepreneurs in the United Arab Emirates. *Cross Cultural & Strategic Management*. <https://doi.org/10.1108/ccsm-06-2023-0104>
- Theodoraki, C. (2024). Entrepreneurship: Where Is It Going? *Emerald Publishing Limited EBooks*. <https://doi.org/10.1108/978-1-83797-374-320241005>
- Theunissen, P., Kensbock, J. M., Schüler J., Baum, M., & Ruud Gerards. (2025). What Makes Mothers Decide (Not) to Become Entrepreneurs? Unpacking the Role of Time and Money in Parental Leave Policies. *Journal of Management Studies*. <https://doi.org/10.1111/joms.13215>
- Torres, J., Maduko, F. O., Gaddis, I., Iacovone, L., & Beegle, K. G. (2021). The Impact

- of the COVID-19 Pandemic on Women-Led Businesses. *Policy Research Working Paper Series*. <https://ideas.repec.org/p/wbk/wbrwps/9817.html>
- Turley, A.-M., Ryan, M., & Doyle, E. (2024). Exploring female entrepreneurship experience of Ireland's business ecosystem: implications for business support. *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*. <https://doi.org/10.1108/jepp-03-2024-0036>
- Uddin, M., & Hoque, N. (2025). Balancing the Scales: Work, Life and Study Challenges for Female Executives in Emerging Contexts. *International Social Science Journal*. <https://doi.org/10.1111/issj.70006>
- Valdez-Juárez L.E., Ramos-Escobar E. A., Ruiz-Zamora J. A., & Patricia, E. (2024). Personal and Psychological Traits of University-Going Women That Affect Opportunities and Entrepreneurial Intentions. <https://doi.org/10.3390/bs14010066>
- Valladares, C. (2025). *Advancing gender parity in entrepreneurship: strategies for a more equitable future*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/stories/2025/01/advancing-gender-parity-in-entrepreneurship-strategies-for-a-more-equitable-future/>
- Vamvaka, V., Stoforos, C., Palaskas, T., & Botsaris, C. (2020). Attitude toward entrepreneurship, perceived behavioral control, and entrepreneurial intention: dimensionality, structural relationships, and gender differences. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, <https://doi.org/10.1186/s13731-020-0112-0>
- Veiga, M., Pillar, O., Melo, K. B., Cristina, A., & Oliveira-Silva, L. C. (2025). Mentoring for women's entrepreneurship: A review through intersectional and decolonial lenses. *Feminism & Psychology*. <https://doi.org/10.1177/09593535251342052>
- Voss, J., Butz, B., & Ettl, K. (2024). What's driving them? A qualitative approach to

- explore women entrepreneurs' motivations in STEM. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.1108/ijge-09-2023-0241>
- Vuciterna, R., Ruggeri, G., Mazzocchi, C., Manzella, S., & Corsi, S. (2024). Women's entrepreneurial journey in developed and developing countries: a bibliometric review. *Agricultural and Food Economics*, <https://doi.org/10.1186/s40100-024-00331-9>
- Wang, J., & Wang, X. (2024). The Price of Success: Balancing the Effects of Entrepreneurial Commitment, Work-Family Conflict on Entrepreneurial Performance. <https://doi.org/10.1177/21582440241261754>
- Weiss, J., Anisimova, T., Shirokova, G., & Durst, S. (2023). The entrepreneurial gender gap: The role of in-group support and national embeddedness values in young women's entrepreneurship. *International Small Business Journal* <https://doi.org/10.1177/02662426231168556>
- Whittle, J. (2019). A Critique of Approaches to "Domestic Work": Women, Work and the Pre-Industrial Economy. *Past & Present*, <https://doi.org/10.1093/pastj/gtz002>
- Wójcik, D., & Czernek-Marszałek, K. (2024). Social relationships in performing arts entrepreneurship. *Journal of Organizational Change Management*, <https://doi.org/10.1108/jocm-11-2023-0475>
- Woldemichael W. K., Kim, Y., & Kim, W. (2024). Government expenditure and entrepreneurial activity: considering the types of entrepreneurial motivations. *Applied Economics Letters*, <https://doi.org/10.1080/13504851.2024.2305671>
- World Bank. (2018). *AN OPERATIONAL GUIDE TO WOMEN'S ENTREPRENEURSHIP PROGRAMS IN THE WORLD BANK*. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/629041543523635439/pdf/Operational-Guide-to-Womens-Entrepreneurship-Programs-An-Overview.pdf>

Xheneti M., & Madden, A. (2024). Women's entrepreneurship in the informal economy: A socio-spatial perspective. *Human Relations*.

<https://doi.org/10.1177/00187267241288661>

Xu, Z., & Jia, H. (2022). The Influence of COVID-19 on Entrepreneur's Psychological Well-Being. *Frontiers in Psychology*, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.823542>

Yerkes, M. A., Besamusca, J., Zwan, R. V. der, André S., Remery, C., & Peeters, I. (2024). Gender inequality in work location, childcare and work-life balance: Phase-specific differences throughout the COVID-19 pandemic.

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0302633>

Anexo I – Questionário

| | Discordo Totalmente | Discordo | Nem Concordo Nem Discordo | Concordo | Concordo Totalmente |
|--|-----------------------|-----------------------|------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Sinto-me satisfeito(a) com a minha capacidade de equilibrar o trabalho e a vida pessoal. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tenho tempo suficiente para atividades pessoais ou familiares fora do trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| O meu trabalho deixa-me com energia, e não esgotado(a). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Raramente me sinto stressado(a) com o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Consigo cumprir eficazmente as responsabilidades pessoais e profissionais. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | Discordo Totalmente | Discordo | Nem Concordo Nem Discordo | Concordo | Concordo Totalmente |
|--|-----------------------|-----------------------|------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| A minha vida é determinada pelas minhas próprias ações. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu posso determinar o que vai acontecer na minha vida. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Quando faço planos, estou confiante de que vão funcionar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Quando alcanço aquilo que planeio é porque trabalhei muito para conseguir. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| A minha vida é controlada, maioritariamente, por acontecimentos accidentais. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Quando consigo o que quero é, geralmente, porque tenho sorte. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nem sempre é sensato para mim planear com muita antecedência porque muitas coisas acabam por ser uma questão de boa ou má sorte. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ser ou não um(a) líder depende da sorte de estar no lugar certo no momento certo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | Discordo Totalmente | Discordo | Nem Concordo Nem Discordo | Concordo | Concordo Totalmente |
|---|-----------------------|-----------------------|------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Ser um(a) empreendedor(a) implicaria mais vantagens do que desvantagens para mim. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uma carreira de empreendedor(a) é atrativo para mim. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Se tivesse a oportunidade e os recursos eu abriria uma empresa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ser um(a) empreendedor (a) seria algo muito gratificante para mim. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Entre várias opções, eu preferiria ser um(a) empreendedor(a). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Estou pronto(a) para fazer qualquer coisa para ser um(a) empreendedor(a). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| O meu objetivo profissional é tornar-me um(a) empreendedor(a). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Farei todos os esforços para abrir e gerir a minha própria empresa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Estou determinado(a) a criar uma empresa no futuro. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Já pensei seriamente em abrir uma empresa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tenho a convicção de que um dia vou criar o meu próprio negócio. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | Discordo Totalmente | Discordo | Nem Concordo Nem Discordo | Concordo | Concordo Totalmente |
|---|-----------------------|-----------------------|------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Consgo gerir a minha carga de trabalho sem que interfira com a minha vida pessoal. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Consgo concluir o meu trabalho durante o horário normal sem precisar fazer horas extras. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| As expectativas e os prazos no meu trabalho são razoáveis. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sinto que a quantidade de trabalho que me é atribuída é justa e apropriada. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Raramente me sinto sobrecarregado(a) pelas minhas responsabilidades profissionais. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| As minhas responsabilidades familiares são compatíveis com as minhas responsabilidades profissionais. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Consgo lidar com as responsabilidades familiares sem comprometer o meu desempenho no trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| O meu horário de trabalho permite-me estar presente em eventos e obrigações familiares importantes. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Não tenho de sacrificar tempo em família para cumprir exigências profissionais. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Conciliar responsabilidades familiares e profissionais não é, para mim, uma fonte de stress. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | Discordo Totalmente | Discordo | Nem Concordo Nem Discordo | Concordo | Concordo Totalmente |
|---|-----------------------|-----------------------|------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Normas e valores culturais são favoráveis à integração no mercado de trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sinto que o meu papel é respeitado tanto no trabalho quanto em casa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Há um reconhecimento social da importância de conciliar a vida profissional com a vida pessoal. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Os papéis tradicionais de género não impactam negativamente o meu equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sinto-me confiante para seguir a minha carreira e, ao mesmo tempo, cumprir os meus papéis familiares. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sinto-me incentivado(a) a procurar progresso na minha carreira. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| O meu desenvolvimento profissional não compromete o meu tempo pessoal ou familiar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| A minha empresa apoia o desenvolvimento de carreira, em paralelo com os objetivos pessoais. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| As oportunidades de desenvolvimento profissional são oferecidas sem preconceito de género. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| A minha empresa oferece opções de trabalho flexíveis que ajudam a equilibrar a vida pessoal e profissional. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| A minha empresa valoriza e apoia a necessidade de conciliação entre a vida pessoal e profissional. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Os meus superiores são compreensivos quando questões pessoais interferem no meu trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Existe uma cultura de respeito pelo tempo pessoal e pelos limites individuais na minha empresa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

6. Idade

- 15-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56 ou mais

7. Género

- Feminino
- Masculino
- Outro

8. Nível de Formação

- Secundário
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

9. Número de Filhos

- 0
- 1
- 2
- 3 ou mais

10. Situação Atual

- Trabalhador (a) por conta própria
- Trabalhador (a) por conta de outrem
- Desempregado (a)
- Estudante

11. Já criou alguma empresa?

- Sim
- Não