

Joana Gomes de Almeida

Percursos alternativos: Transições empreendedoras

Dissertação de Mestrado em Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo,
apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação
e à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra,
sob a orientação da Professora Doutora Cristina Maria Pinto Albuquerque

Coimbra, 2012

“The ultimate measure of a man is not where he stands in moments of comfort and convenience, but where he stands at times of challenge and controversy”

Martin Luther King Jr. (1929 - 1968)

À memória da minha avó,

Maria de Nazaré.

Alguém que nunca teve medo de tomar uma posição.

*“Courage is not the absence of fear, but rather the judgment
that something else is more important than fear.”*

Ambrose Redmoon (1933-1996), In *No Peaceful Warriors!*

AGRADECIMENTOS

Chega a hora em que olhamos para o finalizar (que nunca o estará) de um trabalho árduo e nos apercebemos de que ele não foi apenas fruto de uma só pessoa. Num processo constante de superação de dúvidas, questionamento e aprendizagem muitos foram os que contribuíram para que este trabalho chegasse a este ponto.

A todos os microempresários que me deram um pouco do seu tempo – a sua principal fonte de capital – para partilharem as suas histórias, tantas vezes lembrando David contra Goliath. Uma inspiração e uma lição de vida para mim enquanto pessoa e investigadora. Nos seus rostos, nas suas vivências, floresceu aquilo que considero verdadeiro empreendedorismo: acreditar que existe sempre uma alternativa e uma oportunidade para tomar uma posição e ter a coragem de arriscar numa sociedade que insiste em criar invisibilidades. É para estes obstinados que vai o meu maior agradecimento.

À minha orientadora, Doutora Cristina Maria Pinto Albuquerque, pela orientação, pelas críticas sempre construtivas e sobretudo pelo apoio nas horas mais caóticas. Presença constante no meu percurso académico.

À Dr.^a Cidália Pereira, ao Dr. José Centeio e à Dr.^a Maria do Carmo pela amabilidade e disponibilidade demonstrada.

Ao Doutor Eduardo Santos, pela disponibilidade demonstrada no processo de “desconstrução” da ideia ilusória de “realidade”. Obrigada pelos ensinamentos.

Aos meus amigos. Sempre presentes na ausência por vezes forçada de dias de luta. Obrigada pela compreensão incondicional. Não direi nomes. São muitos e não precisam de apresentações. As pequenas palavras do dia-a-dia, “naquele dia”, em todos os dias.

Aos meus pais. Alice e Joaquim. Que com muito sacrifício me deram todas as condições necessárias para eu poder ter uma voz. É para mostrar que esse sacrifício valeu a pena que todos os dias me lembro que o melhor está sempre para vir.

A ti. Que todos os dias me lembras porque continuo a lutar. É por aquilo que os teus olhos refletem que prossigo o caminho mais difícil. É por aquilo que és que a minha esperança por dias melhores não morre.

RESUMO

Perante a atual dificuldade dos sistemas políticos e financeiros dos países europeus, em especial os do Sul da Europa, em fazer face às maiores taxas de desemprego desde que há registo, a via do empreendedorismo tem assumido crescente importância no quadro das políticas de incentivo ao emprego. Face à ausência de respostas no mercado assalariado, o empreendedorismo tem sido apresentado como uma das soluções mais populares na reconquista do direito ao trabalho: realidade complexa que merece uma discussão conceptual e um renovado questionamento das atuais práticas de intervenção social. Apesar de ser evidente a existência de uma relação entre desemprego e empreendedorismo, esta é fonte de grande ambiguidade entre os especialistas. Ao longo do trabalho é discutido, e assumido, o carácter heurístico de um projeto tão pessoal quanto social, como a criação do próprio emprego, tomando, como objeto de análise, o caso de dez pessoas que vivenciaram a transição de desemprego involuntário para a criação do próprio emprego. Foi objetivo deste estudo analisar os processos que caracterizam, ao nível pessoal e contextual, a experiência de transição psicossocial de desemprego involuntário para a criação do próprio emprego, e como estes se influenciam e interagem. Foi privilegiada uma abordagem qualitativa e a recolha dos dados foi feita através de questionários e de entrevistas. A análise das entrevistas foi feita sob os princípios da análise de conteúdo. Os resultados dão conta de uma experiência multifacetada que ultrapassa divisões estanques entre o que é considerado empreendedorismo por necessidade e de oportunidade e que deve ser alvo de um compromisso socialmente responsável da parte dos governos que pretendam fomentar uma cultura empreendedora.

Palavras-chave: desemprego involuntário, empreendedorismo, experiências de transição, pessoas e contextos.

ABSTRACT

Given the current difficulty of the financial and political systems of European countries, particularly in Southern Europe, to meet the highest unemployment rates since there are records, the entrepreneurial path has assumed increasing importance in the context of policies that encourage employment. In the absence of answers in the wage market, entrepreneurship has been presented as one of the most popular solutions in regaining the right to work: a complex reality that deserves a conceptual discussion and a renewed questioning of current practices of social intervention. Although it is clear that there is a relationship between unemployment and entrepreneurship, this is a source of great ambiguity among experts.

Throughout the work is discussed, and assumed the heuristic character of a personal and social project as the creation of self-employment, taking as an object of analysis, the case of ten people who experienced the transition from involuntary unemployment to the creation of self-employment. The objective of this study was to analyze the processes that characterize, at a personal and contextual level, the psychosocial experience of the transition from involuntary unemployment to self-employment, and how they influence and interact. A qualitative approach was privileged and data collection was done through questionnaires and interviews. The data analysis was done under the principles of content analysis. Results realize a multifaceted experience that exceeds tight divisions which distinguish what is usually considered necessity and opportunity entrepreneurship and that should be the target of a socially responsible commitment of governments wishing to foster an entrepreneurial culture.

Keywords: involuntary unemployment, entrepreneurship, transition experiences, persons and contexts.

RÉSUMÉ

Compte tenu les difficultés actuelles des systèmes financiers et politiques des pays européens, en particulier dans le sud de l'Europe, pour répondre aux taux de chômage les plus élevés depuis le début des enregistrements, le chemin de l'esprit d'entreprise a pris une importance croissante dans le contexte des politiques visant à encourager l'emploi. En l'absence de réponses dans le marché salarié, l'entrepreneuriat a été présenté comme l'une des solutions les plus populaires pour recouvrer le droit au travail: une réalité complexe qui mérite une discussion conceptuelle et un questionnement renouvelé des pratiques actuelles de l'intervention sociale. Même s'il est clair qu'il existe une relation entre le chômage et l'esprit d'entreprise, c'est une grande source d'ambiguïté entre les experts. Tout au long de l'œuvre est discutée, et pris le caractère heuristique d'un projet aussi personnel que sociale que la création de l'auto-emploi implique, en prenant comme objet d'analyse, le cas de dix personnes qui ont vécu la transition vers la création l'auto-emploi partant d'une situation de chômage involontaire. L'objectif de cette étude était d'analyser les processus qui caractérisent, à un niveau personnel et contextuel la expérience de transition psychosocial de chômage involontaire pour l'auto-emploi, et comment ils interagissent et s'influencent. Une approche qualitative a été privilégiée et la collecte des données a été effectuée au moyen de questionnaires et d'entrevues. L'analyse des données a été effectuée selon les principes de l'analyse de contenu. Les résultats permettent réaliser une expérience multiforme qui dépasse

les divisions étanches entre ce qui est considéré comme l'esprit d'entreprise pour nécessité et pour opportunité qui devrait être la cible d'un engagement socialement responsable des gouvernements désireux de promouvoir une culture entrepreneuriale.

Mots-clés: chômage involontaire, entrepreneuriat, expériences de transition, personnes et contextes.

ÍNDICE DE CONTEÚDOS

RESUMO	i
ABSTRACT	i
RÉSUMÉ.....	ii
ÍNDICE DE CONTEÚDOS.....	v
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
ÍNDICE DE SIGLAS	viii
INTRODUÇÃO	1
PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	7
1. Trabalho.....	7
1.1. <i>Aspetos antropológicos e históricos</i>	7
1.2. <i>Contextualização sociopolítica atual</i>	8
2. Desemprego.....	11
2.1. <i>Complexidades e heurísticas</i>	11
2.2. <i>Desemprego involuntário e precariedade</i>	13
3. Empreendedorismo	17
3.1. <i>Visão socio-histórica</i>	17
3.2. <i>Um conceito polissémico</i>	19
3.2.1. <i>Perspetivas da economia e da gestão</i>	22
3.2.2. <i>Perspetiva da sociologia</i>	26
4. Desemprego e empreendedorismo	29
4.1. <i>Relação dialética e dinâmica</i>	29
4.2. <i>Políticas sociais de emprego: da indemnização à ativação</i>	34
PARTE II – ESTUDO EMPÍRICO	39
1. Metodologia.....	39
1.1. <i>Definição do problema, do objeto e dos objetivos do estudo</i>	39
1.2. <i>Enquadramento epistemológico e metodológico do problema de investigação</i>	40
1.3. <i>Definição da amostra</i>	41
1.3.1. <i>Definição dos critérios da amostra</i>	41
1.3.2. <i>Caracterização dos entrevistados</i>	43
1.3.3. <i>Breve descrição biográfica dos entrevistados</i>	45
1.4. <i>Procedimentos</i>	48
1.4.1. <i>Recolha de dados</i>	48

1.4.1.1. <i>Entrevista</i>	48
1.4.1.2. <i>Questionário</i>	50
1.5. <i>Análise de conteúdo</i>	51
1.5.1. <i>Técnica utilizada</i>	51
1.5.2. <i>Sequência de análise</i>	51
1.5.3. <i>Descrição dos eixos</i>	53
2. <i>Apresentação dos resultados</i>	55
2.1. <i>Caracterização dos empreendimentos</i>	55
2.2. <i>Frequência relativa de dimensões, categorias e subcategorias por eixo</i>	56
3. <i>Discussão dos resultados</i>	59
3.1. <i>Análise da frequência relativa de dimensões, categorias e subcategorias por eixo</i>	59
3.1.1. <i>Percurso profissional – eixo 1</i>	59
3.1.2. <i>Experiências de desemprego – eixo 2</i>	61
3.1.3. <i>Motivações relacionadas com a criação do próprio emprego – eixo 3</i>	64
3.1.4. <i>Dificuldades/obstáculos relacionados com a transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria – eixo 4</i>	69
3.1.5. <i>Recursos mobilizados face às dificuldades/obstáculos – eixo 5</i>	76
3.1.6. <i>Riscos percebidos como maiores ameaças ao estabelecimento por conta própria – eixo 6</i>	80
3.1.7. <i>Impactes associados à transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria – eixo 7</i>	84
3.1.8. <i>Perceção de si, do negócio e do trabalho – eixo 8</i>	88
3.2. <i>Mapa dos percursos de transição</i>	91
4. <i>Limitações do estudo</i>	93
SÍNTESE	95
CONCLUSÃO	97
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101
ANEXOS	111

ÍNDICE DE ANEXOS

<i>ANEXO 1: História conceptual do pensamento empreendedor.....</i>	<i>117</i>
<i>ANEXO 2: Critérios de seleção de participantes da ANDC.....</i>	<i>119</i>
<i>ANEXO 3: Distribuição dos empreendedores por género, grupo etário, estado civil e escolaridade (Quadros de caracterização sociodemográfica).....</i>	<i>121</i>
<i>ANEXO 4: Consentimento informado.....</i>	<i>123</i>
<i>ANEXO 5: Entrevista semiestruturada.....</i>	<i>125</i>
<i>ANEXO 6: Questionário.....</i>	<i>129</i>
<i>ANEXO 7: Entrevistas organizadas por eixos.....</i>	<i>135</i>
<i>ANEXO 8: Apresentação geral das dimensões, categorias e subcategorias por eixo.....</i>	<i>199</i>
<i>ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias.....</i>	<i>203</i>
<i>ANEXO 10: Análise de conteúdo - eixo 1.....</i>	<i>237</i>
<i>ANEXO 11: Análise de conteúdo – eixo 2.....</i>	<i>245</i>
<i>ANEXO 12: Análise de conteúdo – eixo 3.....</i>	<i>251</i>
<i>ANEXO 13: Análise de conteúdo – eixo 4.....</i>	<i>257</i>
<i>ANEXO 14: Análise de conteúdo – eixo 5.....</i>	<i>265</i>
<i>ANEXO 15: Análise de conteúdo – eixo 6.....</i>	<i>273</i>
<i>ANEXO 16: Análise de conteúdo – eixo 7.....</i>	<i>277</i>
<i>ANEXO 17: Análise de conteúdo – eixo 8.....</i>	<i>287</i>
<i>ANEXO 18: Distribuição dos empreendimentos por setor de atividade, forma jurídica, número de trabalhadores permanentes, por tempo de vida, e por fontes de financiamento (Quadros de caracterização).....</i>	<i>295</i>
<i>ANEXO 19: Mapa percetivo dos percursos de transição.....</i>	<i>297</i>
<i>ANEXO 20: Organização das dimensões, categorias e subcategorias por entrevistado (para mapa percetivo).....</i>	<i>299</i>

ÍNDICE DE SIGLAS

AFI	Análise Fenomenológica Interpretativa
ANDC	Associação Nacional de Direito ao Crédito
IAPMEI	Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
ILE	Iniciativas Locais de Emprego
INE	Instituto Nacional de Estatística (Portugal)
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
PAECPE	Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego
PEOE	Programa de Estímulo à Oferta de Emprego
PME	Pequena e Média Empresa
POC	Programas Ocupacionais
SUDOE	Programa de Cooperação Territorial do Espaço Sudoeste Europeu

INTRODUÇÃO

O trabalho assalariado, nas sociedades modernas, consubstancia um projeto de participação e de reconhecimento social, político e de cidadania, de tal forma relevante, que acaba por constituir-se como um dos eixos estruturantes das relações sociais e do sentido atribuído às existências individuais e coletivas. Assim, o emprego, como forma particular de trabalho associado a Direitos, é um dos principais mecanismos de integração dos indivíduos na sociedade e um elemento que promove a formação e a consolidação da identidade pessoal e social (Perret, 1997; L’Huillier, 2002; Dejourn, 2006).

Hoje, face à crise financeira e política deste mecanismo de integração e de participação social – o trabalho assalariado – a coesão social é posta em causa. A previsibilidade de integração num posto de trabalho é substituída pela aleatoriedade e incerteza, pulverizando-se o fenómeno da exclusão social na sociedade em geral. Isto significa que o desemprego, antes associado apenas a determinadas franjas populacionais, é, atualmente, um fenómeno transversal e cada vez mais estrutural das sociedades ocidentais europeias.

Perante a atual dificuldade dos sistemas políticos e financeiros dos países europeus, em especial os do Sul da Europa, em fazer face às maiores taxas de desemprego desde que há registo, a via do empreendedorismo tem assumido crescente importância no quadro das políticas de incentivo ao emprego. Face à ausência de respostas no mercado assalariado, a mensagem veiculada aos desempregados (e não só) parece apresentar a via do empreendedorismo como a derradeira oportunidade na reconquista do direito ao trabalho: realidade complexa que merece ser discutida do ponto de vista dos conceitos e das práticas de intervenção social.

De facto, segundo o Ministério da Segurança Social e do Trabalho de Portugal (2003), a criação de novas empresas tem um grande peso na economia em termos de criação de emprego e de modernização das mesmas e, esse facto tem vindo a assumir crescente importância no seio das políticas públicas nacionais e comunitárias do crescimento económico. Segundo Audretsch (2002), citado pela Resolução do Parlamento Europeu sobre o Livro Verde Espírito Empresarial na Europa, “cada vez mais, são as empresas novas e pequenas, e não as grandes, as maiores criadoras de novos postos de trabalho” (2003, p. 7). Esta situação reflete uma mudança de paradigma que ocorreu nas últimas décadas do século XX a qual, segundo Faria, Cuestas e Mourelle (2010) se deveu, entre outros fatores, à globalização e à inovação tecnológica, fazendo emergir uma economia empreendedora.

Segundo Burns (2001), até há um século atrás, o tamanho importava e a atenção estava virada para o que era “grande”. Contudo, como afirmou Schumacher (1973) em “*Small is Beautiful*”, e perante a ineficiência económica e as condições de trabalho desumanas de que as grandes organizações foram responsáveis, “grande” tornou-se “lento”. Como explicitou Burns (2001), numa sociedade onde as mudanças ocorrem a um ritmo vertiginoso, as pequenas empresas revelam-se capazes de lidar e responder mais eficazmente às transformações constantes da sociedade pós-moderna.

À medida que o movimento do empreendedorismo floresce, existem muitas questões que são centrais para esta área e que estão longe de obter consenso (Osborne, Falcone & Nagendra, 2000). Questões como “o que é o empreendedorismo do ponto de vista social e económico?” e “o empreendedorismo pode ser ensinado?” têm sido alvo de estudos por vários autores e, neste trabalho, será igualmente alvo de reflexão.

A importância de que se reveste o empreendedorismo resulta, igualmente, segundo Portela, Hespanha, Nogueira, Teixeira e Baptista (2008) do reconhecimento por parte dos poderes políticos de que o autoemprego pode ser uma forma de ativar a mão-de-obra desempregada e, logo, de reduzir a sua dependência dos sistemas de proteção social pública. Assim, não é de estranhar o mediatismo que tem cercado o conceito empreendedorismo. Criando, não poucas vezes, alguns mitos (e muitas confusões) em torno dos empreendedores e dos seus feitos.

A ideologia liberal do *Self-Made Man* não é nova, mas na atual conjuntura de crise económico-financeira parece ganhar novo fôlego. Numa sociedade onde o indivíduo e a sua liberdade são os valores mais elevados, os discursos meritocráticos prosperam. Contudo, a sua legitimidade é uma “faca de dois gumes”: se por um lado liberta, por outro, responsabiliza. Questão de resto notavelmente arguciada por Sartre quando disse que “o homem está condenado a ser livre”. Isto significa que, se a liberdade é condição essencial para poder fazer escolhas, não podemos esquecer que existem condições que devem ser asseguradas no sentido de se poder fazer verdadeiramente uma escolha. As implicações dos processos de desenraizamento do Homem do esquema de oportunidades que a sociedade lhe oferece são muitas, mas a mais premente é a culpabilização individual de percursos de exclusão social. A dimensão ética desta questão precede qualquer abordagem pragmática sobre as vias do empreendedorismo.

Neste contexto, impõe-se a questão: de que forma pessoas em situação de desemprego involuntário experienciam a transição para uma situação de criação do próprio emprego?

A questão central em análise nesta investigação é a dinâmica de evolução de percursos de vida de pessoas desempregadas involuntariamente que superam essa situação desenvolvendo estratégias de integração enquadradas no fenómeno do empreendedorismo, através da criação do próprio emprego. Trata-se de estudar os processos, a nível pessoal e contextual, que caracterizam esta experiência de transição psicossocial.

Este tema assume particular relevância científica uma vez que, atualmente, perante a crescente pulverização do fenómeno do desemprego na sociedade, as questões da resiliência pessoal e contextual colocam-se como desafios conceptuais e de intervenção social bastante pertinentes. Neste contexto, a via do empreendedorismo tem vindo a apresentar-se como uma resposta de inegável importância do ponto de vista social, e que, nos casos analisados, materializam a reconquista do direito ao trabalho (e de melhores condições para o exercer) pela via da iniciativa individual.

O conceito de empreendedorismo é heterogéneo e tem sido utilizado e interpretado em diversos contextos. Falar em empreendedorismo não se pode limitar a uma perspetiva economicista, significa muito mais do que isso. Significa a atitude materializada pelo desejo de iniciar, desenvolver e concretizar um projeto. Nesta pesquisa seguimos o exemplo de Portela et al. (2008) ao conceptualizá-lo como próprio emprego. Como veremos, não existe uma definição consensual de empreendedor ou empreendedorismo, estando a sua operacionalização muito dependente da perspetiva que adotarmos.

Segundo Burns (2001), um empreendedor é definido pelas suas ações, não pelo tamanho do seu empreendimento. Como já foi referido: *“small is beautiful”*, e, por isso, segundo Schumacher (1973), um gestor de uma empresa de larga escala pode ser (ou não) um empreendedor. Acresce que, ligar características pessoais de um indivíduo ao sucesso do seu empreendimento é uma questão que exige precaução (Burns, 2001). Contudo, como teremos oportunidade de verificar, a tradição de definir o empreendedorismo por recurso às características dos empreendedores, está presente nos vários autores que avançaram com alguns traços de personalidade como: capacidade de lidar com a incerteza e assunção de riscos (Cantillon, 1755), ser inovador e ter espírito de iniciativa (Schumpeter, 1968; Drucker, 1993), ter locus de controlo interno (Borland, 1974, citado por Carland, Hoy, Boulton & Carland, 1984), possuir capacidade de perceber oportunidades (Chandler & Jansen, 1992), entre outras. Mas a prudência deve permanecer, numa perspetiva multidisciplinar.

Ao operacionalizar este conceito, convém esclarecer um aspeto importante: sendo muitas vezes o empreendedorismo definido por referência ao seu grau de inovação ou impacto no mercado (perspetiva mais associada às teorias económicas), no presente estudo não foi

valorizada essa componente. Esta decisão prende-se com a visão multidisciplinar que defendemos do empreendedorismo e, em última análise, com o próprio objetivo do presente estudo que assenta numa ótica compreensiva desta experiência.

Para tal, a compreensão do significado e dos acontecimentos que a perda de emprego envolve constituem-se como elementos fundamentais para a inteção dos mecanismos complexos que estão no âmago de processos volitivos de criação do próprio emprego. É, assim, nosso propósito compreender, enquanto questão de investigação, os fatores pessoais e contextuais (processos e condições), isto é, as razões que contribuíram para a tomada de decisão de sair de uma situação de desemprego, e como a interação entre estes fatores pode conjugar-se em contextos de empreendedorismo.

Deste modo, torna-se imperioso para a compreensão dos fenómenos potenciadores destas transições, procurar na diversidade de experiências individuais da vivência do desemprego involuntário, elos de ligação, fatores e elementos de aproximação ou diferenciação que possam iluminar os processos subjacentes à transição do desemprego involuntário para a criação do próprio emprego.

O estudo que nos propusemos a realizar teve em mente a compreensão das várias dimensões associadas à transição de uma situação de desemprego involuntário, sob a hipótese geral de que determinados mecanismos de adaptação podem estar relacionados numa conjugação complexa de fatores pessoais e contextuais que podem, por sua vez, estar na base da passagem à criação do seu emprego. Por conseguinte, compreender os processos de co-construção/interação das dimensões pessoal-contextual deste fenómeno, e como estas são percebidas pelos sujeitos como obstáculos ou oportunidades que podem influenciar o seu projeto empreendedor, é, igualmente, basilar. Assim, é objetivo desta investigação, analisar a experiência que caracteriza, ao nível pessoal e contextual, o processo de transição psicossocial de desemprego involuntário para a criação do próprio emprego, e como estes se influenciam e interagem. O estudo a que nos propusemos visou articular as duas dimensões sob uma ótica compreensiva e exploratória. Para o efeito, foi intenção deste estudo compreender as estratégias acionais e os recursos pessoais e contextuais associados à construção de um novo projeto vivencial.

Numa perspetiva lógica de construção do conhecimento científico, após a identificação das contribuições da literatura específica sobre este domínio de análise, avançámos para o delineamento de objetivos operacionais, a que se seguiu a montagem do aparato metodológico. O estudo tentou dar inteligibilidade às experiências dos empreendedores através da análise das suas transições de trabalhadores por conta de outrem

para trabalhadores por conta própria. Através de entrevistas semiestruturadas (Kvale, 1996), recorreu-se ao emprego de uma metodologia qualitativa, segundo a abordagem da Análise Fenomenológica Interpretativa (AFI) (Smith, Flowers & Larkin, 2009), para a recolha e o tratamento dos dados, que entre outras possíveis (e.g., *grounded theory*, abordagem narrativa) se mostrou a mais adequada ao objeto de estudo. Assim, esta abordagem foi escolhida pois permitirá compreender o fenómeno em questão numa lógica indutiva. A AFI é uma abordagem que permite uma análise fina do problema de investigação, pois privilegia a compreensão dos fenómenos segundo a perspetiva e a experiência dos entrevistados.

Para clarificar os dados sociodemográficos dos entrevistados, foram recolhidas variáveis como o género, idade, estado civil, nível de escolaridade, entre outras, através de um questionário, no sentido de perceber o seu impacto (a haver) nas experiências destes entrevistados.

O presente trabalho estrutura-se em duas partes essenciais. Na primeira parte foi feito o enquadramento teórico que se focou em quatro dimensões: o trabalho, o desemprego, o empreendedorismo, e a relação entre o desemprego e o empreendedorismo na literatura. Na segunda parte foi apresentado o aparato metodológico em pormenor, descrito o conjunto de dados e a sua discussão e, finalmente, as conclusões que nos foi possível elaborar.

PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. Trabalho

1.1. Aspetos antropológicos e históricos

Antes de falarmos da relação dialética entre desemprego e empreendedorismo, convirá refletir de modo breve sobre o seu contexto de enquadramento: o trabalho e as diferentes configurações em termos de significado e centralidade social que tem assumido até aos nossos dias.

Desde a conceção do trabalho como algo penoso e indigno que, até à Idade Média era desempenhada por escravos, à perspetiva cristã como um instrumento árduo através do qual o Homem colabora com o Criador e garante a sua salvação, passando pela posição liberal associada à industrialização onde o trabalho é perspetivado como uma mercadoria submetida às regras da oferta e da procura, continuando pela visão marxista que, denunciando a organização industrial capitalista como forma de alienação do Homem, defendeu o trabalho como o espaço da mais alta expressão humana, até à visão taylorista que perspetivava o trabalho físico como algo subordinado e automatizado pelo recurso às novas tecnologias, e finalizando na visão atual do trabalho como condição essencial à realização pessoal e social dos indivíduos nas sociedades ditas desenvolvidas, muitos foram os significados atribuídos ao trabalho ao longo da história (Jordan, 2003; Gonçalves & Coimbra, 2007; Donkin, 2010).

Os países da OCDE, após o flagelo da II Guerra Mundial, viveram o que, olhando retrospectivamente, nos parece uma “era dourada” em termos de “performance” de mercado de trabalho, segurança ocupacional, oportunidades e equidade social numa economia de bem-estar (Martin, 1998). Apesar das recorrentes recessões que se sucederam, quando a taxa de empregabilidade caía, estas pareciam constituir interrupções flutuantes minoritárias do mercado de trabalho e, de um modo geral, o desemprego existente era de curto prazo. Parecia que os países da Europa Ocidental tinham conseguido aplicar com sucesso o modelo Keynesiano de *Welfare* - uma forma de intervenção estatal onde a gestão da procura macroeconómica era usada para manter o pleno emprego e a redistribuição de impostos, e a transferência de benefícios do sistema de *Welfare* era usada para controlar extremos de riqueza e de pobreza (Martin, 1998).

Assim, à luz da ilusão do pleno emprego e da quimera de uma mobilidade social ascendente através de percursos de formação mais prolongados, o trabalho representava a quebra com o determinismo social de pertença através do acesso a profissões mais

prestigiantes e economicamente mais recompensadoras. Contudo, com a primeira crise petrolífera na década de 70, o cenário idílico do pleno emprego que parecia à prova de qualquer argumento, começa a mostrar as suas fragilidades. O desenvolvimento de inovações tecnológicas aplicadas à indústria alterou drasticamente a sociedade salarial, tornando muitas profissões obsoletas e criando um grande força de trabalho excedentária. De uma sociedade primordialmente assente no sector primário e secundário, assiste-se à terciarização da economia ocidental, criando uma sociedade do conhecimento e da informação ao serviço da inovação (Gonçalves & Coimbra, 2007). De uma sociedade marcadamente salarial, sinónimo de integração social e cidadania, passamos a uma sociedade de “risco” (Beck, 1999), de imprevisibilidade, alicerçada na flexibilidade, globalização, na precariedade e no desemprego estrutural.

1.2. Contextualização sociopolítica atual

Perante a incapacidade da sociedade pós-industrial em absolver toda a mão-de-obra excedente, não faltou quem anunciasse o fim do trabalho assalariado¹. Nesta posição destaca-se Rifkin e a sua obra *The End of Work* (1995). Este economista americano postula que o desenvolvimento das tecnologias de ponta acabará por levar à progressiva extinção de trabalhos nos três sectores tradicionais, onde apenas existe espaço para sector do conhecimento, apenas reservado a uma elite.

Entre os efeitos desta transformação do mercado de trabalho estão as elevadas taxas de desemprego e a degradação da qualidade do emprego, materializada por vínculos laborais cada vez mais flexíveis e instáveis (Kovács, Casaca, Ferreira & Sousa, 2006; Edgell, 2006).

Não obstante esta discussão, segundo Gonçalves e Coimbra (2007), mesmo face à crescente escassez e precarização do emprego e de argumentos que questionam a importância do trabalho, este continua a assumir um papel central na vida das pessoas e continua a ser uma das mais importantes fontes de autonomia e cidadania. Segundo Rifkin (1996), citado por Gonçalves e Coimbra (2007, pp. 411-412), “a ideia do cidadão “produtivo” está tão enraizada nas sociedades que uma pessoa a quem seja recusado o acesso ao emprego corre o risco de perder toda a sua autoestima e o seu sentido de cidadania.” Assim, estar desempregado é ser “destituído de valor” e de poder. Como afirma Castel (1998, p. 578), o trabalho continua a ser

¹ Segundo Castel (1998, p. 581), o salário “representa a participação de cada um numa produção para a sociedade e, portanto, na produção da sociedade. É assim o ponto médio concreto sobre o qual se constroem direitos e deveres sociais, responsabilidades e reconhecimento, ao mesmo tempo que sujeições e coerções”. Assim, salário torna-se o meio privilegiado de integração social, através do acesso a bens e serviços concedidos pelo Estado (proteção social).

uma “referência não só economicamente, mas também psicologicamente, culturalmente e simbolicamente”.

Experienciar uma situação de desemprego, quando involuntária, pode ser fonte de grande “*stress*” e trazer consequências psicossociais potencialmente graves. Se considerarmos a privação de emprego como uma experiência essencialmente negativa, a investigação demonstra que o desemprego produz vários efeitos adversos a diversos níveis. De facto, são vários os autores que demonstram a elevada conexão, entre a durabilidade e a ligação emocional ao trabalho, e as consequências da perda do mesmo (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Fryer & Payne, 1986). Perda que se manifesta não apenas ao nível material, mas também em termos de desvalorização pessoal e social (Fryer & Payne, 1986; Leana & Feldman, 1992).

Assim, para além de uma fonte de rendimento, de integração social (Hespanha, Caleiras, Pessoa & Pacheco, 2007), e de sentido da vida para o indivíduo, o trabalho estrutura a sociedade de um modo dialético. Como disse Schnapper (1998, p. 16), “as sociedades modernas constroem-se em torno da atividade profissional, da cidadania e da articulação entre as duas”.

Durante o período de extraordinária prosperidade económica associado aos “Trinta Anos Gloriosos” (1945-1973), como lhes chamou Fourastié (2004), o desemprego estava associado a determinadas franjas populacionais. Falava-se esporadicamente do assunto e o discurso dominante era o da inadaptação e da incapacidade individual de inserção social. Atualmente, este fenómeno é muito mais complexo e multiforme do que se podia pensar (Paugam, 2003). Para além das suas visíveis consequências a nível pessoal, familiar e comunitário (e para as redes sociais em que se inserem), do ponto de vista económico, refletem um subaproveitamento do potencial humano, afastando uma grande parte dos indivíduos dos processos produtivos, com consequências diretas na diminuição do poder de compra (Hespanha et al., 2007).

Assim, segundo Jaccard (1974), trabalho corresponde a uma necessidade espontânea do ser humano, fruto de satisfação e realização, onde os indivíduos encontram a sua expressão mais natural, desde que certas condições de ordem psicológica, moral e social estejam asseguradas. Conforme nos alerta Hespanha et al. (2007), não só o desemprego pode trazer consequências ao nível individual e social, mas também o “mau emprego”, deve ser igualmente alvo de preocupação. Segundo este autor, o “mau emprego” reflete-se não apenas ao nível da instabilidade dos vínculos laborais, dos baixos rendimentos auferidos, da qualidade de vida, e da proteção social destes trabalhadores, mas igualmente numa

desqualificação do trabalhador, que confinam estes indivíduos a um trabalho sem qualquer expectativa de crescimento pessoal e profissional.

Esta perspetiva alerta-nos para a paradoxalidade do trabalhar: se este assume contornos de uma necessidade, essa necessidade não deve ser satisfeita a qualquer custo. A globalização e a flexibilidade das relações laborais a que assistimos atualmente refletem uma desresponsabilização social e desrespeito pela dignidade humana.

2. Desemprego

2.1. Complexidades e heurísticas

Porquanto se assume o carácter socialmente estruturante do trabalho, importará então abordar o desemprego enquanto fenómeno diversificado e multifacetado.

Perspetivar o desemprego é muito mais complexo de que abordar uma qualquer categoria estanque. Trata-se, antes, de abordar um conceito que se reflete, empiricamente, numa complexa heterogeneidade. Segundo Duarte (1998), a vivência do desemprego varia segundo a natureza e combinação de um grande número de variáveis tais como a idade, a pertença social, as competências escolares, profissionais e sociais, os recursos económicos e culturais, o grau de solidariedade do grupo familiar, a duração do desemprego, entre outros. Borgen e Amundson (1984) vêm corroborar esta perspetiva ao afirmar que são vários os fatores que influenciam a reação do indivíduo ao desemprego. Entre eles, a ligação ao emprego perdido, o estatuto social associado ao emprego desempenhado, o sistema de suporte social aquando do desemprego (apoio dos amigos e família), características pessoais (locus de controlo interno ou externo), situação financeira (se tem ou não poupanças), e as expectativas em relação ao futuro (e.g., se a pessoa possuía grandes expectativas relativamente ao emprego perdido, o desemprego será sentido de forma mais penosa).

De facto, apesar de ser possível identificar características mais ou menos transversais associadas à vivência do desemprego, são vários os autores que reforçam a diversidade desta experiência (Lazarsfeld, Jahoda & Zeisel, 1982; Demazière & Dubar, 1999; Gallie & Paugam, 2000; Rosa, Ferreira & Gonçalves, 1999; Linhart, Rist & Durand, 2003; Paugam, 2003; Clavel, 2005; Bruto da Costa, 2005; Rémillon, 2006; Dooley & Prause, 2009). O célebre trabalho de Schnapper (1981) é um ótimo exemplo desta multiplicidade: numa amostra de 100 desempregados, esta autora identifica três tipos de experiências vividas que correspondem a três formas de fazer face ao desemprego – desemprego total, desemprego invertido e o desemprego diferido. A autora destaca que, de uma forma geral, o desemprego é uma experiência traumatizante; contudo, refere que estas três formas de viver o desemprego são diferenciadas a partir de três dimensões. A primeira diz respeito à capacidade de adotar atividades de substituição do trabalho e o investimento num estatuto alternativo. A segunda dimensão versa acerca da intensidade e a forma das sociabilidades, isto é, quanto mais o desempregado estiver envolvido em redes sociais independentes do seu trabalho, menores serão as consequências negativas da situação de desemprego. Finalmente, o enquadramento

familiar constitui-se igualmente como uma dimensão incontornável da análise da forma de viver o desemprego: a integração familiar funciona como um importante mecanismo de apoio à crise de estatuto associado ao desemprego, enquanto que as dificuldades familiares tendem a exacerbá-la.

Segundo Araújo (2008), a forma como se experiencia o desemprego depende da combinação complexa entre fatores de vulnerabilidade e mediadores de compensação². Segundo este autor, os fatores de vulnerabilidade resultam da interação entre agentes de vulnerabilidade extrínseca e intrínseca. Como fatores extrínsecos, Demazière (1995), citado por Araújo (2008), entende os espaços sociais onde a experiência de desemprego ocorre, e por fatores intrínsecos, as características sociais dos indivíduos e as suas trajetórias profissionais. Por sua vez, os mediadores de compensação reportam-se a fatores capazes de atenuar as consequências negativas da experiência de desemprego. Como tais, Araújo (2008) identifica o Estado Social (maioritariamente sob a forma de prestações pecuniárias), e, um pouco à semelhança de Schnapper (1981), as atividades de substituição, e as redes sociais dos desempregados.

Não obstante, conforme nos esclarece Clavel (2005), o trabalhador está no centro de um conjunto de solidariedades que o fazem existir: no plano relacional (relações de trabalho; possibilidade de construir uma família) e institucional (proteção social). Ele sente que pertence a um grupo, com um espaço (trajetos quotidianos; lugar de trabalho) e tempo (horários; licenças) definidos, que estruturam a sua existência. Inversamente, segundo Bruto da Costa (2005), estar desempregado, para além de implicar a privação da fonte normal de rendimentos, significa perder um dos vínculos mais importantes de ligação à sociedade, e à rede de relações interpessoais que o emprego proporciona.

Tendo em consideração o quadro de crescente imprevisibilidade que se tem desenhado não só no mercado de trabalho, mas em todas as sociedades ocidentais, a intervenção na área do desemprego exige um conhecimento sólido, simultaneamente teórico e prático, no sentido da elaboração de estratégias de ação que conduzam a uma participação efetiva dos desempregados na defesa dos seus interesses junto das instituições.

A experiência de desemprego, em toda a sua multidimensionalidade, exige que qualquer intervenção nesta problemática se baseie numa ação integral e integrada onde as

² Segundo Araújo (2008, p. 42), “as situações de privação de emprego serão vividas e definidas pelos desempregados de modo tanto mais negativo quanto maior for a probabilidade dos fatores de vulnerabilidade extrínseca e dos fatores de vulnerabilidade intrínseca entrarem em sinergia negativa e quanto mais escassos forem os suportes assegurados e mobilizáveis pelos desempregados para lhes fazer frente, ou seja, quanto mais escassa for a margem de manobra disponibilizada pelos mediadores de compensação”.

necessidades, as dificuldades, e as expectativas dos indivíduos desempregados sejam alvo de uma ação interdisciplinar.

O desemprego afeta indivíduos e famílias com características e recursos muito diferenciados e, como tal, não pode ser conceptualizado de forma única, nem implicar o mesmo tipo de resposta para todas as situações. Isto significa que, na medida em que os recursos são diferentes, também as vivências da condição de desempregado são distintas (Hespanha et al., 2007), e variam em função de um amplo conjunto de fatores com múltiplas ligações entre si (Duarte, 1998). Com efeito, o conhecimento acerca dessas variáveis moderadoras permite uma maior compreensão do impacto do desemprego no indivíduo (DeFrank & Ivancevich, 1986), e possibilita a identificação dos grupos de pessoas desempregadas que necessitam de ajuda especial (Paul & Moser, 2009). Assim, diversas variáveis moderadoras têm sido examinadas na investigação sobre o desemprego. Entre outras, saliente-se o género (e.g., Harris, Heller & Braddock, 1988; Fielden & Davidson, 2001; Artazcoz, Benach, Borrell & Cortéz, 2004;), a idade (e.g., Hepworth, 1980; Kulik, 2001; Niessen, 2006), o estatuto socioeconómico (e.g., Hepworth, 1980), o suporte social (e.g., Shams, 1993; Niessen, 2006), as estratégias de *coping* (e.g., Waters, 2000; Anderson, 2002; Christensen, Schmidt, Kriegbaum, Hougaard & Holstein, 2006), e a duração do desemprego (e.g., Hepworth, 1980).

Daqui podemos inferir que o empreendedorismo possa surgir como resposta motivada dos desempregados, em função das múltiplas combinações entre fatores individuais e contextos sociais.

2.2. Desemprego involuntário e precariedade

Segundo Schnapper (1998), as consequências acima referidas, decorrentes do desemprego, mostram o quanto o emprego está ligado à dignidade do próprio ser humano. A autora exemplifica esta ideia através do caso dos reformados: apesar de não trabalharem, têm um estatuto superior aos dos desempregados, uma vez que a ausência de uma atividade profissional é justificada pelos critérios administrativos que lhes permitem gozar esse direito. É por isso que o desemprego vem muitas vezes acompanhado por um sentimento de humilhação. Sentimento exacerbado se deslocarmos o nosso foco para os casos em que o desemprego ocorre de forma involuntária, podendo acarretar formas graves de exclusão social.

A este propósito, Fouad e Bynner (2008) fazem a distinção entre dois tipos de transições no trabalho, nomeadamente a transição voluntária, orientada pela iniciativa pessoal, e a transição involuntária, moldada por constrangimentos pessoais e ambientais. Assim, as transições voluntárias incluem experiências como mudar da escola para o trabalho, de trabalho ou de carreira, ou ainda, para a reforma, sendo que existe informação e tempo suficiente para que o indivíduo possa considerar as múltiplas opções para tomar uma decisão, e de se preparar para a transição. Por outro lado, as transições involuntárias incluem os despedimentos, as reformas forçadas, o reentrar no mercado de trabalho devido a mudanças políticas, as mudanças nas circunstâncias pessoais, e as mudanças no ambiente de trabalho, e são frequentemente acompanhadas por um número de obstáculos em relação às oportunidades. Estes obstáculos incluem: (i) barreiras individuais (e.g., não possuir informação suficiente para tomar uma boa decisão, não ter tempo para preparar a transição, ou não ter o apoio social, emocional ou financeiro para o ajustamento à transição); (ii) barreiras ambientais (e.g., o racismo, o sexismo, o preconceito em relação à idade, uma economia lenta, níveis elevados de desemprego, e o “*timing*” imprevisível das oportunidades); e (iii) barreiras institucionais (e.g., as políticas que afetam as oportunidades educacionais, ou os programas de apoio do Governo para aqueles que não estão a trabalhar - subsídio de desemprego e benefícios da segurança social).

Perante o exposto, não será difícil encontrar muitos casos que, por definição, se enquadram em situações de desemprego voluntário mas que, por estarem envolvidos em fatores que escapam ao controlo (e vontade) do indivíduo, se tratam, na verdade, de despedimentos involuntários. De facto, se olharmos para a definição do Instituto Nacional de Estatística (INE) de desemprego involuntário, percebemos que inclui um leque muito alargado de situações, contudo; os motivos que muitas vezes subjazem a decisão do trabalhador ao despedir-se estão envolvidos em situações legalmente pouco claras (ou pelo menos difíceis de provar – como seria, por exemplo, o caso do assédio moral) e, por exigir um confronto direto (e penoso) com a entidade patronal, leva muitas vezes o trabalhador a despedir-se sem recorrer às instâncias legais. Assim, segundo o INE (1994), entende-se por desemprego involuntário: “situação que ocorre sempre que a cessação do contrato de trabalho decorra de: a) decisão unilateral da entidade empregadora; b) caducidade do contrato não determinado por atribuição de pensão; c) rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador; d) mútuo acordo que se integre em projeto de redução de efetivos, determinada por reestruturação de sectores de atividade, por recuperação ou viabilização de empresas ou por outras situações que permitam o recurso ao despedimento coletivo. Considera-se ainda como desemprego

involuntário a situação dos reformados por invalidez, que, em posterior exame de revisão da incapacidade por invalidez, foram declarados aptos para o trabalho”.

A propósito desta distinção, Portela et al. (2008) vêm confirmar esta ambiguidade, chamando igualmente a atenção para a voluntariedade de muitos despedimentos. Estes autores afirmam que esta distinção é, muitas vezes, aparente. Segundo eles, são muitos os casos de pessoas numa posição mais vulnerável face ao mercado de trabalho (mulheres, minorias étnicas, indivíduos com baixas qualificações, etc.) em que o despedimento se deveu a fatores externos, levando a um certo “desencanto” com as experiências do trabalho assalariado e criando a expectativa de que o autoemprego se afigure como uma saída de situações de instabilidade e vulnerabilidade laboral. A heurística da abordagem destes autores sobre o “desencanto” com o trabalho assalariado e a conseqüente expectativa de muitos desempregados relativamente ao autoemprego, coloca-nos uma pergunta pertinente do ponto de vista conceptual e das próprias práticas dos programas de apoio a estes desempregados: como se afigura o autoemprego para estas pessoas? Dos pontos de vista ético, social e económico? Neste contexto, o próximo passo a tomar rumo à(s) possível(is) respostas é no sentido da definição de empreendedorismo e dos contornos e implicações que este assume no contexto do desemprego.

3. Empreendedorismo

3.1. *Visão socio-histórica*

Segundo Baumol (1990), a atividade empreendedora sempre fez parte das sociedades ao longo da história. O papel do empreendedor nas sociedades é fundamental (Dornelas, 2011), e tem assumido diferentes conotações no evoluir dos tempos. A título de exemplo, Baumol (1990) afirma que na Roma antiga, a atividade empreendedora (entendida como atividade comercial) não era vista como algo prestigiante, sendo essencialmente exercida por ex-escravos. Parte do lucro que estes indivíduos retiravam da sua atividade era reservada aos seus antigos “proprietários” em troca da sua liberdade.

Murphy, Liao e Welsch (2006), num artigo sobre a evolução histórica do empreendedorismo, ilustraram de forma muito detalhada a história conceptual do pensamento empreendedor. Segundo os autores, a conceção do empreendedorismo é fruto do desenvolvimento do conhecimento ao longo do tempo e o aparecimento de novos elementos que vão enriquecendo o conceito e que vão refletindo diferentes orientações: primeiramente de base “pré-histórica”, posteriormente de base económica e, finalmente, de base multidisciplinar (cf., Figura 1, Anexo 1). Segundo estes autores o corpo de investigação acerca do empreendedorismo é estratificado, eclético e divergente.

Relativamente às bases pré-históricas do conceito de empreendedorismo, apesar deste se manifestar atualmente de forma diferente, o sucesso do empreendedor na época medieval, dependia igualmente da superação do risco e de constrangimentos institucionais (Hebert & Link, 1988, citados por Murphy, Liao & Welsch, 2006). Em comparação com os tempos modernos, a proporção da população que exercia atividades empreendedoras antes do século XVIII era muito pequena. Aqueles que foram capazes de produzir conhecimento especializado como inovação ou empreendedorismo estavam geralmente sob o domínio de uma ordem religiosa. Nesta altura, a Igreja controlava a forma como se negociava e o tipo de negócios que poderiam florescer (De Roover, 1963, citado por Murphy, Liao & Welsch, 2006). Tais constrangimentos eram parte integrante do pensamento empreendedor até ao advento da economia clássica que destituiu determinados dogmas, revelando novas formas de ser empreendedor num contexto de desenvolvimento económico. A partir daí, o comércio livre e a competitividade económica começaram a emergir (Murphy, Liao & Welsch, 2006).

Segundo Murphy, Liao e Welsch (2006), o começo da conceptualização do empreendedorismo segundo bases económicas, como teremos oportunidade de referir mais

adiante, foi inaugurado por Cantillon (1680-1734) que introduziu formalmente o conceito de empreendedorismo na literatura económica. O movimento económico que seguiu Cantillon definiu modelos de equilíbrio, desenvolvendo modelos de previsão e gestão da incerteza. O movimento económico clássico definiu os princípios básicos que ajudaram a dividir e a caracterizar o trabalho e a produção nos diferentes setores e estabeleceu os conceitos formais económicos de valor e distribuição. Esta abordagem económica do empreendedorismo predominou até finais do século XIX, altura em que o movimento neoclássico emergiu.

Com o movimento neoclássico, emergiu o conceito de utilidade marginal como uma forma de explicar a atividade económica, abrindo o caminho para enquadramentos subjetivistas que descreviam as relações entre as pessoas (Menger, 1871, citado por Murphy, Liao & Welsch, 2006). Como resultado, a par das circunstâncias económicas, o contexto sociopolítico e cultural, assumiram um papel cada vez mais central na explicação e compreensão do sistema de mercado e dos seus problemas. A atividade empreendedora passou então a ser considerada como um mecanismo de mudança, uma vez que transformava recursos em produtos e serviços imprevisíveis. Um teórico que se destacou neste movimento foi Marshall (1990), citado por Murphy, Liao e Welsch (2006) que defendia que o empreendedor ajustava os recursos, decidindo onde os alocar, tendo em conta o nível do sistema a alterar: aumento da procura, ou de produção e as condições necessárias para os equilibrar. Este movimento acrescentou valor ao conceito de empreendedorismo, concentrando-se menos na acumulação de capital e mais em novas combinações de recursos pré-existentes ou possuídos (Schumpeter, 1934, citado por Murphy, Liao & Welsch, 2006). A partir dessas combinações, o empreendedorismo passou a ser descrito como um meio de introdução de novos produtos, de modos de produção, de mercados, e de formas de organização. Enfim, de inovar (processo descrito por Schumpeter como “destruição criativa”). Nesse processo de inovação, o papel das competências do empreendedor na deteção de oportunidades pertinentes no grande volume de informação que circula no sistema económico que é necessário tratar de forma a tomar decisões corretas, tornou-se essencial. Nesta altura assiste-se ao florescimento de movimentos concetuais subsidiários que evoluíram das conjeturas e refutações dos movimentos económicos. Estes movimentos surgiram a partir de áreas como a economia, a sociologia, a psicologia, o marketing e a gestão. Tais contribuições multidisciplinares foram os principais impulsionadores do desenvolvimento do conceito do empreendedorismo tal como o conhecemos atualmente (Murphy, Liao & Welsch, 2006).

As abordagens económicas gerais que explicavam o empreendedorismo começaram a mudar em meados do século XX. Fatores humanos e ambientais, em conjunto com os fatores

económicos, tornaram-se úteis para explicar o comportamento do empreendedor no mercado. Emergiram investigações que comparavam empreendedores com não empreendedores. A título de exemplo, Murphy, Liao e Welsch (2006), referem a importância que traços psicológicos, como a necessidade de realização, e o desejo de aceitar a responsabilidade em situações complexas (McClelland, 1961, citado por Murphy, Liao & Welsch, 2006), condições do mercado (Hills, 1994, citado por Murphy, Liao & Welsch, 2006), e aspetos ambientais assumiram, enquanto fatores que afetam o empreendedorismo a diferentes níveis. Baseando-se nos movimentos anteriores, mas não assentando primordialmente em fatores económicos, o movimento multidisciplinar do empreendedorismo reflete fortemente a abordagem concetual de Lewin (1935, citado por Murphy, Liao & Welsch, 2006). Esta perspetiva descreve o comportamento através da interação entre a pessoa e o ambiente: o comportamento, como a atividade empreendedora, deriva da interação entre a pessoa e meio ambiente. De facto, esta abordagem permite a interação de muitos tipos de fatores individuais, ambientais e não só. Contudo, existe uma pluralidade considerável dentro do movimento em relação aos fatores ou interações que contêm maior influência explicativa (Low & Macmillan, 1988, citados por Murphy, Liao & Welsch, 2006). Assim, atualmente, o empreendedorismo é um campo pluridisciplinar e as suas divisões são porosas e passíveis de articular várias abordagens de diversas áreas de conhecimento. Aí reside a riqueza do conceito.

3.2. Um conceito polissémico

Enquanto “moda” dos atuais discursos políticos acerca do fenómeno do desemprego, o empreendedorismo assume-se não apenas como resposta socioeconómica para as realidades individuais, mas, igualmente, como parte dos problemas nas discussões sobre o crescimento sustentável das economias. O polimorfismo conceptual e prático do conceito de empreendedorismo resulta, em boa parte, do facto do termo ter vindo a assumir, diacronicamente, diversos contornos derivados dos contributos que vários autores lhe têm oferecido ao colocar a sua discussão num patamar multidisciplinar.

Segundo Portela et al. (2008), a reputação de que goza atualmente o conceito de empreendedorismo advém do reconhecimento, por parte do poder político, do papel essencial das pequenas empresas na vitalização do emprego e do crescimento económico.

Um estudo pedido pela Comissão Europeia, realizado pela Ecorys em 2011, revela que, na Europa, 85% dos novos empregos entre 2001 e 2010 foram criados por pequenas e

médias empresas. O mesmo relatório afirma que as microempresas predominam na estrutura empresarial portuguesa, muito mais do que em qualquer outro Estado-membro, onde 5% de todas as microempresas europeias estão localizadas em Portugal. Segundo o Instituto Nacional de Estatística de Portugal (2010), em 2008, as microempresas constituíam cerca de 86% do total das Micro, Pequenas e Médias Empresas (PME) e o emprego nas sociedades do sector não financeiro foi maioritariamente assegurado pelas PME (72,5%), sendo as principais responsáveis pela criação de novo emprego. Segundo Richardson (s.d.), citado por Portela et al. (2008), mesmo nos EUA, um país com uma estrutura empresarial fortemente pautada por empresas de grande dimensão, as PME terão sido, desde a II Grande Guerra, responsáveis por 50% das inovações, das quais 90% a 95% dizem respeito a inovações radicais³. A importância que a inovação assume atualmente, segundo Portela et al. (2008), está associada à crise do fordismo. Segundo estes autores, o anterior domínio das indústrias pesadas foi substituído pela pujança de indústrias e serviços em áreas tecnologicamente mais complexas, mais pequenas e com maior flexibilidade produtiva, características que vão de encontro à perspectiva da economia do conhecimento.

Atualmente, o conceito de empreendedorismo é heterogéneo e tem sido utilizado e interpretado em diversos contextos (cf., Say, Schumpeter, Drucker & Stevenson, citados por Dees, 2001). Conforme assinala Ferreira (2005), o conceito de empreendedorismo, embora tenha sido primeiramente conceptualizado no domínio da atividade económica, disseminou-se para outras áreas do conhecimento como a social, a política e a institucional. Se, por um lado, as perspectivas das diferentes áreas do conhecimento são fonte de riqueza e problematização conceptual, por outro, como afirmam Adam e Roncevic (2003, p. 160), “quanto mais popular se torna o conceito, mais longe nos encontramos de um consenso”.

Segundo Philipsen (1998), citado por Portela et al. (2008), o carácter contingente das características associadas ao empreendedorismo é uma conclusão que reúne o consenso geral dos investigadores. Ou seja, os atributos geralmente associados aos empreendedores constituem uma série de comportamentos e decisões passíveis de mudar ao longo do tempo, isto é, passíveis de aprendizagem. Esta tradição de definição de empreendedorismo, segundo Portela et al. (2008), representa uma das abordagens essenciais (e muito popular) ao conceito que privilegia o ator em detrimento do processo. Enquanto a abordagem pelo indivíduo frequentemente retrata o ator como um ser a-social, a abordagem pela estrutura tenta definir o

³ Segundo Leifer, O'Connor, e Rice (2002, p. 18) uma inovação radical “é um produto, processo ou serviço que apresenta características de desempenho sem precedentes ou características já conhecidas que promovam melhoras significativas de desempenho ou custo e transformem os mercados existentes ou criem novos mercados”.

empreendedorismo no quadro das condições que permitem, ou dificultam a alteração do *statu quo*. Segundo estes autores (2008, p. 45), os elementos da dicotomia estrutura vs. indivíduo devem ser complementares no esforço de conceptualização do empreendedorismo: Nem as “(...) restrições são totalmente insuperáveis (...), nem todos os atores possuem um poder ilimitado e independente das condicionantes reais e das suas próprias capacidades (...)”. Assim, os atores sociais estão imersos em contextos que condicionam a sua ação, mas não a determina de forma inelutável.

Para Murphy, Liao e Welsch (2006), atualmente a teoria do empreendedorismo não é diretamente influenciada por outras áreas de conhecimento específicas (e.g., psicologia, sociologia, gestão estratégica), começando-se a afastar-se de uma abordagem baseada em "tipos" de indivíduos ou ambientes (Eckhardt & Shane, 2003, citados por Murphy, Liao & Welsch, 2006). Esta teoria tem-se centrado atualmente na convergência de recursos (incluindo o conhecimento) e na emergência e existência de oportunidades no processo empreendedor (Shane, 2000, citado por Murphy, Liao & Welsch, 2006). Segundo estes autores, o constructo de oportunidade empreendedora, especialmente no âmbito da investigação científica, pode ser visto como independente dos empreendedores, empresas, ou dos ambientes, pois transcende-os (Murphy, 2005, citado por Murphy, Liao & Welsch, 2006). Acresce que, ao assumir que a informação necessária para a descoberta empreendedora nunca pode estar sob a tutela de uma única mente ou situação (Hayek, 1948; Simon, 1957, citados por Murphy, Liao & Welsch, 2006), uma abordagem baseada nas oportunidades atenua as dificuldades que frustram perspectivas apenas centradas na pessoa ou apenas nos ambientes. Segundo Murphy, Liao e Welsch (2006), esta abordagem relativiza os problemas empíricos que derivam dos diferentes níveis de análise, indo além de características específicas dos empreendedores, empresas ou ambientes para atingir um constructo (oportunidade empreendedora) que mantém a sua singularidade.

A abordagem baseada nas oportunidades visa uma integração conceptual que transcende níveis de análise, e integra fatores complementares de forma mais completa; contudo, apesar de tal promessa, estes autores previnem que é provável que esta abordagem possa ainda deixar muitas perguntas por responder enquanto a abordagem de Lewin (1935, citado por Murphy, Liao & Welsch, 2006) for a perspectiva privilegiada na definição das condições das investigações acerca do empreendedorismo (Eckhardt & Shane, 2003; Murphy, 2004, citados por Murphy, Liao & Welsch, 2006).

3.2.1. Perspetivas da economia e da gestão

Não obstante as considerações tecidas no ponto anterior, o conceito de empreendedorismo e de empreendedor conheceu o seu terreno mais fértil no seio da economia. O legado de Schumpeter e a sua visão de *homo economicus* foram, sem dúvida, dos contributos mais sonantes e que ainda encontram eco nos anais da economia. Contudo, a visão do empreendedor como agente económico foi ganhando forma ainda antes da Revolução Francesa.

De facto, foi Cantillon, em 1755, na sua obra *Essai sur la Nature du Commerce en Général*, um dos primeiros a teorizar acerca do papel fundamental do empreendedor na economia (Murphy, Liao & Welsch, 2006). O exemplo do camponês-rendeiro dá o mote para Cantillon definir o empreendedor como alguém arrojado e capaz de assumir riscos, sem qualquer garantia de resultados certos - neste caso, a inconstância da natureza deixa o agricultor à mercê da incerteza (Portela et al., 2008). Esta conceção veio associar a noção de incerteza ao conceito de empreendedorismo.

Say (1821) viria também a reforçar esta perspetiva. Ao afirmar que os empreendedores são aqueles que geram riqueza, deslocando recursos das áreas de baixa produtividade para as de alta produtividade e de maior produção, caracterizou estes indivíduos pela (i) sua capacidade de gerar valor; (ii) pela sua função empresarial nas atividades de combinação e transformação de fatores em bens; e, ainda, (iii) pelas suas competências de conceção, planeamento e direção da produção (Dees, 2001).

Schumpeter, em *The Theory of Economic Development* (1968), veio introduzir um conceito que surge, atualmente, fortemente ligado à noção de empreendedorismo: o conceito de inovação - representando um salto conceptual no domínio do empreendedorismo. Ao definir o empreendedor como alguém que deteta oportunidades e introduz inovações, caracteriza estes indivíduos como uma “classe sociológica distinta”. Para Schumpeter, o processo de descoberta e inovação, denominado de “processo de destruição criativa” do capitalismo, é essencial para a economia, dado que modifica o passado e gera novas oportunidades para a criação de riqueza no futuro (Portela et al., 2008, p. 26). Assim, como Carter (2004, p. 121) afirma, o empreendedor é um “agente de mudança”.

Apresentando o empreendedorismo como a capacidade de introduzir, com sucesso, novas combinações de recursos que já existem, Schumpeter apresenta o empreendedor como alguém motivado, resiliente perante as resistências (suas e do meio), orientado para o lucro, inovador e com capacidade de implementar essas inovações de forma a provocar grandes

mudanças na economia – o processo de “destruição criativa” (Schumpeter 1934, citado por Swedberg, 2009, p. 83; Murphy, Liao & Welsch, 2006).

Outro autor que explora a questão das oportunidades é Drucker (1993); contudo para ele os empreendedores não têm de provocar mudanças, mas antes explorar as oportunidades que são criadas pelas mudanças (Dees, 2001). É caso para aludir à célebre frase: “*a crisis is a terrible thing to waste*”, que aponta a crise como uma oportunidade. E questionar: mas será para todos? A este propósito, Kirzner (1997) vem acrescentar uma questão pertinente relativamente à informação. Para ele, o empreendedor é aquele que tira proveito da informação cuja distribuição é imperfeita. Para tal, o empreendedor precisa de ser vigilante. Esta questão levanta questões pertinentes como: numa economia que funciona “de dentro para fora”, como é que pessoas sem o vocabulário necessário para compreender e utilizar toda a informação disponível, conseguem aceder às mesmas ditas “oportunidades”? Esta será uma questão passível de se enquadrar na pergunta inicial deste trabalho e, por isso, será objeto de reflexão subsequente.

Segundo Brockhaus (1982) e McClelland (1961), citados pelos parceiros do Projecto-piloto Empreende + Innova (2006a), a propensão para assumir o risco, é uma característica própria do empreendedor. O risco e a incerteza fazem parte do mundo empresarial, dado que muitas das decisões tomadas são baseadas em informações incompletas, o que cria ambiguidade (Kirzner, 1997; Sexton & Bowman, 1986, citados pelos parceiros do Projecto-piloto Empreende + Innova, 2006a). Ora, quando falamos da criação do próprio negócio pela iniciativa de pessoas involuntariamente desempregadas, esta propensão assume-se duplamente como um ato empreendedor: por um lado, por implicar (inerentemente) a assunção de riscos (cf., Cantillon, 1755; Mill, 1848; Knight, 1947; Mises, 1949; Cole, 1959; Schumpeter 1968) (devido à volatilidade dos mercados) e, por outro, se for iniciado por pessoas em situação de vulnerabilidade social (desemprego involuntário) e tiverem oportunidades desfasadas no mercado de trabalho, se arriscam, num hipotético cenário de falência, a incorrer numa situação ainda mais dramática do que a que experienciavam antes de iniciar o negócio (e.g., situações de endividamento) (cf., Andersson & Wadensjo, 2007). Acresce o facto de o risco assumido ser também um ato de (re)conquista de um lugar na sociedade: o de membro ativo, (re)inserido na estrutura produtiva e, portanto, (re)pertencendo a uma hierarquia de posições socioprofissionais. Poder-se-ia argumentar que o facto de um desempregado estar a receber subsídio de desemprego já é, por si, uma situação de insegurança, uma vez que o apoio pecuniário recebido tem um limite temporal e, portanto, o indivíduo já se encontra numa situação de grande incerteza. Contudo, a decisão de passar de

ator passivo (receber o subsídio enquanto espera por outra colocação) para ativo (trabalhar por conta própria mesmo não tendo o capital económico necessário para o fazer) é, sem dúvida, sair de uma zona de conforto (ou pelo menos mais familiar), pelo que não se deve negligenciar o sentido subjetivamente empreendedor que tal decisão implica.

Hytty (2010) vem reforçar esta questão ao afirmar que a divisão que é feita por muitos autores entre empreendedorismo inseguro e trabalho por conta de outrem seguro, é questionável. Segundo esta autora, o elemento de risco está presente em ambas as alternativas. O que requer um estudo mais aprofundado acerca dos elementos de segurança e insegurança em torno do empreendedorismo e do trabalho assalariado. Para ela, estes elementos devem ser enquadrados na atual estrutura do mercado de trabalho. Desde o início dos anos 80, o mercado de trabalho, especialmente para quem não tem acesso a propriedade privada, passou a ser sinónimo de incerteza (Martin, 1988). Em prol da tão aclamada "flexibilidade", que assume contornos de formas instáveis de emprego (Kovács, 2005), atualmente vivemos uma "era de risco" (Beck, 1999), exigindo às pessoas que giram o seu dia-a-dia "*just in time*" (Antunes, 2000). Assim, perante a mudança a que assistimos na estrutura do mercado de trabalho (principalmente no assalariado) por toda a Europa, essa divisão começa a ser posta em causa. Portela et al. reforçam esta ideia ao reconhecerem "o mérito da tomada de decisão e de assunção de riscos, sobretudo quando reina a omissão, o laxismo e a inação (...) e o incentivo ao conservadorismo" (2008, p. 165).

Outro autor que contribuiu para a clarificação do que é um empreendedor foi Stevenson (s.d.), citado por Dees (2001), ao responder que estes agentes económicos não são meros gestores administrativos. Este autor enfatiza o conceito de oportunidade ao afirmar que os empreendedores mobilizam recursos alheios para alcançar os seus objetivos. Isto significa que o empreendedor controla e multiplica os recursos e não se deixa dominar pelas circunstâncias ou pelos (seus) recursos limitados. Imagem muito diferente dos administradores que deixam que os recursos de que dispõem (limitados) e a descrição das suas tarefas, restrinjam as suas visões e ações.

A lista de autores que contribuíram para a definição deste conceito é longa. Tão longa como o rol de predicados empreendedores por eles avançados. Contudo, conforme nos alerta Portela et al. (2008), a tradição de definir o empreendedorismo através de atributos pessoais está repleta de contradições. A título de exemplo, estes autores referem que há indivíduos que são caracterizados como empreendedores, no entanto, não fundaram necessariamente nenhuma empresa ou negócio.

Outra linha que se enquadra no esforço de definir o empreendedorismo diz respeito à distinção entre os tipos de empreendedorismo: empreendedorismo por oportunidade e empreendedorismo por necessidade. Como veremos, esta discussão é muito pertinente no âmbito desta investigação.

Ferrão, Conceição e Baptista (2005), referem que, no geral, a literatura defende que a escolha individual de constituir uma empresa decorre de dois tipos de motivação de natureza económica. Por um lado, temos os empreendedores schumpeterianos, movidos pela oportunidade: segundo estes autores, estes indivíduos são aqueles que, providos de maior capital pessoal (capacidades empreendedoras e de gestão e conhecimento aprofundado dos mercados), irão encontrar precocemente uma oportunidade e, ao perceber que podem lucrar com ela, tornar-se-ão empresários. Por outro lado, temos os empreendedores movidos pela necessidade. Empreendedores que, pela força de circunstâncias decorrentes da ausência de opções menos favoráveis à sua sobrevivência, ousam criar uma empresa (Deli, 2011). Neste caso, esta decisão não decorre, primeiramente, pela deteção perspicaz de uma oportunidade de negócio, antes pela necessidade de encontrar uma alternativa à escassa oferta de emprego no mercado de trabalho por conta de outrem.

É nesta perspetiva que o Global Entrepreneurship Monitor (2012) faz a distinção entre empreendedores de necessidade e de oportunidade. Estes definem como empreendedorismo de oportunidade (*opportunity entrepreneurial activity* - OEA), as situações protagonizadas por indivíduos que, envolvidos em atividades empreendedoras, (i) afirmam ser movidos pela oportunidade, em oposição ao facto de não ter outra opção de trabalho, e (ii) indicam que o condutor principal para se envolverem nesta oportunidade é serem independentes ou aumentar o seu rendimento, ao invés de apenas os manter. Por sua vez, incluem no empreendedorismo por necessidade (*necessity entrepreneurial activity* – NEA), aqueles indivíduos que se envolvem em atividades empreendedoras porque não têm outra opção de emprego no mercado de trabalho.

Assim, como podemos verificar, na definição de empreendedorismo, embora contextualizados por fatores psicossociais, continuam a ser valorizados critérios de natureza económica. Contudo, como nos alerta Portela et al., esta distinção remete-nos para o facto do empreendedorismo já não se encontrar apenas associado a pessoas com recursos e acesso a oportunidades. Sejam “motivados pela oportunidade ou necessidade (...), estes indivíduos não estão a resolver apenas o seu problema mas, ao fazê-lo, contribuem para o desenvolvimento local e para o progresso económico geral” (2008, p. 23). Para além disso, como foi mencionado atrás, a decisão dos empreendedores por necessidade de abrirem um negócio não

decorre, primeiramente, da deteção de uma oportunidade de negócio lucrativo; contudo, isso não significa que, como afirma Portela et al. (2008), estes não assumam rapidamente um comportamento de maximização de lucro e de procura de oportunidades no mercado.

3.2.2. *Perspetiva da sociologia*

Segundo Swedberg (2000), a literatura produzida sobre empreendedorismo pela economia é muito maior comparativamente à da sociologia; para além disso tem sido menos explorada e tem tido menos impacto. Tradicionalmente, o empreendedorismo tem sido associado a teorias económicas. Este facto deve-se ao corpo teórico muito coeso produzido pela economia. Contudo, segundo este autor, o trabalho científico elaborado por cientistas sociais para além dos economistas (e.g., sociólogos, psicólogos) merece igualmente ser enfatizado. O trabalho produzido por estes cientistas difere do que é elaborado por economistas em vários aspetos. Um deles, é que os seus trabalhos são de natureza mais descritiva; o outro, é que, a nível teórico, surge mais sob a forma de investigações empíricas. Estas diferenças fazem com que a literatura acerca do empreendedorismo produzida por estes cientistas seja muito multifacetada e mais próxima da realidade prática. Infelizmente, por ser uma literatura muito difusa, também se torna mais difícil o seu levantamento.

Ainda segundo Swedberg (2000), algumas das ideias mais importantes acerca do empreendedorismo dentro das ciências sociais remetem para a obra de Max Weber (1864-1920). Segundo este autor, a visão de empreendedorismo de Weber é geralmente identificada com a sua teoria de “carisma”. No entanto, a associação do empreendedor com a visão do indivíduo carismático, um ser humano especial com uma personalidade extraordinária, e a capacidade de mobilizar outras pessoas, é um equívoco. Segundo Weber, este tipo de empreendedor apenas funcionou como um importante motor de mudança durante épocas mais embrionárias da humanidade. Acresce que, a tendência geral no sentido da crescente racionalização da sociedade humana (substituição do mito e da religião pela ciência), limitou a importância do “carisma” no mundo moderno. Para este autor, o empreendedor apenas pode ser encontrado numa economia de mercado e o empreendedorismo tem mais a ver com a direção da sua ação económica dentro de empresas, do que com operações económicas de um único indivíduo isolado (Swedberg, 2000).

Na sua famosa obra *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, Weber faz duas importantes contribuições para a compreensão do empreendedorismo. Primeiro, ele olha para a grande mudança que ocorreu relativamente à atitude face ao empreendedorismo algum

tempo após a Reforma do mundo ocidental. De uma atitude de hostilidade e alienação face ao empreendedor, passou-se para a aceitação e a promoção ativa do empreendedorismo. Segundo Swedberg (2000), Weber analisa a forma como o protestantismo ajudou a desenvolver uma posição positiva relativamente ao enriquecimento e ao trabalho, algo que facilitou a mudança de atitude acerca do empreendedor. Até à data, o empreendedorismo estava sob o domínio da Igreja católica e as atividades do empreendedor eram, no máximo, toleradas. A partir do momento em que a atitude da sociedade face à indústria e aos negócios mudou e o poder da religião para regular a economia enfraqueceu, o empreendedorismo, ou a vocação para fazer dinheiro, foi libertada de constrangimentos.

A Reforma Protestante trouxe grandes mudanças que se manifestaram, por exemplo, na valorização da atividade profissional. O principal legado cultural do pensamento protestante foi o ascetismo, i.e., a atividade profissional que os homens empreendem tornou-se o principal meio de atingir a virtude perante Deus. Assim, o comerciante com um negócio sólido e bom pagador é considerado um homem virtuoso e moralmente superior. Esta mudança contribuiu para o aparecimento do capitalismo e o florescimento da atividade empreendedora (Andrade, 2005). Assim, para Weber o sistema de valores que regula a sociedade era fundamental na compreensão do comportamento empreendedor, devendo ser contextualizado nos diferentes períodos históricos.

Nas primeiras abordagens de Weber acerca do empreendedorismo, este enfatiza mais a capacidade habilidosa na direção de empresas, que responde a oportunidades numa economia de mercado, do que apenas a personalidade do empreendedor. O que é particularmente interessante é como Weber contrapõe o empreendedor ao burocrata. À medida que a sociedade se torna mais racionalizada, a burocracia assume um papel cada vez mais importante, tanto dentro das empresas, como dentro do próprio Estado (Swedberg, 2000).

Para Weber, a burocracia enquanto sistema social democrático que promove a igualdade de oportunidades e que recompensa o mérito é positivo, pois fomenta a transparência dos processos de seleção, admissão e procedimentos internos (Andrade, 2005). Contudo, Weber adverte que se a política burocrática e a racionalidade que a acompanha tomasse conta de toda a economia, o progresso económico poderia ficar comprometido e a democracia política podia ser substituída por uma ditadura (Swedberg, 2000). Uma ditadura que engaiolava o potencial e a criatividade humana (Andrade, 2005).

Neste contexto, Weber defendia que o empreendedor era a única pessoa capaz de manter a burocracia controlada. O empreendedor deve tomar as suas próprias decisões e assumir responsabilidade por toda a organização e não apenas obedecer a ordens como o

burocrata, porque o empreendedor tem um conhecimento mais aprofundado acerca da empresa. Assim, segundo Weber, para o empreendedorismo existir, o empreendedor precisa de uma empresa moderna capaz de atingir o sucesso e de explorar oportunidades lucrativas. Ainda segundo Andrade (2005), uma personalidade criativa e muitas boas ideias não são suficientes.

Deste modo, da abordagem de Weber acerca do empreendedorismo, que ideias podemos reter para a presente investigação? Se por um lado, Weber dá-nos conta de um empreendedorismo imbuído e fortemente influenciado pelo quadro de valores sociais que regula a sociedade, por outro, o empreendedor, sem uma estrutura forte por trás capaz de acompanhar (e permitir) o florescimento e desenvolvimento pleno das suas potencialidades, dificilmente atingirá os objetivos pretendidos. Assim, parece que, como nos alertou Portela et al. (2008), ao invés de dicotomizar competências individuais por oposição a condições estruturais, parece mais frutífero tentar compreender os aspetos que fazem parte de cada uma destas dimensões e como estes interagem.

4. Desemprego e empreendedorismo

4.1. *Relação dialética e dinâmica*

A literatura produzida sobre a relação entre desemprego e empreendedorismo mostra-se controversa, conforme já se enunciou nos pontos anteriores, revelando a complexidade desta e das suas variáveis constituintes.

Para Faria, Cuestas e Mourelle (2010), o empreendedorismo é um dos principais motores de crescimento económico nas economias modernas; assim, o seu impacto no desemprego é da máxima importância. Estudos empíricos têm mostrado, como já verificámos atrás, que os pequenos negócios têm adquirido crescente importância nas últimas décadas. Segundo estes autores, o crescimento económico está ligado a mudanças no desemprego, teoria demonstrada através da fórmula de crescimento da lei de Okun⁴. Podemos, portanto, seguramente assumir que há uma relação entre empreendedorismo e desemprego. Contudo, os contornos de que esta relação se reveste são, muitas vezes, contraditórios.

A este respeito, a literatura empírica é ambígua. A título de exemplo, Oxenfeldt (1943), Evans e Leighton (1990), e Highfield e Smiley (1987) concluíram que o desemprego está positivamente associado a uma maior propensão para começar um novo negócio; no entanto, Garofoli (1994), e Audretsch e Fritsch (1994), citados por Audretsch, Carre e Thurik (2002), mostraram exatamente o oposto, enquanto que Carree (2001), citado por Audretsch et al., (2002), defendia não existir uma relação estatística suficientemente relevante entre estes fenómenos.

Temos, portanto, de um lado, os autores que defendem que o desemprego estimula a atividade empreendedora. Este fenómeno é conhecido como “*refugee effect*”, visão que remonta aos estudos de Oxenfeldt (1943), em que o autor defendia que os indivíduos escolhem entre o desemprego, o autoemprego e o emprego, tendo em conta os “custos” relativos dessas atividades. Neste sentido, os indivíduos desempregados que enfrentam perspectivas de emprego de salário baixo, escolhem o autoemprego como a melhor opção de entre as várias alternativas. À luz desta teoria, perante a ausência de opções no mercado de trabalho assalariado e, perante a necessidade de obter uma fonte de rendimento, os indivíduos decidem encetar uma atividade empreendedora, pelo que, nesta perspectiva, o desemprego atua como catalisador da atividade empreendedora (Oladele, Akeke & Oladunjoye, 2011). Esta

⁴ Teoria que, em Macroeconomia, propõe a existência de uma relação inversa entre desemprego e Produto Nacional. Descreve uma relação linear entre as variações percentuais do desemprego e os movimentos cíclicos do PIB efetivo relativamente ao PIB potencial.

teoria insere-se, como define o Global Entrepreneurship Monitor, no chamado “empreendedorismo por necessidade”.

Do outro lado, estão os autores que defendem que altos níveis de empreendedorismo reduzem o desemprego. O fenómeno conhecido por “*Schumpeter effect*” defende que o aumento dos níveis de empreendedorismo (criação da própria empresa) leva a maiores níveis de emprego e de crescimento económico. De acordo com tal perspetiva, através da criação de novas empresas e da subsequente contratação de pessoas, incorre-se num processo de redução do desemprego e de aumento da empregabilidade. Por seu turno, a elevadas taxas de desemprego está associado a um baixo nível de atividade empreendedora, ou seja, se a propensão para criar empresas é baixa, isso irá refletir-se em altas taxas de desemprego. Neste caso, o desemprego está negativamente relacionado com a criação de novas empresas (Oladele, Akeke & Oladunjoye, 2011).

Segundo Audretsch (1995), citado por Oladele, Akeke e Oladunjoye (2011), esta teoria implica assumir que aqueles que estão desempregados tendem a assim permanecer porque possuem níveis mais baixos de capital humano (Deli, 2011) e de talentos empreendedores - requisitos necessários para iniciar e manter novas empresas. Uma baixa taxa de competências e de cultura empreendedora, em qualquer sociedade, pode ser uma consequência do baixo crescimento económico, que também se reflete em maiores níveis de desemprego. Um estudo feito na Nigéria por Oladele, Akeke e Oladunjoye (2011) acerca da promoção do emprego através do estímulo do empreendedorismo revelou, igualmente, que a taxa de desemprego estava negativamente relacionada com o desenvolvimento do empreendedorismo (“*Schumpeter effect*”).

De acordo com o estudo realizado por Audretsch, Carre e Thurik em 23 países da OCDE, num período de observação situado entre 1974 e 1998, as variações na taxa de desemprego tendem a estar associadas variações homólogas (ainda que em escalas variáveis) na taxa de empreendedorismo (e vice-versa), dependendo dos países em análise. Dito de outro modo, “*changes in unemployment clearly have a positive impact on subsequent entrepreneurship. At the same time, changes in entrepreneurship have a negative impact on subsequent unemployment*” (2002, p. 10).

Face à ambiguidade que rodeia esta relação, Faria, Cuestas e Mourelle (2010) avançam com uma proposta: a relação entre desemprego e empreendedorismo é cíclica, dinâmica e não linear, o que não contraria, necessariamente, as visões acima expostas. O estudo destes autores envolveu observações anuais desde 1972 a 2004 em alguns países da OCDE, e concluiu que esta relação varia consoante os países. Existe uma causalidade

bidirecional em países com mercados de trabalho flexíveis. Para além disso, perceberam que a criação de negócios reage rapidamente a mudanças na variação do desemprego, enquanto que a resposta oposta demora mais tempo. Estes autores afirmam que fatores como características individuais dos empreendedores (educação, suporte familiar e atitudes face ao risco) (cf., Aviram, 2006), assim como fatores microeconómicos (taxas de impostos e o racionamento do crédito), e variáveis macroeconómicas (PIB e o ciclo económico), têm um papel muito importante na explicação das diferenças encontradas na relação entre desemprego e empreendedorismo entre os países. Este estudo vai de encontro às conclusões de autores que defendem que esta relação varia igualmente de acordo com as características regionais (urbano ou rural), e os fatores culturais do país, como a religião e a discriminação entre géneros (Faria, Cuestas & Mourelle, 2010).

Apesar de ainda não haver consenso acerca de como se estabelece a relação entre empreendedorismo e desemprego, existem várias teorias e estudos empíricos que fortalecem a existência desta relação. É preciso notar que, mesmo assim, estamos (ou continuamos) a situar-nos numa abordagem economicista do empreendedorismo. Assim, importa ir além do nível económico, e tentar compreender esta relação num prisma “*down-top*”; importa ir pelo caminho das necessidades e não apenas da racionalidade económica (busca de rendimento), e analisar as motivações em todo o seu escopo.

Segundo Lasch, Gundolf e Kraus (2007), na ligação entre o desemprego e o empreendedorismo existem diferentes pontos de vista, frequentemente ligados a dois níveis diferentes de análise. Ao nível individual, o desemprego é considerado, na maioria de estudos, como um estímulo para os indivíduos se tornarem empreendedores. Numa perspetiva local, os mercados de trabalho que indicam uma taxa de desemprego elevada são considerados frequentemente como um ambiente hostil, especialmente para empreendimentos “*high-tech*”. O estudo efetuado por estes autores em França apresenta evidências empíricas acerca dos efeitos do ambiente socioeconómico local no empreendimento. Os resultados mostram claramente que o contexto geográfico é importante para o empreendedorismo. Para além disso, suporta fortemente o desemprego como o fator chave para o empreendedorismo nos mercados de trabalho. Os autores concluíram que o desemprego é o fator que mais afeta a atividade empreendedora, funcionando como um estímulo, confirmando a teoria da necessidade que explica os altos níveis de empreendedorismo em determinadas regiões (cf., Ritsila & Tervo, 2002). Este estudo reforça a ideia de Alvarez e Barney (2000) e de Hitt e Reed (2000), citados por Lasch et al. (2007), da importância do capital humano no empreendedorismo. A propósito desta questão do baixo capital humano dos empreendedores

por necessidade - tema já abordado noutra parte deste trabalho -, a literatura sugere que, os indivíduos com níveis mais baixos de competências tornam-se empreendedores por necessidade, por serem forçados por fatores externos (neste caso o desemprego). Enquanto os indivíduos com níveis de competências mais elevados se tornam empreendedores por oportunidade (cf., Deli, 2011). Ora, esta é uma perspetiva que, implicitamente, desvaloriza o empreendedorismo por necessidade. Ao categorizarmos os indivíduos e os tipos de empreendedorismo sem fazer um esforço de reflexão acerca do que isso significa, corremos o risco de veicular discursos individualistas, atualmente tão apregoados pela comunidade política neoliberal.

Ritsila e Tervo (2002), ao estudar na Finlândia durante o período de 1987 a 1995 o papel do desemprego ao nível pessoal, local e nacional na criação de novas empresas, chegaram à conclusão de que existe uma relação positiva e não linear entre eles. Estes autores concluíram que as motivações que levam o desempregado a criar o seu próprio emprego não devem limitar-se a fatores ao nível individual. As conclusões a que chegaram estes autores revelam a influência do desemprego como fator “*push*” e “*pull*” nos diferentes níveis de análise (cf., Caliendo & Kritikos, 2010), nomeadamente a três níveis: individual, local, e nacional.

As motivações “*push*” dizem respeito a circunstâncias em que o indivíduo, perante perspetivas negativas face à sua inserção no mercado de trabalho (desemprego ou emprego precário), se sente forçado a criar um negócio. Nestes casos, os indivíduos podem considerar a formação de um negócio como a melhor alternativa. Por sua vez, as motivações “*pull*” enquadram-se em situações em que os indivíduos são, primeiramente, atraídos pela perspetiva de criar um negócio (Storey, 1991). Segundo Ritsila e Tervo (2002), esta hipótese sugere que a formação de novos negócios ocorre quando a procura é alta e quando os indivíduos têm acesso a crédito ou a poupanças pessoais. Neste sentido, uma decisão positiva de iniciar um negócio é mais provável quando o desemprego é baixo e o indivíduo está empregado e tem acesso ao capital necessário para iniciar o negócio.

Apesar de as motivações “*push*” estarem muito associadas ao empreendedorismo por necessidade, são vários os estudos que afirmam que o desemprego atua, simultaneamente, como fator “*push*” e “*pull*” (cf., Hamilton, 1989; Evans & Leighton, 1990; Storey, 1991; Ritsila & Tervo, 2002; Caliendo & Kritikos, 2010), revelando, mais uma vez, o carácter paradoxal desta relação.

O estudo de Ritsila e Tervo (2002) demonstrou que, a nível individual, dominam os fatores “*push*”, revelando que o facto de o indivíduo estar numa situação de desemprego tem

um grande peso na decisão de criar o seu negócio. A insegurança face aos rendimentos, decorrente da situação de desemprego, faz com que o caminho do empreendedorismo se apresente aos indivíduos como a melhor alternativa.

Contudo, a nível local, segundo Ritsila e Tervo (2002), a influência de fatores “*pull*” e “*push*” é evidente: se por um lado altos níveis de desemprego local incentivam o autoemprego (fator “*push*”), por outro, baixos níveis de desemprego local têm igualmente um efeito positivo na formação de novos negócios (fator “*pull*”). Portanto, se por um lado, a nível local, num contexto de alto desemprego, o autoemprego pode afigurar-se como último reduto para alguns desempregados (cf., Deli, 2011) - até porque nestes casos o Estado incentiva bastante a criação de negócios locais, por outro, num contexto com baixas taxas de desemprego, os indivíduos tendem igualmente a ser atraídos pela probabilidade de sucesso, o que explica a igual existência de uma propensão à criação de empresas (cf., Wagner, 2003).

A nível nacional, altas taxas de desemprego desincentivam a criação de empresas, havendo, portanto, um domínio de fatores “*pull*”. Ou seja, num período de alto desemprego nacional, a procura interna e externa de produtos e serviços locais é baixa, tornando as possibilidades de sobrevivência das novas empresas relativamente diminutas. E, devido à baixa probabilidade de sobrevivência empresarial, o indivíduo enfrenta mais incertezas, desmotivando-se deste modo a atividade empreendedora (Ritsila & Tervo, 2002). A conclusão semelhante chegou Davidsson (1994), citado pelos parceiros do Projecto-piloto Empreende + Innova (2006a), ao afirmar que existe uma relação inversa entre altas taxas de desemprego e o aparecimento de novas empresas. Segundo este autor, a informação de elevadas taxas de desemprego na sociedade dissemina a ideia de condições económicas menos favoráveis para a criação de negócios, o que, conseqüentemente, tende a traduzir-se em menores índices de empreendedorismo.

Para além disso, Ritsila e Tervo (2002) verificaram que existe uma maior propensão do indivíduo criar o próprio emprego na fase inicial do desemprego, figurando o desemprego de longa duração como menos propenso ao empreendedorismo. Contudo, Evans e Leighton (1990), na sua investigação, chegaram à conclusão oposta: a probabilidade de entrar no autoemprego aumenta à medida que a duração do desemprego se torna maior. Segundo Ritsila e Tervo (2002), este facto relaciona-se com fatores de ordem psicológica, social e do setor público e da forma como o desemprego afeta os indivíduos de formas diferentes em distintas fases do desemprego. Se atendermos a esta experiência como uma transição psicossocial capaz de envolver, igualmente, aspetos negativos e positivos, verificamos que as mudanças são, na realidade, situações complexas que exigem uma leitura capaz de articular a dimensão

objetiva e subjetiva (Vince & Broussine, 1996), o que abre diferentes perspetivas de intervenção social.

Como podemos verificar, o desemprego afeta a formação de novas empresas a diferentes níveis e, todos eles devem ser alvo de consideração numa análise compreensiva da relação entre desemprego e empreendedorismo. Para além disso, como já foi referido, esta relação não deve ser analisada apenas à luz de fatores económicos, mas também ao nível pessoal, familiar e social. Ao investigarmos sobre a criação do próprio emprego por pessoas em situação de desemprego, somos invadidos por um mar de publicações que anunciam o empreendedorismo como derradeira solução para as nunca tão altas taxas de desemprego que varrem toda a Europa. Se o empreendedorismo for encarado como decisão, o que sabemos, então, sobre as suas motivações e contextos?

4.2. Políticas sociais de emprego: da indemnização à ativação

O Estado-Providência, que, ao longo dos anos se comportou como uma “máquina de indemnizar” (Rosanvallon, 1995, p. 105), revelou-se pouco eficaz no combate aos problemas sociais, cada vez mais estruturais como o desemprego. O processo de perda que o desemprego acarreta (Borgen & Amundson, 1984), leva cada vez mais indivíduos a tornarem-se desfavorecidos: insegurança social, perda de estatuto e do laço social (isolamento), e ainda perda de identidade e de um sentido para a vida. Esta é uma dimensão fundamental do processo de exclusão, como consequência das perturbações económicas, às quais os políticos responderam de forma paliativa e cuja eficácia é muito relativa (Clavel, 2005).

Quanto à realidade nacional, foi a progressão do desemprego dos jovens e do desemprego de longa duração que levou os poderes públicos a tomarem “medidas em favor do emprego”. Elaboradas pelos vários governos europeus, tiveram um ponto comum: o da crença num retorno do crescimento económico. Neste espírito, todas as medidas tiveram um carácter limitado, tendo sido destinadas a assegurar uma transição na esperança de um hipotético retorno ao pleno emprego (Clavel, 2005).

Face a este panorama, os Estados-membros da UE foram substituindo as lógicas de ação passiva por posturas mais ativas, através da promoção de novos empregos (designadamente no domínio do terceiro sector), como através do aumento da empregabilidade (promovendo a formação e a (re)qualificação), ou através mesmo da

imputação dos desempregados, numa atitude de compensação pelas ajudas recebidas (Hespanha et al., 2007).

Assim, do “pleno emprego”, passa-se à “plena atividade”. Nas novas políticas de ativação, a inserção social através da ativação profissional passou a ser a palavra de ordem (Hespanha, 2008). Ao direito à inserção social subjaz a noção de direito à utilidade e à participação social e económica através do desempenho de uma atividade profissional.

O envolvimento ativo dos destinatários constitui um dos traços mais marcantes da nova geração das políticas sociais, e, destina-se, fundamentalmente, a prevenir situações de exclusão que pudessem surgir de uma atitude passiva decorrente das políticas sociais indemnizatórias e do longo afastamento dos sujeitos do mercado de trabalho. Segundo Hespanha, o conceito de inserção social nas novas políticas de ativação ultrapassa a mera lógica do direito à subsistência, estando intimamente ligado à noção de cidadania. Ao reconhecer os indivíduos como sujeitos de direitos e de deveres, legitima o papel ativo do indivíduo na sua própria inserção social. Neste sentido, no processo de inserção social, as responsabilidades e obrigações são partilhadas: “uma responsabilização do beneficiário considerado ator do seu próprio futuro e uma obrigação de meios por parte da sociedade” (2008, p. 2).

A mudança de um paradigma assistencialista para um de responsabilização partilhada associada à lógica do direito à inserção social, reflete uma dinâmica de contrapartidas/deveres (lógica bilateral na ajuda) que visa combater uma cultura de dependência estatal. Contudo, conforme nos alerta Hespanha (2008) pode existir um cariz condicionante (próximo do Workfare) limitador da liberdade dos cidadãos. O direito de ser ajudado implica o dever de contribuir com uma atividade socialmente útil. Ora, ainda segundo este autor, o Estado pode exigir algo desproporcionado em troca da sua ajuda, traduzindo-se numa compulsão cega dos assistidos ao trabalho, apenas para justificar o subsídio que lhes concede. A noção de contratualização assume contornos aparentes de “negociação” entre duas partes numa situação de paridade. Contudo, essa paridade nunca poderá ser considerada uma verdadeira negociação, pois existe uma relação de poder desigual em que uma das partes detém o poder da sanção. A título demonstrativo, a revisão de 1999 do subsídio de desemprego (DL nº 119/99, de 14 de Abril) acentua a obrigatoriedade dos beneficiários do subsídio aceitarem uma oferta de trabalho, no âmbito dos Programas Ocupacionais (POC), sob pena de perda do subsídio. Segundo Hespanha (2008), este carácter punitivo, pode potenciar a diminuição do bem-estar devido à obrigatoriedade de desempenho de tarefas pouco valorizadas que podem gerar uma nova massa de excluídos (*underclass* de assistidos), que a jusante pode estimular discursos de

responsabilização pessoal pela situação de exclusão. De facto, com as políticas ativas de emprego e a subjacente contratualização e a territorialização das políticas sociais, a passagem do “Estado indemnizador” para o “Estado animador” (Gaudin, 1999), representou uma significativa redução das responsabilidades estatais.

Assim, se por um lado o reconhecimento dado aos beneficiários como cidadãos e do carácter muito limitado das políticas compensatórias foi de facto um avanço, por outro, a prudência deve prevalecer quando a responsabilidade não é igualmente partilhada pelos diferentes atores do “contrato social”. Conforme nos alerta Hespanha et al. (2007), as medidas de ativação levantam questões que exigem uma reflexão séria. Uma dessas questões prende-se com a tendência para estas políticas criarem uma espécie de mercado de trabalho secundário onde são executadas tarefas temporárias e inadequadas à inserção profissional, no qual os trabalhadores não gozam dos mesmos direitos laborais que os restantes (Hviden, 1999; Heikkila, 1999, citados por Hespanha et al., 2007).

Para além disso, Hespanha et al. (2007) constataram que estas medidas têm sido caracterizadas por uma relativa incapacidade de fazer com que os beneficiários tenham efetivamente acesso a empregos no mercado normal de trabalho, não conduzindo muitas vezes a uma plena inserção profissional. Os autores exemplificam esta situação com a medida dos POC, onde existe uma utilização instrumental por parte dos serviços públicos. Várias instituições têm colmatado carências ao nível dos recursos humanos assegurando mão-de-obra pouco dispendiosa que, rotativamente, vai garantindo a execução de tarefas permanentes. Perante a subversão dos objetivos iniciais destas medidas, o questionamento do objetivo emancipatório das políticas de ativação que assentam na melhoria da empregabilidade efetiva dos seus utilizadores é inevitável. Existe assim um risco de muitas vezes criar expectativas ao preparar as pessoas para um emprego e depois não encontrar uma saída no mercado de trabalho adequado às competências adquiridas e que lhes permita consolidar os seus projetos de vida.

Deste modo, a prudência deve ser mantida relativamente a discursos que anunciam as políticas ativas como solução perfeita no combate ao desemprego. Esta prudência deve igualmente permanecer relativamente a discursos inflamados acerca do empreendedorismo enquanto a última oportunidade de emancipação de pessoas socialmente vulneráveis. O não defraudamento das expectativas de pessoas em situação de desvantagem social (especialmente quando são criadas pelos próprios organismos públicos) deve ser o princípio máximo norteador de qualquer política social.

Como resposta ao fenómeno estrutural, e aparentemente imparável do desemprego, surgiram massivamente, a nível europeu, diretrizes e produção legislativa criada no sentido de apoiar a criação do próprio emprego, acentuando a necessidade de promover processos orientados para o desenvolvimento da capacidade de iniciativa (Estratégia de Lisboa, 2008). O discurso político coloca o conceito de empreendedorismo na ordem do dia (cerca de 83 600 000 resultados na internet para “Entrepreneurship” – 06/09/2012), mas que, por si só, não explica, a decisão e a adesão dos indivíduos desempregados de recorrerem aos apoios que têm vindo a ser operacionalizados nesse âmbito. De facto, segundo o Instituto do Emprego e Formação Profissional de Portugal (IEFP, 2011) menos de 1% dos desempregados inscritos nos Centros de Emprego aderem a planos como o Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego (PAECPE). Acresce a associação na literatura destes empreendedores (ditos de “necessidade”) a altas taxas de abandono (cf., Vodopivec, 1998; Carrasco, 1999; Taylor, 1999; Pfeiffer & Reize, 2000; Burns, 2001; Abdesselam, Bonnet & Le Pape, 2004).

Relativamente à taxa de sucesso dos empreendimentos por parte dos desempregados, não se trata de negar dados empíricos, mas antes de tentar perceber porque é que isso acontece. Neste domínio, o estudo de Caliendo e Kritikos (2010) pode ajudar a iluminar estes dados. De facto, estes autores refutam esta teoria ao afirmar que cerca de 70% dos desempregados (mesmo com baixas qualificações e sem capital), 2.5 anos (em média) após abrirem o seu negócio continuam com sucesso os seus empreendimentos. O estudo levado a cabo por estes autores focou 3.100 negócios fundados em 2003 por desempregados na Alemanha, subsidiados por dois programas governamentais (*Bridging allowance* - BA e *Start-up-subsidy* - SUS). Estes autores verificaram que, através destes programas, ao oferecer um apoio a longo-prazo (não apenas durante a fase inicial), os desempregados sentem-se mais seguros, tornando a decisão de iniciar um empreendimento mais fácil. Este fator revelou-se essencial, facto comprovado pela grande adesão das mulheres a estes programas (que, segundo estes autores, são mais avessas ao risco). Este estudo revela a importância do apoio governamental aos desempregados e como este deve basear-se num apoio sistemático integral e integrado. Assim, ficou claro que o sucesso dos desempregados como empreendedores depende mais do desenho do programa de apoio (cf., Vodopivec, 1998) do que das chamadas características do empreendedor.

O facto de os empreendimentos criados por desempregados estarem mais associados ao fracasso, foi desmistificado por Niefert (2010). Esta autora verificou que os empreendimentos criados por desempregados têm, em média, tendência para ter menos

empregados, estão em áreas onde é necessário menos capital, e estão sujeitos a um alto nível concorrencial. Segundo esta autora, a menor propensão dos fundadores anteriormente desempregados para investir e para contratar funcionários, pode ser atribuída ao seu acesso restrito a capital e informações sobre oportunidades. Deste modo, a autora conclui que subsidiar os empreendimentos criados por desempregados com empréstimos em vez de doações, e ajudar os desempregados a melhorar as suas competências no reconhecimento de oportunidades, são passos essenciais para ajudar os desempregados a alcançar o sucesso.

PARTE II – ESTUDO EMPÍRICO

1. Metodologia

1.1. Definição do problema, do objeto e dos objetivos do estudo

De acordo com o que foi apresentado até agora, e no sentido de descrever sucintamente o problema de investigação e o objeto de estudo, realiza-se de seguida a sua formulação. Assim, definimos como problema de investigação a questão da compreensão de como (porquê e para quê) desempregados involuntários decidiram iniciar um percurso de transição pessoal, social e profissional conducente à criação do próprio emprego.

Para a compreensão exploratória das dinâmicas e processos inerentes a este problema de investigação, elegeu-se como objeto de estudo a narrativa das experiências individuais recolhidas através da realização de entrevistas semiestruturadas, cujo conteúdo foi posteriormente analisado através da metodologia que de seguida apresentamos.

Assim, devida à natureza descritiva e exploratória do estudo e à ênfase dada a uma metodologia qualitativa e indutiva, não foram criadas hipóteses específicas, antes vários objetivos operacionais que pretenderam ser norteadores da investigação, e dos problemas e das questões levantadas. São eles:

1. Analisar a situação pessoal destas pessoas (estado civil, se tem dependentes a seu cargo, etc.) e como esta pode influenciar a forma como a transição de desemprego involuntário para a criação do próprio emprego é vivenciada;
2. Analisar como a história profissional das pessoas entrevistadas pode ajudar ou não a gerir perspetivas alternativas à situação de desemprego;
3. Compreender como foi vivenciada a experiência de desemprego involuntário das pessoas entrevistadas e se esta teve influência na decisão de criar o próprio emprego;
4. Identificar os principais acontecimentos que contribuíram para a decisão de criar o próprio emprego;
5. Identificar quais as principais motivações que, numa situação de desemprego involuntário, contribuíram para a decisão de criar o próprio emprego;
6. Identificar os fatores pessoais e contextuais que se apresentam, na ótica dos entrevistados, como maiores obstáculos nesta transição;
7. Identificar os principais recursos mobilizados pelas pessoas entrevistadas para fazer face aos obstáculos/exigências que experienciaram nesta transição;

8. Compreender como as pessoas entrevistadas percebem os riscos relacionados com esta transição;

9. Compreender os principais impactos psicossociais associados à transição de desemprego involuntário para a criação do próprio emprego na vida das pessoas entrevistadas (principais mudanças ao nível dos papéis, realização pessoal e profissional, etc.);

10. Compreender como os objetivos pessoais e expectativas (percepção de si atualmente e no futuro e do trabalho) podem estar relacionados com a experiência de criação do próprio emprego.

1.2. Enquadramento epistemológico e metodológico do problema de investigação

Para conferir maior compreensibilidade e confiabilidade à investigação, realiza-se de seguida uma clarificação epistemológica e metodológica sobre as técnicas de recolha e tratamento de dados, prévias à sua discussão.

Assim, ao delinear-mos como foco problemático as experiências dos participantes, procurámos adotar uma perspetiva compreensiva, tendo em contas as vantagens de natureza epistemológica, pois os atores são considerados fundamentais para compreender os comportamentos sociais, de natureza ética e política, porque possibilitam aprofundar as contradições e os dilemas que atravessam a sociedade, e, finalmente, de natureza metodológica, enquanto instrumento privilegiado de análise das vivências e do sentido da ação, parafraseando Poupard (1997, citado por Guerra, 2006).

No sentido de flexibilizar do ponto de vista metodológico esta investigação, utilizámos como forma central de recolha de informação a entrevista semiestruturada (Kvale, 1996), o que facilita a compreensão mais fina do “sentido da ação” (Guerra, 2006, p. 17).

Do ponto de vista da análise dos dados, o recurso à Análise Fenomenológica Interpretativa (AFI), teve como objetivo principal a compreensão da forma como o indivíduo vivencia uma experiência (Shaw, 2001) e como os participantes dão sentido a essa vivência pessoal (Smith, 2004). Preocupámo-nos com as percepções dos indivíduos acerca de um evento, que neste estudo, inclui a forma como os entrevistados lidam com os desafios inerentes à mudança de estatuto de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria; deste modo, foi-nos possível aceder à interpretação inteligível dessas mudanças (Creswell, 1998; Smith & Osborn, 2008). Filiamo-nos, assim, na tradição metodológica fenomenológica (Finlay, 2003), centrada sobre a análise do significado das experiências.

Esta postura epistemológica e metodológica, estruturou-se em redor das “unidades de significado” (Smith & Osborn, 2008) recolhidas no processo de entrevista, pela qual, dividindo o texto, permitiu-nos identificar aspetos comuns, diferenças e contradições não apenas a um nível individual (para cada participante, ou vertical), mas também ao longo de todos os participantes que se enquadram no mesmo fenómeno (horizontal). Identificámos, assim, os temas principais (no presente estudo designados como eixos) que emergem das unidades de significado em análise. A compreensão final das experiências dos participantes foi então construída através de uma análise interpretativa detalhada dos eixos, com o recurso metodológico da sua classificação em dimensões, categorias e subcategorias, como descreveremos em detalhe mais à frente.

Utilizando este procedimento, quisemos ir além de uma mera categorização dos dados (Brocki & Wearden, 2006), através do qual procurámos uma interação muito próxima com o conteúdo das entrevistas (Smith, 1995), usando os nossos recursos interpretativos, não de uma forma nomotética, mas ideográfica (Smith, 2004).

1.3. Definição da amostra

1.3.1. Definição dos critérios da amostra

Tendo em consideração os objetivos do presente estudo, utilizou-se um processo de amostragem não probabilística intencional, i.e., o grupo de sujeitos a entrevistar baseou-se na escolha da investigadora de casos específicos que conseguissem dar conta do fenómeno em questão (Patton, 1991).

Os participantes foram identificados através do contacto com o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) de Coimbra e com a Associação Nacional de Direito ao Crédito (ANDC). Os critérios de constituição do grupo de potenciais participantes foram:

1. Ter tido pelo menos uma experiência como trabalhador por conta de outrem;
2. Perda do último emprego por conta de outrem de forma involuntária;
3. Criação do próprio emprego preferencialmente no âmbito de programas de apoio ao empreendedorismo;
4. Estar com o negócio em funcionamento aquando da entrevista.

A escolha destes critérios tiveram como objetivo, em termos metodológicos, e em respeito pelos próprios objetivos do estudo, reunir um grupo capaz de dar conta de uma

experiência (de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria) em condições mínimas de igualdade de circunstâncias.

O 1º critério foi construído porque é importante que o sujeito tenha alguma experiência como trabalhador assalariado, de forma a poder fazer uma comparação e avaliação por referência à posição que atualmente ocupa enquanto empreendedor; O 2º critério relacionou-se com o próprio objetivo do estudo de perceber que papel teve a situação de desemprego involuntário no próprio processo de transição e de decisão de se tornar empreendedor; O 3º critério prendeu-se com o facto do presente estudo pretender focar (preferencialmente) pessoas que dispunham de escasso capital financeiro para abrirem os seus negócios e como esse processo decorre no âmbito das orientações políticas sociais de apoio ao empreendedorismo; O 4º critério decorreu dos objetivos do estudo (compreender as dificuldades, os recursos ativados, a própria avaliação da experiência, entre outros), que visava que os entrevistados conseguissem descrever de forma ainda muito presente os aspetos a analisar no momento da entrevista. Acresce que, se alguns dos negócios estivessem fechados aquando da entrevista, a visão desses participantes acerca desta experiência poderia ser bastante diferente (possivelmente mais negativa). Estes dois motivos poderiam afetar a avaliação dos entrevistados acerca da transição, que pretendia traduzir os desafios que estes empreendedores enfrentam quotidianamente.

Tendo presente que a investigação qualitativa procura a diversidade em detrimento da homogeneidade (Guerra, 2006), foi nosso objetivo reunir um grupo heterogéneo e dotado desta característica. Assim, procurou-se que o grupo fosse minimamente representativo da realidade social ao nível do género, idade e nível de escolaridade. Esta opção aumenta as probabilidades de conseguir experiências diversificadas e obter um retrato global do fenómeno.

Como foi atrás mencionado, os entrevistados foram identificados através do IEFP Coimbra e da ANDC. Foi pedida a cada uma destas instituições o contacto de 10 potenciais participantes. Estava previsto entrevistar-se 5 sujeitos provenientes do contacto com o IEFP e 5 da ANDC. Foram pedidos no total 20 casos de forma a poder seleccionar um grupo (10 casos) diversificado, e devido à possibilidade de existirem desistências ou recusas para participar na investigação.

No caso do IEFP Coimbra, a investigadora foi colocada em contacto direto com a técnica superior responsável pelo Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego (PAECPE) do IEFP Coimbra. Após o esclarecimento dos objetivos e dos critérios de constituição do grupo, a técnica superior responsável pelo PAECPE entrou em

contacto com potenciais participantes que estava a acompanhar no momento ao abrigo do programa. Posteriormente, a investigadora contactou telefonicamente os participantes que aceitaram participar no estudo, tendo tido a oportunidade de explicar os objetivos gerais da investigação, e os procedimentos da entrevista.

No caso da ANDC, a investigadora foi recebida pelo Secretário-Geral da Associação, onde esta teve a oportunidade de explicitar os objetivos da investigação e os critérios de constituição do grupo de potenciais participantes. Dessa reunião, ficou acordado que seria facultada a lista de todos os microempresários apoiados pela ANDC, de onde a investigadora deveria apenas selecionar 10 casos. A lista era constituída por 1753 casos. A seleção seguiu os seguintes passos: numa primeira fase, por motivos de logística, foram selecionados apenas os casos pertencentes ao concelho de Coimbra, tendo a lista ficado reduzida a 53 casos; de seguida, os casos foram selecionados de forma a obter um grupo representativo da diversidade social em termos de género, idade e escolaridade. Nesses critérios, apenas não conseguimos encontrar um perfil: homem, com idade igual ou superior a 40 anos e com escolaridade superior, tendo sido substituído por outro caso que apesar de não respeitar o critério da idade (igual ou superior a 40 anos), detinha escolaridade superior (cf., Quadro 1, Anexo 2). Após a seleção dos casos seguiu-se o contacto telefónico com os potenciais participantes. Esse contacto mostrou-se pouco frutífero, uma vez que apenas originou uma entrevista. Os motivos que originaram esse resultado foram diversificados: números telefónicos não atribuídos ou sempre desligados, os negócios já fechados, e num caso o sujeito argumentou falta de disponibilidade para dar entrevistas.

Assim, dos 11 entrevistados, 10 estavam ao abrigo do PAECPE do IEFP de Coimbra e 1 não estava ao abrigo de qualquer programa de apoio à criação do próprio emprego⁵.

1.3.2. Caracterização dos entrevistados

As variáveis sociodemográficas utilizadas para caracterizar os entrevistados foram o género, a idade, o estado civil e o nível de escolaridade.

⁵ Este contacto foi feito através da ANDC; contudo, aquando do contacto telefónico, percebeu-se que o empreendedor inicial (aquele que tinha sido apoiado pela ANDC) tinha vendido o negócio a outra pessoa. Este sujeito (E10), depois de lhe ter sido explicado o propósito do telefonema, os objetivos da investigação, e da investigadora ter percebido que o sujeito se enquadrava nos critérios de constituição do grupo de participantes, voluntariou-se para participar na investigação.

O grupo de entrevistados foi constituído por 10 sujeitos⁶, 4 do sexo masculino e 6 do sexo feminino (cf. Quadro 1).

No que respeita à distribuição dos participantes por grupo etário (cf., Quadro 2 – Anexo 3), tanto as mulheres (4), como os homens (3) situam-se na sua maioria entre os 30 e os 39 anos (7 entrevistados). Os restantes 3 entrevistados (1 homem e 2 mulheres) têm idades compreendidas entre os 40 e os 48 anos.

Quanto ao estado civil dos participantes (cf., Quadro 3 – Anexo 3), metade dos entrevistados são casados(as), (5 entrevistados). Segue-se o estado civil solteiro(a) (2 entrevistados), em união de facto (2 entrevistados) e divorciado(a) (1 entrevistado).

Relativamente ao nível de escolaridade (cf., Quadro 4 - Anexo 3), a maioria dos entrevistados têm estudos superiores (6 entrevistados), 3 têm o ensino secundário e apenas 1 tem o 3º ciclo do ensino básico. Perfil que, segundo a PORDATA (2012), contraria a tendência portuguesa que indica que em 2011, do total de 992,4 milhares de trabalhadores por conta própria em Portugal, apenas 11% dos trabalhadores possuíam escolaridade superior, contra a maioria de 38% que possuíam o ensino básico (1º ciclo).

Quadro 1: Caracterização sociodemográfica dos participantes: apresentação geral

N = 10	MULHERES (6)	Idade < 40 anos (4)	E.N.S. (1)
			E.S. (3)
		Idade ≥ 40 anos (2)	E.N.S. (1)
			E.S. (1)
	HOMENS (4)	Idade < 40 anos (3)	E.N.S. (1)
			E.S. (2)
		Idade ≥ 40 anos (1)	E.N.S. (1)
			E.S. (0)

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados recolhidos por questionário

Legenda:

E.N.S.: Escolaridade Não Superior (1º, 2º, 3º ciclos e Ensino Secundário);

E.S.: Escolaridade Superior (Bacharelato, Licenciatura, Pós-graduação, Mestrado e Doutoramento).

⁶ Foram entrevistados 11 sujeitos; contudo, aquando da entrevista com um dos entrevistados constatou-se que este nunca tinha exercido funções enquanto trabalhador assalariado. Este sujeito, tendo sempre exercido funções como *freelancer* e por esse motivo, não conhecer a realidade de ser trabalhador por conta de outrem, não preenchia um dos critérios da constituição do grupo. Perante o sucedido, decidiu-se excluir este caso do grupo de entrevistados. Esta situação apenas foi detetada no momento da reunião com o sujeito para a realização da entrevista, mais especificamente aquando da explicitação mais pormenorizada dos objetivos da investigação e da assinatura do consentimento informado. Por uma questão de ética e de respeito pelo entrevistado, a investigadora perguntou se este desejaria dar a entrevista mesmo não tendo a certeza se este seria incluído no grupo de entrevistados. Este demonstrou interesse em dar a entrevista, pelo que esta foi realizada até ao final.

1.3.3. Breve descrição biográfica dos entrevistados

De seguida apresentar-se-á uma breve descrição biográfica dos participantes. Esta informação foi maioritariamente recolhida através do Questionário.

E1: homem, com 33 anos, vive em união de facto, tem um filho com 1 ano e 5 meses, licenciado, com empresa em nome individual na área dos serviços há 1 ano e 3 meses e é o único funcionário. O financiamento para abrir a empresa proveio de capital próprio, da antecipação das prestações do subsídio de desemprego e do apoio de um programa à criação do próprio emprego do IEFP (não soube especificar). Começou a trabalhar aos 16 anos e desempenhou várias funções: de destacar que trabalhou durante 5 anos na sua área de formação, e que o seu último emprego por conta de outrem foi como gerente numa loja de moda durante 7 anos, tendo sido despedido com direito a indemnização. A entrevista decorreu no local de trabalho do entrevistado.

E2: mulher, com 36 anos, solteira, com um filho de 4 anos, licenciada, com empresa em nome individual na área de atividades de cuidados para crianças há 3 anos e 3 meses e com 5 funcionários permanentes (contando com a própria). O financiamento para abrir a empresa proveio de capital de familiares e do apoio do Programa de Estímulo à Oferta de Emprego (PEOE) do IEFP. Começou a trabalhar aos 23 anos e sempre trabalhou na sua área de formação, sendo que o último trabalho que desempenhou como trabalhadora por conta de outrem foi a fazer uma substituição de uma outra funcionária que estava de licença de maternidade, tendo sido dispensada no final do contrato. A entrevista decorreu no local de trabalho da entrevistada.

E3: mulher, com 30 anos, casada, tem um filho de 1 ano e 7 meses, com o ensino secundário (curso técnico-profissional nível III), com empresa em nome individual na área do comércio a retalho há 11 meses e é a única funcionária. O financiamento para abrir a empresa adveio de capital de familiares, da antecipação das prestações do subsídio de desemprego e do apoio de um programa à criação do próprio emprego do IEFP (não soube especificar). Começou a trabalhar aos 19 anos e desempenhou várias funções (especialmente na área de venda ao público): de destacar que trabalhou durante 4 anos na sua área de formação e que o seu último emprego por conta de outrem foi como delegada comercial. Neste último emprego, a sua saída deveu-se a uma gravidez de risco, tendo chegado a um acordo com a entidade patronal. O patrão garantiu-lhe que teria o emprego de volta se esta quisesse; contudo a entrevistada não quis por sentir que era um emprego com condições de trabalho (más) que não se coadunavam com a maternidade. Ficou de baixa médica e teve direito ao subsídio de

desemprego. A entrevista decorreu num café ao lado do estabelecimento da entrevistada por esta ter alegado não ter cadeiras suficientes para que as duas (entrevistada e investigadora) pudessem estar sentadas.

E4: mulher, com 33 anos, casada, tem dois filhos com 8 e 2 anos, com uma pós-graduação, com empresa em nome individual na área do comércio a retalho há 1 ano e 1 mês, e é a única funcionária. O financiamento para abrir a empresa adveio de capital próprio e do apoio de um programa à criação do próprio emprego do IEFP (não soube especificar). Começou a trabalhar aos 24 anos, tendo desempenhado funções na área do ensino, secretariado e venda ao público. O último emprego que desempenhou por conta de outrem foi na área da formação (“falsos recibos verdes”), sendo que a sua saída se motivou pela cessação do contrato de trabalho. Situação que coincidiu com uma gravidez de risco, tendo ficado de baixa médica. Quando regressou ao trabalho não lhe foi renovado o contrato. A entrevista decorreu no local de trabalho da entrevistada.

E5: homem, com 33 anos, casado, sem filhos, com o ensino secundário e formação específica (formação modular certificada do IEFP) na sua área de negócio, com Sociedade Unipessoal por Quotas há 3 anos, na área dos serviços, e é o único funcionário. O financiamento para abrir a empresa adveio de capital próprio, da antecipação das prestações do subsídio de desemprego e do apoio de um programa à criação do próprio emprego do IEFP (não soube especificar). Começou a trabalhar aos 20 anos e fez carreira militar dentro do Exército Português. Nesse cargo atingiu o máximo de progressão de carreira e desempenhou funções de gestão na área em que posteriormente abriu o seu negócio. A sua saída deveu-se ao facto de ter atingido o contrato máximo que podia fazer nessa carreira (10 anos). Teve direito ao subsídio de desemprego e indemnização. A entrevista decorreu no local de trabalho do entrevistado.

E6: mulher, com 41 anos, casada, tem 2 filhos com 14 e 15 anos, licenciada, com Sociedade por Quotas na área de atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares há 3 anos e 5 meses, e com 3 funcionários permanentes (a empresa tem 2 sócios). O financiamento para abrir a empresa adveio de capital próprio, empréstimo bancário, da antecipação das prestações do subsídio de desemprego e do apoio de um programa à criação do próprio emprego do IEFP (não soube especificar). Começou a trabalhar aos 16 anos (ainda estava a estudar). Após a conclusão da licenciatura sempre desempenhou funções na sua área de formação e sempre na mesma empresa. A saída desse emprego foi por mútuo acordo com a entidade patronal uma vez que a empresa estava a sofrer algumas reestruturações devido à diminuição de clientes, tendo a participante visto o seu salário ser reduzido. Teve direito a

subsídio de desemprego e indemnização. A entrevista decorreu no local de trabalho da entrevistada.

E7: homem, com 43 anos, divorciado, tem 2 filhos com 13 e 19 anos, tem o ensino secundário e formação específica em gestão e áreas afins (tirada durante o tempo em que exercia funções de gerência por conta de outrem). Tem uma empresa em nome individual há 2 anos e 4 meses na área do comércio a retalho, e tem 8 funcionários permanentes (contando consigo). O financiamento para abrir a empresa proveio de capital próprio, da antecipação das prestações do subsídio de desemprego e do apoio a Iniciativas Locais de Emprego (ILE) do IEFP. Começou a trabalhar aos 23 anos na empresa familiar do pai na área de negócio em que posteriormente abriu o seu negócio, tendo assumido funções de gestão durante 10 anos. Posteriormente o pai vendeu a empresa a uma multinacional; contudo, o entrevistado continuou como gestor de uma unidade de negócio durante mais 3 anos. A sua saída da empresa deveu-se à reestruturação da empresa em que a unidade de negócio onde estava a exercer funções iria ser encerrada. Apesar de lhe ter sido proposto a sua deslocalização para outra unidade de negócio, o entrevistado recusou. Teve direito a subsídio de desemprego e indemnização. A entrevista decorreu no local de trabalho do entrevistado.

E8: mulher, com 33 anos, solteira, sem filhos, com mestrado, com empresa em nome individual há 2 anos e 6 meses na área dos serviços, e tem 2 funcionários (contando consigo). O financiamento para abrir a empresa adveio de capital próprio, empréstimo bancário, da antecipação das prestações do subsídio de desemprego e do apoio de um programa à criação do próprio emprego do IEFP (não especificou). Começou a trabalhar aos 18 anos (ainda estudava), tendo exercido funções diversas na área de atendimento ao público e na sua área de especialização académica. O último emprego que desempenhou por conta de outrem foi como autora de livros pedagógicos (durante 2 anos), tendo sido despedida porque a empresa fechou. A entrevista decorreu no local de trabalho da entrevistada.

E9: mulher, com 48 anos, casada, com 2 filhos com 22 e 27 anos, com o 9º ano de escolaridade, com empresa familiar (Sociedade por Quotas) há 3 anos e 1 mês na área da restauração, e tem 3 funcionários (contando consigo). O financiamento para abrir a empresa proveio de capital próprio, e do apoio a Iniciativas Locais de Emprego (ILE) do IEFP. Começou a trabalhar aos 31 anos e desempenhou várias funções: na área de atendimento ao público, como operária fabril, na área da restauração, em serviços de limpeza, e a tomar conta de crianças. De destacar que esteve a trabalhar durante 14 anos no estrangeiro, tendo regressado por motivos pessoais (dar apoio familiar) e de problemas no processo de legalização. Aquando do seu regresso a Portugal nunca conseguiu encontrar um trabalho

minimamente estável (geralmente apenas encontrava “*part-times*” ou empregos à experiência) e o seu marido e filha (que também tinham regressado do estrangeiro) não encontravam qualquer oferta no mercado de trabalho. Por esse motivo (não ter encontrado um emprego minimamente estável), não teve direito a qualquer subsídio de desemprego ou indemnização; contudo, como esteve durante um mês à experiência numa empresa, e foi-lhe passada uma carta de despedimento, foi considerada desempregada involuntária pelo IEFEP. A entrevista decorreu no local de trabalho da entrevistada.

E10: homem, com 31 anos, vive em união de facto, tem 3 filhos: dois com 2 anos e um com 3 meses, tem dois bacharelatos, e formação específica (curso técnico-profissional nível III) na sua área de negócio. Tem uma empresa em nome individual há 2 anos e 4 meses na área dos serviços, e é o único funcionário. O financiamento para abrir a empresa adveio exclusivamente de capital próprio. Começou a trabalhar aos 21 anos na área como formador e como técnico na sua área de formação (nível III). Como geralmente sempre tentou conciliar estas duas funções (formação e técnico), os motivos do seu desemprego, no caso da formação foi pela falta de ofertas, e como técnico foi por não renovação de contrato. De destacar que teve direito a subsídio de desemprego, mas que não o foi reclamar, alegando não querer depender da Segurança Social. A entrevista decorreu num café escolhido pelo entrevistado porque a sua empresa não tem um espaço físico oficial (opera na área dos serviços ao domicílio).

1.4. Procedimentos

1.4.1. Recolha de dados

1.4.1.1. Entrevista

Relativamente aos procedimentos éticos (NASW, 2008), antes de dar início à entrevista, foi explicado aos participantes os objetivos da investigação e foi assegurada a confidencialidade dos dados recolhidos através da assinatura do consentimento informado (cf. Anexo 4). Para assegurar esta confidencialidade, explicou-se que os nomes dos participantes, das empresas, ou outras informações pessoais que poderiam levar à identificação dos entrevistados iriam ser ocultadas e substituídas por códigos de identificação. Para além disso, foi garantido o envio do presente estudo após a defesa oral do mesmo a cada um dos participantes.

A recolha dos dados foi feita através da utilização da técnica de entrevista (cf., Anexo 5). A entrevista semiestruturada, por ser mais flexível e basear-se em perguntas abertas, permite aos participantes discutir aspetos das suas experiências que o investigador poderá não ter previsto, indo de encontro a uma das características essenciais da AFI: lógica indutiva. Deste modo, a entrevista foi organizada segundo grandes capítulos ou tópicos que pretendiam dar resposta aos objetivos inicialmente propostos da investigação.

O guião de entrevista foi organizado nos seguintes tópicos:

1. Decisão de criar o próprio emprego: em que contexto surgiu a decisão (se decorreu de algum acontecimento em particular; se já era uma ideia antiga); quem foram as pessoas que tiveram um papel determinante nessa decisão; quais foram as principais motivações (nível pessoal e contextual);
2. Criação do negócio próprio: principais obstáculos/dificuldades (e em que aspetos); principais apoios;
3. Desemprego: contextualização do desemprego (motivos, descrição do emprego anterior); como vivenciou essa experiência (sentimentos, dificuldades); estratégias de superação (pessoal e contextual);
4. Percurso profissional: avaliação do percurso como trabalhador por conta de outrem (estável ou precário; condições de trabalho); funções exercidas, formação;
5. Trabalho por conta própria: avaliação da mudança; principais impactes; maiores riscos; principais dificuldades/obstáculos (nível pessoal e contextual); recursos mobilizados face aos obstáculos/dificuldades;
6. Perceção de si e do trabalho: como se vê (atualmente e no futuro); que importância assume o trabalho em termos de objetivos pessoais (aspetos mais valorizados).

A sequência das perguntas não seguiu a lógica temporal que a transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria normalmente exigiria (e.g., 1. Percurso profissional, 2. Desemprego, etc.). Decidiu-se antes seguir as recomendações de Smith (1995) que envolvem a consideração da ordem mais lógica das questões e a sensibilidade associada a cada uma delas. Assim, para deixar o sujeito mais à vontade optou-se por começar por abordar um tópico mais “positivo” (decisão de criar o próprio emprego), deixando questões mais suscetíveis de ter uma carga “negativa” (desemprego) mais para o meio da entrevista e deixar questões pessoais mais reflexivas (perceção de si e do trabalho) para o final, altura em que o sujeito já estaria mais aberto e preparado para uma reflexão mais global.

As entrevistas foram gravadas em formato áudio, transcritas na íntegra e posteriormente foram analisadas seguindo os procedimentos que irão ser explicitados no ponto 1.5.2.

As entrevistas decorreram na sua maioria na empresa dos entrevistados. A duração das entrevistas variou entre os 30 minutos e os 100 minutos, sendo que a duração média das entrevistas foi de cerca de 58 minutos.

No decorrer das entrevistas foi necessário da parte da investigadora um esforço consistente em abster-se de não enviesar ou condicionar o discurso dos entrevistados quando estes eram confrontados com perguntas que exigiam algum tempo para organizar o pensamento, ou quando esta percebia que se sentiam menos à vontade com alguma questão mais sensível. Em algumas situações em que o entrevistado sentia alguma dificuldade em explicar algum aspeto, a investigadora tinha alguma tendência em parafrasear e sumarizar o discurso do entrevistado. A sumarização das respostas dos entrevistados dá ao entrevistado a garantia de que está a ser ouvido e se este está a ser bem compreendido pelo investigador. A investigadora sentiu igualmente a necessidade de mostrar empatia relativamente a aspetos mais sensíveis que alguns entrevistados foram revelando ao longo da entrevista, mostrando apoio e encorajamento nestas ocasiões. Esta postura pode ter influenciado algumas respostas; contudo, numa investigação qualitativa, o investigador deve saber trabalhar com atitudes mais defensivas (motivação “*not to know*”), conforme Wengraf (2000) nos descreve, isto é, como os sujeitos têm tendência para ocultar informação que lhes pode provocar algum incómodo ao relatá-la, o investigador deve adotar um posicionamento de facilitador do discurso e uma atitude de compreensão perante o que é narrado pelo participante.

No final era pedido aos entrevistados para responder a um questionário (cf. Anexo 6) que pretendia obter dados sociodemográficos acerca dos entrevistados e dos seus empreendimentos. A decisão de pedir este tipo de informação no final da entrevista deveu-se à consciência de que esta, se pedida logo no início, poderia deixar os entrevistados pouco à vontade ou “inquiridos”, refletindo-se posteriormente na potencial abertura do entrevistado durante a entrevista.

1.4.1.2. Questionário

Como foi referido no ponto anterior, foi pedido aos entrevistados que respondessem no final da entrevista a um breve questionário que visava recolher dados de carácter sociodemográfico acerca dos participantes e dos seus empreendimentos (cf. Anexo 6). O questionário estava organizado segundo os seguintes tópicos: 1: identificação do

empreendimento; 2: dados sociodemográficos do entrevistado. O objetivo deste questionário foi a recolha de informação mais objetiva (e.g., escolaridade, setor de atividade da empresa, entre outros), o que permitiu posteriormente completar de forma mais rigorosa os dados recolhidos durante a entrevista e dar uma visão geral acerca do perfil dos participantes.

1.5. Análise de conteúdo

1.5.1. Técnica utilizada

Segundo Guerra (2006), em qualquer investigação qualitativa, a análise de conteúdo é o procedimento mais comumente adotado; no entanto, esta técnica pode assumir diversos contornos, variando conforme o posicionamento paradigmático e epistemológico do investigador e os objetivos da pesquisa. Tendo já sido referido que a presente pesquisa assume uma lógica indutiva, a análise de conteúdo adotada recusa a tradicional análise categorial assente numa lógica hipotético-dedutiva em que as categorias e subcategorias são definidas *a priori* e os resultados são comandados por um quadro teórico. Deste modo, a análise categorial seguiu a abordagem assente na AFI.

A abordagem da AFI exige da parte do investigador um papel ativo no processo de dar inteligibilidade aos dados recolhidos. O investigador começa por ler a informação que foi dada pelos participantes, o relato das suas experiências e identificar unidades de significado e temas, caso a caso. A leitura dos dados desta forma consome muito tempo, mas pareceu-nos um meio adequado aos objetivos previamente traçados. Identificar os temas e categorizar os dados exigiu da parte da investigadora um esforço constante de auto-monitorização. Era essencial que esta não enviesasse os dados interpretando para além daquilo que os participantes verbalizaram. A investigadora teve de voltar constantemente aos excertos originais dos participantes para se assegurar de que estava a fazer a codificação de acordo com as intenções dos participantes. Assim, este método de análise exige uma atitude vigilante e cuidadosa por parte do investigador, quase um trabalho de “*bricolage*” (Denzin & Lincoln, 2000).

1.5.2. Sequência de análise

As entrevistas foram gravadas em áudio e posteriormente transcritas na íntegra de forma a serem analisadas de acordo com os seguintes procedimentos:

1. Leitura inicial: foi realizada uma primeira leitura de todas as transcrições, na sua totalidade, para que se pudesse ter um panorama geral das entrevistas (análise flutuante) (Bardin, 2009). Esta fase foi importante na medida em que já despertou a investigadora para uma possível organização das entrevistas por eixos, e para o processo de categorização;
2. Segunda leitura das transcrições: a investigadora releu todas as transcrições. Nesta fase, todos os possíveis eixos ou ideias que se destacaram da leitura foram apontados na margem do material transcrito. Este método de análise respeita a abordagem ideográfica característica da AFI;
3. Organização dos eixos: depois de todas as entrevistas terem sido lidas por duas vezes, uma a uma na sua totalidade, o conteúdo das entrevistas foi organizado por eixos (cf., Anexo 7). O eixo é uma organização por agrupamento dos temas relacionados com as questões que constam do guião de entrevista;
4. Categorização: após a definição e organização das entrevistas por eixos, avançou-se para a construção de dimensões, categorias e subcategorias, caso a caso, só avançando para o próximo caso até atingir saturação, isto é, quando a análise não produzia mais nenhum indício de classificação pertinente. Alguns casos trouxeram novas dimensões, categorias e subcategorias. Procedeu-se desta forma para todos os casos. Do ponto de vista taxonómico, deve-se referir que, as dimensões correspondem aos diversos tópicos temáticos em que se subdividem os diferentes eixos. Em alguns eixos, a dimensão assume carácter de categoria pelo facto de o conteúdo em análise ser muito global (cf. Quadro 5– Anexo 8). As categorias são rubricas significativas que juntam, sob uma noção geral, elementos do discurso (Poirier & Valladon, 1983, citados por Guerra, 2006);
5. Descrição das dimensões, categorias e subcategorias: dado o elevado número de categorias e subcategorias, seguiu-se o processo de abstração de descrever e exemplificar cada uma delas. Para tal, foi necessário rever as entrevistas uma a uma de forma a retirar um exemplo (excerto) representativo de uma unidade de contexto para cada uma das dimensões, categorias e subcategorias (cf., Anexo 9);
6. Categorização (continuação): após a descrição detalhada das dimensões, categorias e subcategorias procedeu-se à organização de todas as unidades de contexto por dimensões, categorias e subcategorias e à sua contabilização (unidades de registo) (cf., Quadro 6 a 13 - Anexo 10 a 17);

7. Avaliação das categorias: a análise das entrevistas e a construção das categorias foi submetida à avaliação de um especialista com formação e experiência em metodologias qualitativas aplicadas a este tema que, na impossibilidade de fazer uma triangulação por pares mais alargada, e também uma saturação mais extensa, permitiu assegurar o mínimo de confiabilidade e rigor na análise de conteúdo, no sentido da sua validação (cf., Cho & Trent, 2006);
8. Análise empírica: após a organização de todas as unidades de contexto deu-se início à análise dos dados recolhidos através da análise fenomenológica propriamente dita, através do cruzamento de temas e padrões experienciais de transição emergentes da análise descritiva de cada eixo.

1.5.3. Descrição dos eixos

O **eixo 1** (percurso profissional) refere-se ao percurso dos empreendedores enquanto trabalhadores por conta de outrem. Foi objetivo deste eixo identificar as experiências, conhecimentos e competências profissionais desenvolvidas nesse percurso e que podem ter tido um papel importante no decorrer da transição para trabalhadores por conta própria. Foram igualmente previstas dimensões como as condições de trabalho e relação com entidade patronal anterior ao desemprego, assim como uma dimensão mais subjetiva que retrata a percepção dos entrevistados acerca do seu profissional enquanto trabalhadores assalariados.

O **eixo 2** (experiências de desemprego) refere-se ao modo como os entrevistados vivenciaram o tempo de desemprego involuntário. Sendo um eixo que envolve aspetos muito permeáveis à subjetividade, as dimensões procuraram dar conta desse carácter mais vivencial. Deste modo, as dimensões retrataram os sentimentos associados aos motivos do desemprego, as estratégias de superação adotadas após o desemprego e as instituições que foram fonte de suporte durante esse tempo.

O **eixo 3** (motivações relacionadas com a criação do próprio emprego) refere-se às motivações evocadas pelos entrevistados para criarem os seus negócios. Estas motivações foram organizadas em duas dimensões: motivações de carácter pessoal que dizem respeito a necessidades/interesses mais individuais; e motivações de carácter contextual que dizem respeito a circunstâncias/fatores ambientais.

O **eixo 4** (obstáculos/dificuldades relacionados com a transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria) refere-se aos obstáculos ou dificuldades sentidas no decorrer da transição para trabalhadores por conta própria. Estes obstáculos foram

organizados em duas dimensões: dificuldades que remetem para o nível pessoal, uma vez que se prendem a aspetos individuais; e dificuldades contextuais que remetem para aspetos mais ambientais/conjunturais.

O **eixo 5** (recursos mobilizados face às dificuldades/obstáculos) refere-se aos recursos que os entrevistados ativaram face às dificuldades/obstáculos sentidos na transição para trabalhadores por conta própria. Este eixo foi organizado em duas dimensões: redes de suporte, que respeitam a recursos ativados através da rede de contactos formais ou informais dos entrevistados; e estratégias de suporte pessoal, que respeitam a recursos próprios (atitudes e ações) mobilizados pelos entrevistados para responder às dificuldades sentidas.

O **eixo 6** (riscos percecionados como maiores ameaças ao estabelecimento por conta própria) refere-se a ameaças identificadas pelos entrevistados, passíveis de pôr em causa o estabelecimento por conta própria e/ou de hipotecar a vida e o futuro do seu promotor. Este eixo envolve um carácter de probabilidade, i.e., trata-se de ameaças que podem ou não ocorrer. Estes riscos foram organizados em duas categorias que dizem respeito ao tipo de risco identificado: financeiros e sociais.

O **eixo 7** (impactes associados à transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria) refere-se a mudanças sentidas pelos entrevistados que decorreram da transição para trabalhadores por conta própria. Este eixo foi organizado em três dimensões: nível pessoal (que respeita a mudanças que remetem para aspetos do foro individual), que foram subdivididas em mudanças positivas e negativas; nível contextual (que respeita a mudanças que remetem para aspetos contextuais) e que foram igualmente subdivididas em mudanças positivas e negativas; e balanço geral (que respeita à perceção da avaliação feita pelos entrevistados acerca da transição de trabalhadores por conta de outrem para trabalhadores por conta própria), que foi subdividido em positivo, neutro e negativo.

O **eixo 8** (perceção de si, do negócio e do trabalho) refere-se às perceções que os entrevistados fizeram acerca de si atualmente e no futuro enquanto trabalhadores por conta própria. Este futuro surge mesclado com a perceção e aspirações de futuro que os entrevistados têm para os seus empreendimentos. Em alguns casos, o futuro do empreendimento é o futuro do empreendedor. Quanto à perceção do trabalho, esta dimensão foi organizada segundo os atributos valorizados pelos empreendedores. Em alguns casos os entrevistados falaram do significado que o trabalho assumia para eles em geral, noutros surge intimamente ligado ao papel que atualmente assumem enquanto trabalhadores por conta própria.

2. Apresentação dos resultados

2.1. Caracterização dos empreendimentos

Iniciamos a apresentação dos resultados pela breve caracterização dos empreendimentos dos participantes.

Para caracterizar os empreendimentos dos entrevistados, atente-se às seguintes variáveis: setor de atividade, forma jurídica, número de trabalhadores, tempo de vida e fontes de financiamento.

Relativamente à classificação das atividades económicas dos entrevistados (cf., Quadro 15, Anexo 18), a secção de atividade predominante é a dos serviços (S), com 4 negócios, seguida da secção do comércio a retalho (G) com 3 negócios. A secção dos serviços respeita a atividades de reparação de computadores (2), atividades de serviços pessoais (1) e atividades de tatuagens e similares (1). A secção do comércio a retalho respeita a atividades de comércio de vestuário e acessórios de moda (2) e de comércio de ferramentas elétricas (1). Os restantes entrevistados desenvolvem atividade na área da restauração – secção I (1), na área da arquitetura – secção M (1), e na área de cuidados para crianças sem alojamento – secção Q (1).

Relativamente à forma jurídica dos empreendimentos (cf., Quadro 16, Anexo 18), 7 são empresas em nome individual. Os restantes 3 dizem respeito a Sociedades por Quotas (2) e Sociedade Unipessoal por Quotas (1).

Quanto à distribuição dos empreendimentos por número de trabalhadores permanentes (cf., Quadro 17, Anexo 18) (contando com o próprio empreendedor fundador), 5 das empresas apenas têm 1 funcionário (o próprio empreendedor); 3 negócios têm entre 2 a 4 funcionários; 1 negócio tem entre 5 a 7 funcionários; e 1 negócio tem mais de 7 funcionários.

Relativamente ao tempo de existência dos empreendimentos (cf., Quadro 18, Anexo 18), verifica-se que a maioria (4 negócios) tem entre 2 a 3 anos de funcionamento; 3 negócios têm entre 3 a 4 anos de existência; 2 negócios têm entre 1 a 2 anos; e 1 tem menos de 1 ano de vida.

Quanto às fontes de financiamento (cf., Quadro 19, Anexo 18), verifica-se que 9 dos negócios foram financiados por programas de apoio ao empreendedorismo (IEFP); 8 negócios foram financiados por capital próprio; 6 negócios foram financiados através da antecipação das prestações do subsídio de desemprego; 2 pediram apoio à banca (empréstimo bancário); e 1 teve o apoio financeiro de familiares para se estabelecer. Verifica-se igualmente que os

sujeitos articulam diferentes fontes de financiamento para abrirem os seus negócios: a combinação mais frequente é a agregação da antecipação das prestações do subsídio de desemprego, juntamente com programas de apoio ao empreendedorismo (IEFP) e capital próprio (3 sujeitos).

2.2. *Frequência relativa de dimensões, categorias e subcategorias por eixo*

De seguida apresentar-se-á a descrição dos resultados mais relevantes em cada eixo.

No **eixo 1** (percurso profissional) verificou-se que a dimensão “contacto anterior com área de negócio” (F) foi a mais frequente, registando 9 ocorrências, isto é, em 10 entrevistados, 9 referem que já tinham desempenhado algumas funções dentro da área em que posteriormente abriram os seus negócios. Posteriormente, segue-se a dimensão “contacto com familiares com negócios próprios” (D), registando 8 ocorrências; sucede a dimensão “perceção do percurso profissional enquanto trabalhador assalariado” (G), onde a categoria “positivo/estável” (G1) registou 6 ocorrências; e, por último, a dimensão “formação em áreas específicas” (B), onde a categoria “na área de negócio” (B3) regista 5 ocorrências.

No **eixo 2** (experiências de desemprego) verificou-se que na dimensão “fontes de suporte face às dificuldades sentidas durante o tempo de desemprego” (J), a categoria “institucional/estatal” (J2) foi a mais frequente, registando 8 ocorrências; isto significa que a principal fonte de apoio dos entrevistados durante o tempo de desemprego foi providenciada por entidades formais que oferecem apoio pecuniário, sob forma de subsídio de desemprego ou de licença de maternidade. Posteriormente, segue-se a dimensão “sentimentos associados” (H), em que a categoria “transitório” (H4) regista 5 ocorrências; sucede a dimensão “estratégias de superação” (I), onde as categorias “preparação do negócio próprio” (I2) e “procura de outros empregos” (I1) registam 5 ocorrências.

No **eixo 3** (motivações relacionadas com a criação do próprio emprego) as unidades de registo distribuíram-se de uma forma relativamente equitativa por todas as categorias, tendo-se verificado apenas uma ligeira preponderância de motivações de cariz contextual face às motivações de índole pessoal (54% vs. 46%). Não obstante, na dimensão “nível pessoal” (K), as categorias que mais se destacaram foram: “desejo de explorar área de negócio (gosto pessoal) (K3) e “ter mais tempo para vida familiar” (K4), registando cada uma 4 ocorrências. Na dimensão “nível contextual” (L), as categorias que mais se destacaram foram:

“insatisfação com trabalho assalariado” (L1) e “reconhecimento de oportunidade de negócio” (L3), registando, cada uma, igualmente 4 ocorrências.

No **eixo 4** (dificuldades/obstáculos relacionados com a transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria) as unidades de registo distribuíram-se de forma bastante mais expressiva ao nível das dificuldades contextuais, em detrimento das de nível pessoal (54% vs. 46%). Assim, na dimensão “nível contextual” (N), a categoria mais frequente foi “rendimento incerto” (N5), registando 10 ocorrências. Isto significa que todos os entrevistados identificaram o baixo rendimento ou até a sua ausência como uma dificuldade sentida na transição. Segue-se a categoria “candidatura ao programa de apoio à criação do próprio emprego (IEFP) (N1), onde a subcategoria “burocracia excessiva” (N1.2) regista 5 ocorrências; e a categoria “escasso apoio financeiro (banca) (N2) que regista 4 ocorrências. Relativamente à dimensão “nível pessoal” (M), a categoria que regista o maior número de ocorrências é a “falta de experiência/conhecimentos” (M1), nomeadamente a subcategoria “gestão” (M1.3) que regista 5 ocorrências; e a subcategoria “linguagem financeira” (M1.2) com 4 ocorrências.

No **eixo 5** (recursos mobilizados face às dificuldades/obstáculos) verifica-se que a dimensão “redes de suporte” (O), que remete para um nível mais contextual, assume grande peso face à dimensão “estratégias de superação pessoal” (P) que diz respeito a um nível mais pessoal de fazer face aos obstáculos (60% vs. 40%). Assim, relativamente à dimensão “redes de suporte” (O), a categoria mais frequente é a “formais” (O2), onde a subcategoria “profissionais” (O2.3) regista 8 ocorrências. Na categoria “informais” (O1), a subcategoria mais frequente é “família” (O1.1), registando 7 ocorrências. Na dimensão “estratégias de superação pessoal” (P), destaca-se a categoria “atitude cautelosa” (P4), registando 5 ocorrências; a categoria “atitude proativa” (P1) com 4 ocorrências e a categoria “reunião de uma boa equipa de colaboradores” (P5), com igualmente 4 ocorrências, fecham este lote. Uma breve nota para a última categoria: apesar de ter registado apenas 4 ocorrências, convirá atentar para o número total de entrevistados que têm funcionários: 5. Assim, dos 5 entrevistados que têm funcionários, 4 consideram importante reunir uma equipa motivada que partilhe os mesmos ideais e valores para fazer face às dificuldades sentidas na transição.

No **eixo 6** (riscos percecionados como maiores ameaças ao estabelecimento por conta própria) verificou-se que a categoria “financeiros” (Q1) assume grande peso face à categoria “sociais” (Q2) (64% vs. 36%). Assim, relativamente à categoria “financeiros” (Q1), as subcategorias que assumem maior relevância são: “acumulação de dívidas” (Q1.1), com 8 ocorrências, “obrigatoriedade de devolução do dinheiro emprestado pelo IEFP” (Q1.4) com 5

ocorrências, e “não retorno do investimento feito” (Q1.2), com 4 ocorrências. Na categoria “sociais” (Q2), a subcategoria mais frequente é a “situação económica atual do país” (Q2.2), que regista 6 ocorrências.

No **eixo 7** (impactes associados à transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria), verificou-se que a dimensão “nível pessoal” (R) assume grande supremacia sobre a dimensão “nível contextual” (S) (73% vs. 8%). Relativamente à dimensão “nível pessoal” (R), a categoria “negativos” (R2) assume inegável preponderância sobre a categoria “positivos” (R1) (52% vs. 21%). Assim, no que respeita à categoria “negativos” (R2), a subcategoria mais frequente é “instabilidade financeira” (R2.5) com 10 ocorrências. Esta subcategoria surge igualmente no Eixo 4 (dificuldades/obstáculos relacionados com a transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria) na categoria “rendimento incerto” (N5), uma vez que a ausência de um rendimento estável e/ou maior afigura-se para os entrevistados como uma dificuldade real com a qual se debatem quotidianamente, e como um impacte (mudança) que adveio com a transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria. Seguem-se as subcategorias “maiores responsabilidades/preocupações” (R2.1) com 6 ocorrências e “acumulação de papéis” (R2.4) com 5 ocorrências. Na categoria “positivos” (R1) não se destacou nenhuma subcategoria, onde todas tiveram o mesmo número de ocorrências – 3. Relativamente à dimensão “contextual” (S), com uma relevância muito ligeira na categoria “positivos” (S1), destaca-se a subcategoria “ampliação da rede de contactos” (S1.1), com 3 ocorrências. Quanto à dimensão “balanço geral” (T), a dimensão mais frequente é a “positivo” (T1), com 6 ocorrências.

No **eixo 8** (perceção de si, do negócio e do trabalho), verificou-se que na dimensão “perceção acerca do trabalho” (V), nomeadamente na categoria “atributos valorizados” (V1), a subcategoria “relações laborais” (V1.3) foi a mais frequente, registando 8 ocorrências. Posteriormente, segue-se a subcategoria “realização pessoal” (V1.1) com 7 ocorrências e a subcategoria “fazer o que gosta” (V1.6), com 5 ocorrências. Quanto à dimensão “perceção de si” (U), na categoria “no futuro” (U2), a subcategoria mais frequente foi “incerto” (U2.3), registando 5 ocorrências. Na categoria “atualmente” (U1), as subcategorias mais frequentes foram “tranquilo” (U1.2) e “responsável” (U1.8) registando 4 ocorrências cada uma.

3. Discussão dos resultados

3.1. Análise da frequência relativa de dimensões, categorias e subcategorias por eixo

Tendo como referência a descrição que foi feita das dimensões, categorias e subcategorias mais relevantes em cada eixo no ponto anterior, segue-se uma análise e discussão mais aprofundada dos resultados.

3.1.1. Percurso profissional – eixo 1

Como tivemos a oportunidade de descrever, no eixo 1 (percurso profissional) perante as dimensões, categorias e subcategorias que mais se destacaram, verificamos que a maioria dos entrevistados (9 sujeitos) teve contacto prévio com a área de negócio em que posteriormente abriram os seus empreendimentos. Apesar da intensidade (tempo de contacto com a área) desse contacto variar de caso para caso, ficou claro que esta experiência e conhecimento prévio acerca da área de negócio foram considerados pelos entrevistados como uma mais-valia aquando da decisão de se estabelecerem por conta própria.

Este resultado junta-se à relevância que a formação na área de negócio (5 sujeitos) assumiu, o que demonstra, por um lado, o gosto pessoal pela área, e por outro, a valorização de um conhecimento sólido acerca da área de negócio. Assim, podemos concluir que os entrevistados valorizam a experiência mas também um conhecimento mais sistemático da área de negócio. Acresce o contacto com familiares com negócios próprios, que pela sua relevância (8 sujeitos) evidencia a influência do contacto próximo (e muitas vezes colaboração direta) com outros modelos de trabalho que não o assalariado para a decisão de ser trabalhador por conta própria.

Estes resultados corroboram as conclusões de Rose, Kumar e Yen (2006), que demonstraram a importância do nível educacional, da experiência profissional e do contacto com familiares com negócios próprios no sucesso dos empreendimentos (cf., IAPMEI, 2008), e a de Malecki (1997) que argumenta que os empreendedores devem ser capazes de integrar o conhecimento e competências de gestão com a experiência adquirida. Segundo Chandler e Hanks (1994), as competências dos fundadores moderam a relação entre a abundância de oportunidades no contexto da área de negócio e, conseqüentemente, o desempenho dos empreendimentos. Shane (2000) veio complementar esta ideia ao dizer que um empreendedor apenas pode detetar as oportunidades relacionadas com o seu conhecimento anterior. Este autor argumenta que a descoberta de uma oportunidade é função da distribuição da

informação na sociedade (imperfeita) e das competências e capacidades dos empreendedores em detetarem essa oportunidade; contudo o Estado tem responsabilidade em influenciar este processo: possibilitando não apenas o acesso a formação, mas também assegurando que a informação (acerca dos mercados) é distribuída de forma mais equitativa para estes empreendedores. Este ponto será posteriormente fonte de maior desenvolvimento.

No que respeita à perceção que os entrevistados fizeram dos seus percursos enquanto trabalhadores assalariados foi curioso perceber que 6 dos participantes considera que esse percurso foi positivo e/ou estável. Este resultado corroborou o resultado acerca das motivações, nomeadamente em relação à motivação “insatisfação com o trabalho assalariado” que registou uma ocorrência de 4 sujeitos.

A decisão de enfatizar a perceção do percurso como um todo ao invés de analisar, por exemplo, o tipo de vínculo anterior com a entidade patronal dos entrevistados, decorreu na consciência de que esta seria uma variável pouco reveladora em termos subjetivos desta experiência. Facto comprovado pela dimensão “padrões de emprego por conta de outrem”, constituída pelas categorias “relação com entidade patronal” (cooperante ou conflituosa) e “condições de trabalho” (boas ou más) que pouco se destacaram em comparação com outras categorias. No contexto atual do mercado de trabalho pautado pela crescente flexibilidade, o facto de o vínculo ser teoricamente estável (e.g., contrato) ou precário (e.g., recibos verdes), pouco nos diz acerca da perceção dos entrevistados acerca dos seus percursos enquanto trabalhadores por conta de outrem. O facto de o trabalhador ter ou não um contrato de trabalho, não lhe confere grande estabilidade ou segurança pois os contratos são cada vez mais curtos.

Esta posição é corroborada por Hytti (2010), que afirma que a divisão que é feita por muitos autores entre empreendedorismo inseguro e trabalho por conta de outrem seguro, é questionável, o que requer um estudo aprofundado acerca dos elementos de segurança e insegurança em torno do empreendedorismo e do trabalho assalariado. Foi esse o objetivo quando se criou a dimensão C (relação com entidade patronal e condições de trabalho); contudo, os resultados foram muito mais evidentes quando os entrevistados foram solicitados a fazer uma avaliação global, e não apenas centrados em alguns aspetos ou no seu último trabalho assalariado. Conscientes de que existem muitos critérios utilizados nessa avaliação que não são passíveis de ser inteligíveis pelo investigador, a criação da dimensão “perceção do percurso profissional enquanto trabalhador assalariado” visou abraçar essa complexidade. Assim, foi nossa convicção que o vínculo anterior não caracterizava devidamente todo o espetro de um percurso profissional que, como pudemos verificar, apesar de terem passado

por vários empregos, foi percebido pela maioria dos entrevistados como positivo e/ou estável. Assim, a opção pela subjetividade em detrimento de uma categoria mais objetiva (vínculo anterior) permitiu aos entrevistados avaliarem eles próprios o seu percurso e darem significado às suas experiências. Objetivo que se mostrou frutífero.

Assim, através da análise destes resultados podemos concluir que a experiência prévia e a formação específica na área de negócio e o contacto com familiares com negócios próprios são variáveis a ter em consideração aquando do desenho de programas de apoio ao empreendedorismo. A oportunidade dos potenciais empreendedores poderem passar por um período de experimentação onde pudessem ser postos em contacto direto com a área de negócio através de empresas que atuem nessa área e onde pudessem adquirir formação adequada às exigências que envolvem ter um empreendimento próprio, poderia revelar-se uma forma de prepará-los adequadamente para esta experiência. Como teremos oportunidade de verificar, são muitos os entrevistados que revelam uma falta de preparação e de consciência para os desafios que esta experiência acarreta (eixo 4 – dificuldades/obstáculos).

3.1.2. Experiências de desemprego – eixo 2

Conforme foi anteriormente descrito, relativamente aos sentimentos associados à experiência de desemprego anterior à criação do próprio emprego, 5 dos entrevistados referiu a categoria “transitório”. Isto significa que metade dos entrevistados sentiu que o desemprego foi uma oportunidade para preparar o negócio próprio (na maior parte das vezes, a candidatura ao IEFPP). Verificou-se que nestes casos, os entrevistados, aquando do desemprego já tinham um “plano de vida” (E8) e, por esse motivo, estavam focados num projeto pessoal (abrir o seu negócio). Nesta categoria também se contabilizou um caso em que o entrevistado procurou outras ofertas no mercado de trabalho assalariado antes de abrir o seu negócio (E5); contudo, trata-se de um caso especial porque este saiu de uma longa carreira militar e a ideia de se tornar trabalhador por conta própria já era algo antiga. Mas antes de tomar a decisão definitiva de abrir o seu negócio, quis contactar com a realidade do trabalho por conta de outrem no mundo civil (onde nunca chegou a exercer funções).

É óbvio que este sentimento não deve ser analisado sem que se tenha em consideração outro tipo de variáveis tais como as fontes de suporte, que, no caso dos entrevistados em apreço, todos referem terem tido direito ao subsídio de desemprego, indemnizações pelos anos de trabalho e/ou terem poupanças pessoais na altura do desemprego. É curioso verificar que nestes casos o apoio familiar não é apontado por nenhum destes entrevistados. Podemos

inferir que o facto de os entrevistados terem conseguido manter a sua independência financeira, não tendo precisado de recorrer à família, aliado à forte convicção de que iriam ultrapassar a situação de desemprego, contribuiu para que vivessem esta altura de forma quase “natural”.

Não obstante, o facto de o desemprego ser algo relativamente previsível para alguns entrevistados, devido à percepção de critérios arbitrários para o seu despedimento, não invalida que se sintam “injustiçados”. Este caso verificou-se no entrevistado 1 que, apesar da sua situação profissional já o fazer prever que iria ser despedido, e se ter preparado no sentido de abrir imediatamente a seguir o seu negócio, não deixou se sentir defraudado nas suas expectativas. Esta situação deveu-se ao facto do seu despedimento estar envolvido em critérios percebidos pelo entrevistado como arbitrários. Por esse motivo, este entrevistado surge em duas categorias em simultâneo: “injustiça” (H1) e “transitório” (H4).

No que respeita às estratégias de superação dos entrevistados após a perda do emprego, os participantes distribuem-se equitativamente entre a categoria “preparação do negócio próprio” e a categoria “procura de outros empregos”, registando 5 ocorrências em cada uma delas. Assim, verificou-se que todos os participantes que afirmaram terem vivenciado o desemprego como algo transitório, imediatamente a seguir ao desemprego, efetuaram diligências no sentido de criar a sua própria empresa. À exceção do E5, (como foi referido anteriormente), e de uma outra entrevistada (E4) que vivenciou o seu desemprego como “injusto”, mas que decidiu igualmente abrir o seu negócio após a perda do emprego.

Dos entrevistados que procuraram outros empregos (5 sujeitos), de uma forma geral, as ofertas que encontraram (ou que não encontraram), foram mais um incentivo para a decisão definitiva de criarem o próprio emprego. Assim, nestes casos, a criação do próprio emprego afigurou-se como uma alternativa a ofertas pouco atrativas no mercado de trabalho assalariado. Dos 5 entrevistados que procuraram outros empregos, 3 viveram o desemprego com um sentimento de “incerteza”, 1 de forma “tranquila” (engravidou e centrou-se mais no plano pessoal: E2), e 1 viveu de forma “transitória” (E5: como já foi anteriormente referido). Em termos de fontes de suporte, verificou-se que 4 destes 5 entrevistados referem o apoio familiar como fonte de suporte financeiro, geralmente aliado a poupanças ou subsídios de desemprego.

No que respeita às fontes de suporte, a categoria que mais de destacou foi a “institucional/estatal”, onde 8 dos entrevistados referem terem sido apoiados por entidades formais que oferecem apoio pecuniário, sob forma de subsídio de desemprego ou de licença de maternidade.

Deste modo, podemos inferir que, no caso dos entrevistados em apreço, a forma como vivenciam o desemprego depende de vários fatores, entre eles: a previsibilidade do desemprego, se têm um objetivo definido para o futuro (e se sentem confiança nesse plano), e se têm outras fontes de rendimento/apoio.

Relativamente à questão da involuntariedade do desemprego, do ponto de vista legal, 9 dos 10 entrevistados tiveram direito a subsídio de desemprego (apesar de um deles, por questões de escolha pessoal, não ter ido reclamar esse apoio). A única participante que não teve direito a subsídio de desemprego foi a entrevistada 9, porque não tinha tempo suficiente de trabalho (em Portugal) para usufruir desse subsídio; contudo, perante o IEFP estava numa situação de desemprego involuntário (conforme foi descrito no ponto 1.3.3). Assim, do ponto de vista formal, todos os entrevistados partiram para a criação do próprio emprego de uma situação de desemprego involuntário (o que lhes permitiu aceder ao apoio concedido pelo IEFP para a criação do próprio emprego). Neste contexto, uma vez que o critério da involuntariedade é comum a todos os entrevistados, o carácter de previsibilidade assume grande importância na forma como o desemprego pode ser vivido. Para além desse fator, verificou-se um caso em que o desemprego foi vivido de forma “tranquila” por motivos pessoais (gravidez). Neste caso ocorreu uma inversão de prioridades (que seria encontrar um emprego ou criar o próprio emprego) e que, aliado ao apoio familiar e a uma gravidez vivida de forma tranquila, foi aproveitado para “descontrair” (E2). Assim, o momento em que é vivido o desemprego também é importante para compreender a forma como este é vivenciado pelos entrevistados. Deste modo, é essencial contextualizar a nível pessoal e ambiental a experiência de desemprego.

Retomando a divisão feita por Fouad e Bynner (2008) entre transições laborais voluntária e involuntárias, verificamos que, apesar de todas as experiências de desemprego observadas terem sido involuntárias, e se terem devido a fatores externos, houve, da parte de alguns dos entrevistados, uma preparação para essa transição (fatores individuais). Essa preparação deveu-se ao carácter de relativa previsibilidade do desemprego (que permitiu recolher informação acerca das possíveis opções e poder tomar uma decisão). Este foi um fator não previsto por estes autores. Por outro lado, verificou-se que, de uma forma geral, relativamente aos fatores institucionais (apoio estatal), estes assumem extrema importância na forma como pode ser vivido o desemprego (cf., Borgen & Amundson, 1984; Duarte, 1998, entre outros).

Assim, como podemos verificar, mesmo na presença de desempregados involuntários, a experiência de desemprego é diversificada e depende de diversos fatores. A compreensão

desta vivência deve ser feita ao nível individual e contextual e integrar variáveis objetivas e subjetivas, e não ser analisada apenas à luz de aspetos económicos (Hespanha et al., 2007). Como afirma Rosa (2004), citado por Araújo (2008), a partilha de uma condição social objetiva não é suficiente para que se possa falar de um grupo social homogéneo.

3.1.3. Motivações relacionadas com a criação do próprio emprego – eixo 3

Como foi anteriormente referido, no eixo 3 as unidades de registo distribuíram-se de uma forma relativamente equitativa por todas as categorias, tendo-se verificado apenas uma ligeira preponderância de motivações de cariz contextual face às motivações de índole pessoal (54% vs. 46%). De forma geral, os entrevistados nomeiam motivações de cariz diverso, sendo que 9 dos participantes enumera motivações de carácter pessoal e contextual. Apenas uma entrevistada menciona motivações de cariz unicamente pessoal (E2).

As motivações pessoais respeitam a motivações evocadas pelos entrevistados para criarem os seus negócios e assumem um carácter mais intrínseco, pois dizem respeito a necessidades/interesses individuais. Por outro lado, as motivações contextuais respeitam a motivações evocadas pelos entrevistados para criarem os seus negócios e assumem um carácter mais extrínseco, pois dizem respeito a circunstâncias/fatores ambientais.

No que respeita às motivações pessoais, as categorias que mais se destacaram foram o “desejo de explorar a área de negócio (gosto pessoal)” e o “ter mais tempo para vida familiar”, registando 4 ocorrências cada uma. De destacar que, do total de 6 mulheres, 4 referiram a motivação “ter mais tempo para a vida familiar”, sendo que uma das mulheres que não evocou esta motivação não tem filhos. Estes resultados refutam a ideia veiculada pelo relatório da Quaternaire Portugal (2006) de que a ausência de proteção na maternidade, associado ao papel de principais cuidadoras familiares, constitui um fator de desmotivação para a constituição de um emprego próprio por parte de desempregadas subsidiadas. Na verdade, a importância que estas mulheres dão à possibilidade de gerir os seus horários em função das obrigações familiares surgiu como uma das motivações mais fortes para estas abrirem os seus negócios. Esta necessidade, não encontrando espaço no mercado assalariado, afigura o próprio emprego como um espaço de equilíbrio entre vida familiar e profissional. Nestes casos, o próprio emprego assume contornos de projeto familiar onde “todos os meios, todas as energias pessoais e familiares” (E4) são investidos numa alternativa não só profissional, mas de exercício de direitos de cidadania.

Relativamente à categoria “desejo de explorar área de negócio (gosto pessoal), verifica-se que a criação do próprio emprego esteve relacionada com o desejo de aprofundar a área de negócio pela qual nutrem gosto. Gosto que foi adquirido no exercício de funções enquanto trabalhadores por conta de outrem e que, por motivos de vária ordem, não tiveram possibilidade de continuar e/ou explorar essa área. Os motivos que estiveram na base dessa impossibilidade foram: desemprego (E5); condições laborais adversas que não possibilitavam o aprofundamento dessa área (E6); não ter encontrado colocação na área (E1), e não ter encontrado um trabalho onde pudesse explorar todas as valências que a área poderia abranger (E8).

Ao olharmos para a categoria “autonomia”, que se subdivide em “autonomia decisória” e “autonomia financeira”, verificamos que, em conjunto, reuniram 4 ocorrências. Isto significa que o desejo de maior independência relativamente a aspetos considerados importantes pelos entrevistados no exercício das suas funções (sejam eles ao nível das decisões ou do rendimento) afigura-se como algo relevante para a decisão de se tornarem trabalhadores por conta própria. No caso específico da autonomia decisória, verificou-se que este desejo é relativamente transversal à generalidade dos entrevistados, apesar de na maior parte das vezes não ter sido diretamente verbalizado pelos participantes. Se olharmos para as motivações pessoais, de uma forma geral, verificamos que são motivações que decorreram da não satisfação dessas necessidades no trabalho assalariado. O desejo “não querer estar subjugado a ordens de outras pessoas” (E7), de “crescer” (E10), de “ser patrão” (E7), simboliza um desejo de liberdade e de realização profissional que apenas teria espaço para se concretizar por conta própria.

No que respeita às motivações contextuais, as categorias que mais se destacaram foram a “insatisfação com trabalho assalariado” e o “reconhecimento de oportunidade de negócio”, registando 4 ocorrências cada uma.

Do ponto de vista teórico, como já foi analisado no estado de arte, verificamos que a categoria “insatisfação com trabalho assalariado” é considerada uma motivação “*push*”. Comumente associada a motivações menos positivas para criar um negócio (cf., Storey, 1991; Burns, 2001; Niefert, 2010), este tipo de motivação enquadra-se no chamado “empreendedorismo de necessidade”. Conforme foi apontado por Portela et al., este tipo de motivação reflete uma certa desilusão com trabalho assalariado e que, como verificámos pelas motivações de cariz mais pessoal, se materializa no desejo de se libertarem de constrangimentos inerentes a essa insatisfação. Segundo estes autores, estes casos refletem situações em que a criação do próprio emprego surge como uma “promessa de rutura com o

círculo de instabilidade que, até então, havia caracterizado as suas histórias de vida” (2008, p. 70).

Por outro lado, a motivação “reconhecimento de oportunidade de negócio” está geralmente associada a motivações “*pull*”, comumente associadas ao “empreendedorismo de oportunidade”. Nestes casos, os indivíduos são atraídos pela perspectiva de criar um negócio (Storey, 1991). Curioso foi verificar que metade dos entrevistados que referiram a motivação “insatisfação com trabalho assalariado”, também mencionaram o “reconhecimento de oportunidade de negócio (E3 e E6). Assim, podemos inferir que a divisão que é feita entre empreendedorismo por necessidade e empreendedorismo por oportunidade, tal como é postulado por Ritsila e Tervo (2002), não deve ser unicamente baseada na antítese entre as chamadas hipóteses “*push*” e “*pull*”. Deste modo, podemos concluir que fazer uma análise do tipo de empreendedorismo tendo igualmente apenas como critérios motivações de índole económica, é reduzir um processo a um evento, que não deve ser desenraizado do percurso pessoal e social em que ocorre.

Mais, a associação de pessoas desempregadas involuntariamente ao chamado empreendedorismo de necessidade é falaciosa. Este argumento é refutado pelo caso da entrevistada 8 que, apesar de vir de uma situação de desemprego involuntário, apenas apontou duas motivações consideradas como fatores “*pull*”: “desejo de explorar área de negócio (gosto pessoal)” e “reconhecimento de oportunidade de negócio”. Outro caso que exemplifica o carácter multifacetado da decisão de se tornar empreendedor é o entrevistado 7: que, como no caso anterior, também vinha de uma situação de desemprego involuntário (daí ter pontuado na categoria “desemprego”, mas apontou igualmente as motivações “autonomia decisória”, “ter negócio seu”, e “reconhecimento de oportunidade de negócio”. Neste caso, o desemprego foi apenas uma oportunidade para concretizar um sonho antigo. Nas suas palavras:

“Já vem do passado (a ideia de se estabelecer por conta própria) em que eu estava ligado a esta área. A empresa que eu tinha no passado acabou, e libertou esse nicho de mercado. Acabou e entrei eu. [...] Ou seja, eu também tenho conhecimento desta área de negócio, Coimbra estava a necessitar desta empresa, por necessidades do mercado, e resolvi arriscar e abrir a minha própria empresa. [...] A motivação foi essa. Porque eu sabia que iam deixar um buraco na zona, um negócio que podia ser potencialmente bom para eu continuar... e foi...” (E7).

Como pudemos verificar através da revisão teórica, e da análise dos dados recolhidos, a divisão feita entre os empreendedores da tradição schumpeteriana, associados ao empreendedorismo dito de oportunidade, e o empreendedorismo dito de necessidade onde os indivíduos são “empurrados” para um cenário de criação do próprio emprego por falta de

opções mais favoráveis não deixa de ser verdade. O único problema é categorizar à partida uma decisão baseando-se unicamente em critérios como a ausência ou não de rendimentos, criando divisões estanques entre tipos de empreendedorismo que, indubitavelmente, irá deixar passar outro tipo de motivações não menos importantes. Como pudemos verificar, apesar de todos os participantes deste estudo virem de uma situação de desemprego involuntário, não significa que as suas motivações se prendam unicamente com aspetos económicos. Muitos podiam ter tentado procurar outras ofertas no mercado assalariado (metade deles fizeram-no), contudo, para estes entrevistados, o desemprego foi o “empurrão” (E1) necessário para concretizar um desejo antigo de liberdade e de crescimento pessoal e profissional.

Retomando a divisão feita entre empreendedorismo de oportunidade e de necessidade, Ferrão et al. (2005) afirmam que a decisão de um indivíduo em criar uma empresa radica em dois tipos de motivação de carácter económico: os que detetam uma oportunidade de negócio possivelmente rentável, e os que se vêem num contexto vazio de opções capazes de lhes dar algum rendimento. Estes autores remetem os dois tipos de empreendedorismo para características individuais consideradas empreendedoras (não aversão ao risco, acesso à informação, conhecimento dos mercados e de gestão, entre outras) ou não empreendedoras que irão permitir a deteção dessa oportunidade.

Contudo, a deteção de uma oportunidade deve ser contextualizada no percurso profissional destes indivíduos, e num processo que deve ser analisado à luz das oportunidades que estes indivíduos tiveram para exercer o seu capital humano (entendido como competências inatas e adquiridas e a experiência profissional - cf., Burt, 2000). Se alguns dos entrevistados vieram de um contexto pouco favorável ao desenvolvimento de competências necessárias à deteção dessas oportunidades, outros trouxeram anos de experiência do seu percurso profissional que se transformaram em conhecimentos valiosos para aos seus negócios. Assim, para além (e mais que) categorizar tipos de empreendedorismo (empreendedorismo por necessidade vs. por oportunidade), importa perceber porquê. Quando descuramos o porquê podemos incorrer em discursos naturalizantes da desigualdade.

Neste contexto, as implicações ao nível da intervenção são evidentes: preparar e antecipar a falta de preparação dos potenciais empreendedores torna-se essencial; analisar as diferentes motivações que levam o indivíduo a empreender também pode ser um importante ponto de partida para a intervenção. Em termos de intervenção, é nesta linha de pensamento que o empreendedorismo por parte de desempregados deveria ser igualmente compreendido e ser foco de atenção pelos “*policy makers*”.

Como ficou evidente na revisão teórica, quando é discutido o papel que o desemprego desempenha na influência da criação do próprio emprego, é comum falar-se de fatores (ou motivações) “*push*” ou “*pull*”, associando, muitas vezes as motivações “*push*” (entenda-se de necessidade) aos desempregados (Burns, 2001; Niefert, 2010). Contudo, como foi demonstrado por Ritsila e Tervo (2002), as motivações que levam um desempregado a criar o seu próprio emprego não devem limitar-se a fatores de índole individual, nem apenas basear a sua análise na antítese entre as chamadas hipóteses “*push*” e “*pull*”. Segundo estes autores, esta é uma decisão que se reveste de motivações de cariz diverso, que não apenas o económico, e que se manifesta a diferentes níveis.

Segundo Hytti (2010), é importante contextualizar a decisão de enveredar pelo empreendedorismo na história profissional e na configuração que o desemprego assume em diferentes fases da história de vida do indivíduo. Esta autora verificou que, quando os vários aspetos da insegurança do trabalho anterior são tidos em consideração, a hipótese tradicional de que o indivíduo desempregado é “empurrado” para o autoemprego por falta de outras ou melhores alternativas, cai por terra. A análise da decisão de se tornar empreendedor, tendo apenas em consideração um fator (desemprego), sob uma ótica meramente económica, enevoa as diferenças entre os indivíduos. Segundo esta autora, a decisão do empreendedorismo pelos desempregados não ocorre no vácuo, é antes um processo que ocorre integrado num contexto histórico e social.

Acresce que não é raro essa distinção se basear igualmente relativamente ao grau de inovação que os empreendimentos são capazes de trazer. Discursos perto da desvalorização de empreendedores que não são capazes de levar o país aos píncaros do desenvolvimento europeu contribuem, de novo, para a desconsideração destes empreendedores. Como já foi anteriormente mencionado através das oportunas palavras de Portela et al., sejam “motivados pela oportunidade ou necessidade (...), estes indivíduos não estão a resolver apenas o seu problema mas, ao fazê-lo, contribuem para o desenvolvimento local e para o progresso económico geral” (2008, p. 23).

Como vimos atrás, a inovação é o “motor da economia”. Perante recursos limitados, a necessidade de encontrar novas e diferentes formas de resolver novos e velhos problemas é essencial. Porém, inovação é mais do que isso. A inovação não diz respeito apenas a recursos, mas a uma nova forma de pensamento. É admitir a complexidade do que nos rodeia e a recusa de explicações cartesianas. Ter uma visão “glocal” e apostar em respostas de qualidade. Neste contexto, ao abordarmos o empreendedorismo não nos devemos cingir a uma perspetiva economicista, dado que ele significa a atitude materializada pelo desejo de iniciar, de

desenvolver e de concretizar um projeto. Muito mais que motivos de ordem económica, de oportunidade ou necessidade, o empreendedorismo é, sempre, uma decisão. Uma decisão que recusa a inércia, a letargia.

Assim, a valorização de um tipo de empreendedorismo por referência ao grau de inovação revela uma tácita desvalorização do empreendedorismo por necessidade que deve ser alvo de uma análise mais compreensiva, a qual obrigará a ir além de resultados e motivações económicas, e assumir que esta problemática deverá ser encarada dentro de um paradigma de responsabilidade partilhada.

3.1.4. Dificuldades/obstáculos relacionados com a transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria – eixo 4

Conforme foi anteriormente descrito, no eixo 4, as unidades de registo distribuíram-se de forma bastante mais expressiva ao nível das dificuldades contextuais, em detrimento das de nível pessoal (54% vs. 46%). A dimensão “nível pessoal” respeita a obstáculos/dificuldades sentidas pelos entrevistados que se prendem a aspetos individuais e que se revelaram como barreiras a uma transição suave e/ou de sucesso de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria. Por outro lado, a dimensão “nível contextual” respeita a obstáculos/dificuldades sentidas pelos entrevistados que se prendem a aspetos ambientais/conjunturais. A partir destes resultados podemos desde já inferir que os obstáculos se situam a um nível mais contextual, surgindo como barreiras que ameaçam de forma direta e eminente as suas vidas e projetos. Não obstante, as dificuldades a nível pessoal não são de somenos importância.

Assim, as principais dificuldades de carácter pessoal sentidas pelos entrevistados estão relacionadas com a falta de experiência/conhecimentos, nomeadamente ao nível da gestão e da falta de familiaridade com a linguagem financeira. 5 dos entrevistados referem terem sentido dificuldades ao nível das competências necessárias à gestão de um negócio próprio. Estas dificuldades surgem como algo para o qual muitos não estavam preparados:

“Todos nós vamos com uma ideia errada quando queremos abrir o nosso negócio. [...] Porque quando tu vais abrir uma empresa vens com a cabeça de empregado” (E8);
“Quando trabalhava para outra pessoa não tinha noção da realidade. De toda a dificuldade de tudo aquilo. [...] Eu não tinha essa noção.” (E2).

As dificuldades que estes entrevistados sentiram ao nível da gestão de um negócio próprio não devem ser analisadas isoladamente. Devem ser contextualizadas no quadro do percurso profissional e escolar de cada um. Assim, verificou-se que a experiência em termos

de gestão que estes entrevistados tiveram oportunidade de desenvolver antes de abrirem os seus negócios foi muito parca. Na verdade, assumir algumas funções de gestão (geralmente ao nível dos recursos humanos) numa empresa por conta de outrem, não oferece a preparação necessária que exige ser proprietário de um negócio. Se adicionarmos o facto de a maioria destes entrevistados não dispor de outros recursos humanos (são os únicos funcionários) onde possam delegar determinadas funções, a sobrecarga de funções que estes entrevistados têm de gerir torna-se inevitável.

Como já tivemos oportunidade de referir, o conhecimento e a experiência prévia na área de negócio e de gestão têm um papel essencial no desempenho dos empreendimentos (cf., Shane, 2000; Rose, Kumar & Yen, 2006). Assim, este conhecimento prévio, e uma atitude atenta face às mudanças do mercado, desempenham um papel muito importante na descoberta de formas inovadoras de satisfazer as necessidades dos clientes (Sambasivan, Abdul & Yusop, 2009). Este conhecimento torna-se essencial para a deteção de oportunidades. Esta tem sido uma questão bastante discutida no âmbito do incentivo ao empreendedorismo. É caso para dizer que, mais que promover o empreendedorismo, os potenciais empreendedores devem ser preparados para o empreendedorismo.

Segundo Carter (2004), o empreendedorismo pode ser incentivado. Se for oferecida formação adequada em empreendedorismo, os desempregados podem adquirir as competências necessárias para se aventurarem num negócio próprio. Segundo este autor, estes programas devem desenvolver áreas como as finanças, a contabilidade, o marketing e a gestão. Desta forma, os formandos podem aprender a avaliar a viabilidade de uma ideia, desenvolver um plano de negócios, reunir apoio (financeiro e operacional) e criar os seus negócios.

Outro estudo acerca do apoio dado aos desempregados através de um programa (*Self Employment Assistance*) para se tornarem empreendedores, que corrobora o estudo anterior, foi o de Bharadwaj, Falcone e Osborne (2004). Estes autores afirmam que os desempregados, mesmo quando não reúnem um grande número de traços pessoais empreendedores (*Entrepreneurial Quotient*⁷), podem ver os seus comportamentos empreendedores “desenvolvidos”, através de assistência e de apoio sistemático (cf., Osborne, Falcone & Nagendra, 2000), verificando uma taxa de sucesso na ordem dos 75% (relativos às metas atingidas durante o programa e ao critério “*up and running*”⁸ dos empreendimentos). Deste

⁷ Escala com itens que incidem em aspetos como a tolerância ao risco, a gestão do tempo, a criatividade, o planeamento, entre outros.

⁸ “Empreendimento instalado e a funcionar”: verificado um mês após o término do programa.

modo, os autores concluíram que as características ditas empreendedoras dos candidatos não se revelaram tão importantes como se poderia pensar. Antes, parece que o facto de o programa envolver e apoiar, durante a sua execução, o exercício de tarefas essenciais ao estabelecimento por conta própria (plano de negócios, de marketing, compra de equipamento, entre outros), prepara melhor os empreendedores e é um bom preditor de sucesso. Segundo estes autores, o sucesso dos indivíduos é função da sua participação no programa e da aprendizagem e assistência que recebem nele, o que demonstra as amplas potencialidades desta abordagem. Estratégias de resto bem documentadas num estudo realizado pela Leadership Business Consulting (2012) no âmbito da estratégia da Comissão Europeia para a promoção do empreendedorismo na Europa. Recomendações que apontam para o fomento de uma cultura empreendedora através da atuação ao nível educacional.

Assim, podemos concluir que, os programas governamentais, se querem solidificar uma cultura empreendedora em Portugal devem centrar-se não em características empreendedoras (que muitos ainda pensam serem quase inatas), mas na preparação adequada e responsável dos empreendedores. O fomento de uma cultura empreendedora não é atirar as pessoas para o vazio e esperar que voem. Os programas e os incentivos devem ser socialmente responsáveis por esta construção de forma ética e esclarecida. Nas palavras de uma entrevistada:

“Acho que se cria muita expectativa quando afinal não é uma ajuda (referindo-se ao apoio dado pelo IEFP para a criação do próprio emprego) [...]. Portugal não é um país de empreendedores. E não é um país que ajude os empreendedores. Ajudar um empreendedor não é emprestar-lhe 30 mil euros e esperar que as coisas corram bem.”
(E8)

Outra dificuldade com a qual os entrevistados se depararam a nível pessoal foi a falta de experiência/conhecimentos ao nível da linguagem financeira (4 ocorrências), mais especificamente ao nível da candidatura do projeto ao IEFP. Os motivos alegados pelos entrevistados relacionam-se diretamente com o processo de candidatura ao programa de apoio ao empreendedorismo do IEFP, que é apontado como excessivamente burocrático (5 ocorrências); e que os conhecimentos que o processo de candidatura exige (estudo de mercado, cálculo a longo-prazo de despesas e vendas anuais, entre outros), aos olhos dos entrevistados, são competências muito específicas que só quem tem formação sistemática na área dos negócios consegue realizar.

Neste contexto, verificou-se que a prática de contratar profissionais (como ficará evidente no eixo 5 – recursos) para fazer a candidatura é recorrente entre estes entrevistados (7 dos entrevistados diz ter contratado profissionais para a realização da candidatura); e os

que não contratam profissionais, tiveram a ajuda de pares/contactos pessoais ou associações. Assim, parece que o acompanhamento que é dado surge quase como uma avaliação do mais apto. Ao invés de preparar e orientar os potenciais empreendedores em todas as fases do processo, para que ao menos exista a consciência (de parte a parte) de que tentaram de forma organizada e responsável, parecem sobrepor-se critérios quase maniqueístas (ter ou não capital financeiro para contratar um profissional). Não se trata de menosprezar a importância do conhecimento da linguagem financeira. Esse conhecimento, como pudemos verificar, é essencial a qualquer empreendedor. Simplesmente parece que os procedimentos adotados por estas entidades governamentais tornam-se quase *nonsense* quando é dito aos empreendedores que existem pessoas que fazem este tipo de candidatura (sob pagamento pelo serviço), mas que não podem dizer quem os faz. É óbvio que os recursos humanos de que dispõem estes serviços são extremamente poucos; contudo, se existem medidas de apoio ao empreendedorismo, os procedimentos adotados devem abranger igualmente a fase de candidatura a estes programas. Assim, não é de estranhar que exista “aversão ao risco”. Nas palavras de uma entrevistada:

“Não sabia para onde me devia dirigir. [...] Elas no Centro de Emprego também não estão autorizadas a dizer-nos “olha vai ali, ou ali”. Porque eu pedia, a Dra. xxx (técnica do IEFP) dizia “isto não está bem, você tem de fazer isto melhor” e eu dizia “a quem me devo dirigir?” e ela “eu não posso dizer, você tem de percorrer”. [...] Eles dizem que há pessoas certas para fazerem isso, só que não nos dizem com quem nós temos que ir... Eu estava cá (Portugal) há 9, 10 meses, não sabia a quem me haveria de dirigir. [...] Muito desgastante.” (E9)

Relativamente às dificuldades/obstáculos contextuais, a categoria mais referida pelos entrevistados foi “rendimento incerto”, registando 10 ocorrências. Isto significa que todos os entrevistados identificaram o baixo rendimento ou até a sua ausência como uma dificuldade sentida na transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria. Esta categoria surge igualmente como impacte (Eixo 7 – “instabilidade financeira” – R2.5) uma vez que a ausência de um rendimento estável e/ou maior afigura-se para os entrevistados como uma dificuldade real com a qual se debatem quotidianamente, e como um impacte (mudança) que adveio com a transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria.

Esta categoria remete para a dificuldade sentida pelos entrevistados em fazer face às despesas mensais, o que inviabiliza um planeamento da vida dos entrevistados a longo-prazo e/ou um investimento financeiro maior no negócio, resultando num sentimento de insegurança face ao futuro e até de uma certa nostalgia relativamente ao passado (como trabalhadores por conta de outrem). Os altos níveis de desemprego levaram os poderes políticos a procurar

soluções e, segundo Hytti (2010), uma das mais promovidas tem sido o empreendedorismo. Contudo, ao mesmo tempo, a depreciação dos desempregados empreendedores como uma categoria social “empurrada” por motivos menos positivos (Storey, 1991) continua a encontrar eco em vários autores (Hytti, 2010). A estigmatização (implícita) do empreendedor por necessidade como alguém com baixas competências (Deli, 2011), que falha mais nos seus empreendimentos (cf., Vodopivec, 1998; Carrasco, 1999; Taylor, 1999; Pfeiffer & Reize, 2000; Burns, 2001; Abdesselam, Bonnet & Le Pape, 2004), e que é menos dinâmico (cf., Storey, 1991), é evidente na literatura. Contudo, estes dados não devem ser descontextualizados do percurso profissional e das dificuldades sentidas por estes entrevistados.

Segundo Andersson e Wadensjö (2006), os desempregados involuntários têm, em média, rendimentos mais baixos enquanto trabalhadores por conta própria em comparação com aqueles que saíram voluntariamente de um emprego por conta de outrem. Apesar do presente estudo não ser longitudinal ou visar a análise da taxa de abandono destes entrevistados nos seus projetos por conta própria, não podemos deixar de refletir acerca de algumas considerações atentadas pela literatura. O facto de muitos destes empreendedores não receberem um rendimento fixo minimamente satisfatório, pode ter um papel muito importante na desistência e/ou taxa de sucesso destes empreendimentos. Muitos referem o desgaste sentido na luta quotidiana pela sobrevivência. Expressões como: “é estar sempre na cordabamba” (E1), “não há tanta paz de espírito” (E4), “não tiro lucro da empresa há dois anos” (E8), são recorrentes.

O famoso estudo de Evans e Leighton (1990) é revelador: apesar dos desempregados (quando comparados com indivíduos que não estavam desempregados) terem cerca de duas vezes mais probabilidades de criarem o seu emprego (4.5% vs. 2.4%), também têm cerca de 1.5 vezes de probabilidade de abandonar o negócio durante o primeiro ano (51.5% vs. 37%) (cf., Andersson & Wadensjö, 2007). No entanto, Evans e Leighton (1990) chegaram a outra conclusão interessante: apesar dos empreendedores anteriormente desempregados falharem mais, de ganharem menos no primeiro ano de emprego por conta própria do que os que estavam empregados por conta de outrem antes de se auto-empregarem, muitos continuam a preferir o emprego por conta própria ao invés de tentarem de novo encontrar emprego por conta de outrem. Segundo estes autores, estes dados sugerem que estes indivíduos mantêm-se no autoemprego porque acham que ficariam numa situação pior se desistissem (esta questão será alvo de análise no eixo 6 – riscos, especificamente na categoria “obrigatoriedade de devolução do dinheiro emprestado pelo IEFP). Contudo, esta questão, ao contrário do que

sugere Evans e Leighton (1990), também se pode prender a questões mais profundas que a simples racionalidade económica.

Como já nos alertou Portela et al. (2008), e já foi alvo de análise no eixo 3 (motivações), esta decisão pode estar relacionada com o “desencanto” que muitos desempregados “carregam” consigo com o trabalho assalariado. Assim, apesar das grandes dificuldades com que muitos destes entrevistados se debatem diariamente, verificamos que a decisão de muitos desempregados de encetar a via do empreendedorismo não é, apenas, uma questão envolta em motivações de carácter economicista e racional, mas antes um processo multidimensional onde atuam vários fatores de várias ordens (pessoais e contextuais, quiçá simbólicos). Como teremos oportunidade de analisar mais adiante (eixo 7 – impactes), apesar dos impactes sentidos por estes entrevistados assumirem um carácter maioritariamente negativo (55%), quando lhes é pedido para fazerem um balanço geral acerca desta transição, 6 dos 10 participantes caracterizam-no como positivo.

Segue-se a categoria “candidatura ao programa de apoio à criação do próprio emprego (IEFP), onde a subcategoria “burocracia excessiva” registou 5 ocorrências. Verificou-se que a excessiva burocracia que caracteriza a candidatura aos programas de apoio ao empreendedorismo pode levar muitos a desistir. Nas palavras de uma entrevistada:

“Muitas burocracias...o Centro de Emprego exigiu muita coisa. [...] Tudo uma série de documentação. [...] Era uma perda de tempo para mim porque ela chamava-me e eu tinha de ir a Coimbra mais os papéis para um lado, depois havia certidões que perdiam a validade, tinha de tirar novas certidões. [...] Eu fiquei muito desanimada, muito... muito...[...] Perdi muito tempo a tratar disso e paguei muito.. fotocópias, reconhecimentos de assinaturas. [...] Sou sincera, eu cheguei a uma altura que tive mesmo para desistir.” (E9)

Os governos têm um papel essencial na promoção do empreendedorismo; contudo, segundo Dana (1987) e Young e Welsch (1993), os empreendedores podem sentir-se desencorajados ao tentar iniciar um negócio se tiverem de aderir a um número excessivo de regras e procedimentos. Estes autores indicam que a maioria dos microempreendedores considera o preenchimento destes requisitos muito demorado e trabalhoso. Se os empreendedores tiverem que gastar muito tempo e dinheiro para preencher os requisitos processuais podem sentir-se desencorajados em iniciar o seu negócio. Estes resultados podem não ser representativos da real dificuldade que estes entrevistados sentiram aquando do preenchimento dos requisitos, pois alguns participantes admitiram não terem percecionado a candidatura como excessivamente burocrática pois, por exemplo:

“Tive apoio a nível da contabilidade. [...] A senhora que me faz a contabilidade é que me fez também o projeto.” (E4) (eixo 5 – recursos).

A questão não reside no facto de se essa burocracia deveria ou não existir, ela é importante, especialmente quando falamos de dinheiros públicos. Justificar a sustentabilidade de um negócio deve ser algo imprescindível; contudo, essa consciência deve estar presente nos potenciais empreendedores e nos serviços que os apoiam. A título de exemplo, Dornelas (2011) afirma que a construção do plano de negócio visa minimizar os riscos e as incertezas para todos os interessados na persecução do negócio. Através da definição detalhada dos objetivos e dos passos a dar rumo ao seu alcance, torna-se um instrumento essencial na redução dos riscos (porque os tenta calcular) que irá ajudar o empreendedor a confrontar a sua própria ideia com a realidade.

Os empreendedores devem ser conhecedores de todos os procedimentos que exige a candidatura e se sentem dificuldades em compreender a linguagem financeira que os caracteriza, então deveria existir uma preparação e orientação prévia destes candidatos (questão já abordada neste ponto) no sentido destes terem a oportunidade de ter um papel ativo no processo de candidatura. Este alheamento pode trazer consequências negativas a longo-prazo para o sucesso destes empreendedores (um deles já abordado neste ponto quando referiam “não tinha noção da realidade” - E2). Estes empreendedores devem conhecer aprofundadamente todos os aspetos que dizem respeito à sustentabilidade dos seus negócios, sob pena de serem confrontados posteriormente com as consequências desse alheamento. Um pouco por todo o lado assiste-se ao florescimento de um mercado de profissionais que se dedicam exclusivamente à execução destas candidaturas. Candidaturas que, sendo bem justificadas do ponto de vista económico e formal, aumentam as hipóteses de serem aceites:

“A contabilista já tinha trabalhado inclusive lá no Centro de Emprego, já tinha mais facilidade em fazer os projetos. Eu contactei a empresa mesmo já nesse sentido. Para fazer a candidatura. Disse-lhe qual era a ideia, ela disse-me o que eu precisava de reunir em termos de papeladas e essas burocracias todas.” (E1) (eixo 5: recursos).

Perante este fenómeno, não seria mais profícuo e prova de probidade administrativa se se tentasse compreender o que significa o florescimento deste mercado? Este alheamento por parte dos empreendedores e dos serviços de apoio remete mais uma vez para o critério do mais apto: neste caso específico, do mais financeiramente apto.

Finalmente, outra dificuldade referida pelos entrevistados foi o escasso apoio financeiro (banca) que registou 4 ocorrências. Esta categoria remete para as dificuldades sentidas pelos entrevistados decorrente dos obstáculos sentidos ao tentar aceder a crédito bancário para investimento no negócio e/ou das condições de financiamento pouco atrativas que as instituições bancárias oferecem. Crédito que, se fosse proporcionado em condições convidativas, permitiria investir no negócio para o fazer crescer e/ou fazer face às despesas.

Esta dificuldade vai ao encontro das conclusões do estudo de Leite e Oliveira (2007) no âmbito da EDIT VALUE que aponta a falta de capital financeiro como um dos principais entraves à atividade e iniciativa empreendedora. Segundo estes autores, o sistema de financiamento português funciona em torno do crédito; contudo a grande maioria das *start-up* não conseguem obter financiamentos externos muito expressivos, pois as entidades financeiras dão preferência a empresas relativamente estabelecidas no mercado e mais capazes de oferecer garantias de retorno. Mais, mesmo que consigam crédito, as condições de financiamento nunca serão tão vantajosas como se fosse para uma empresa com forte presença no mercado concorrencial. Deste modo, podemos inferir que, perante a grande expressividade de constrangimentos contextuais (54% vs. 46%), as dificuldades identificadas pelos entrevistados corroboram as conclusões do estudo da Leadership Business Consulting (2012) que aponta a insuficiência de linhas de financiamento, a complexidade e a inflexibilidade dos requisitos de algumas iniciativas de financiamento e formação financiada, a insuficiência de benefícios fiscais e sociais específicos para empreendedores, e a legislação inadequada às necessidades do empreendedor, como algumas das principais causas que constroem o empreendedorismo europeu.

3.1.5. Recursos mobilizados face às dificuldades/obstáculos – eixo 5

No eixo 5, conforme foi anteriormente descrito, verificou-se que na dimensão “redes de suporte”, que remete para um nível mais contextual de apoio, assume grande peso face à dimensão “estratégias de superação pessoal” que diz respeito a um nível mais pessoal de fazer face aos obstáculos (60% vs. 40%).

A dimensão “redes de suporte” respeita a recursos mobilizados pelos entrevistados através da sua rede de contactos informais e formais (categorias) para responder a obstáculos/dificuldades sentidas no decorrer da transição para trabalhadores por conta própria.

Assim, relativamente às “redes de suporte”, na categoria “formais”, a subcategoria que mais se destacou foi o apoio prestado pela contratação de profissionais, registando 8 ocorrências. Dessas 8, como já foi anteriormente referido e largamente discutido, 7 dizem respeito à contratação de profissionais especializados em candidaturas a programas de apoio do IEFP. Esta é uma prática comum entre os entrevistados. Face à complexidade das candidaturas, todos os entrevistados referem ter sido apoiados por alguém nesse sentido (profissionais; família; pares/contactos pessoais). A outra ocorrência (1) respeita a um caso em que o entrevistado colabora com outros profissionais da área de atividade porque:

“Eu não tenho tempo para fazer tudo e há serviços de eletrónica, etc. que eu levo o equipamento a pessoas especializadas. Pessoas que eu conheço, de confiança e pagolhes a eles o serviço. [...] Há um obstáculo que é o tempo. [...] Isso é o lado mais complexo de eu trabalhar por conta própria. É o tempo. [...] Mas tem a ver mais com o facto de o meu tempo não se desmultiplicar mais. Eu se tivesse mais tempo fazia mais serviços.” (E10).

Este tipo de estratégia levanta questões interessantes ao nível da escassez de recursos humanos que estes entrevistados dispõem. Tratando-se de negócios de pequena dimensão, e dispondo de um capital financeiro muito parco, este “tempo” representa a principal fonte de capital (humano) que muitos entrevistados dispõem. Esta escassez de recursos irá afetar a sua capacidade de criar visibilidade no mercado (e.g., produção em escala) e, por não terem mais ninguém a quem possam delegar algumas tarefas, este é um fator que invariavelmente se vai repercutir em impactes como a acumulação do papel de proprietário, gestor e funcionário.

Relativamente à categoria “informais” que remete para a rede pessoal do entrevistado que é ativada no sentido de fornecer apoio às tentativas de superação de dificuldades/obstáculos, a subcategoria que mais se destaca é a “família”, registando 7 ocorrências.

Segundo o estudo do Projecto-piloto Empreende + Innova (2006b), acerca dos fatores que debilitam a imagem e a motivação do empreendedor no espaço SUDOE, a família assume um papel fundamental de apoio. Nestes casos, a criação de negócios pode ser vivenciada como um projeto familiar. Segundo estes autores, esta experiência empreendedora não se trata de um processo isolado, mas um ato social. Esta perspetiva vem desconstruir a visão do empreendedor como alguém que age isoladamente e com capacidade extraordinária de se automotivar. Verificou-se que esse apoio foi maioritariamente prestado pelo cônjuge ou pelos pais do empreendedor, e que o tipo de apoio mais referenciado foi o financeiro (5 dos 7 entrevistados que referiram ser apoiados pela família).

De facto, se atentarmos para os dados do IAPMEI (2008) verificamos que os empréstimos de familiares assumem uma grande importância para várias *start-ups* criadas pelos empreendedores. Outro aspeto importante prende-se com o facto de a maioria dos entrevistados ser casado ou viver em união de facto (7 dos participantes). Este fator adquire relevância nas palavras de uma das entrevistadas:

“O meu marido motivou-me sempre, a avançar para o meu projeto. [...] Eu só avancei depois de ter este suporte. [...] Tem de haver alguém a sustentar... e a pagar as contas... [...] A gente sabe que precisa de outras estruturas, fortes também. [...] Se não houvesse mínimas condições familiares não me metia nisto... Tinha que ter estrutura. [...] Por alguma coisa foi só aos 40 anos que me meti nisto.” (E6).

Assim, parece que o apoio do cônjuge afigura-se essencial no sustento familiar, possibilitando algum alívio financeiro para o empreendedor relativamente às despesas domésticas. De acordo com o estudo sobre o microempreendedorismo em Portugal de Portela et al., a decisão de enveredar num projeto por conta própria geralmente é feita tendo como expectativa o suporte de familiares próximos. Segundo estes autores “esse fator, naturalmente, ajudou a reduzir receios, já que se sabia que não se iria estar desacompanhado” (2008, p. 75).

Relativamente à dimensão “estratégias de superação pessoal”, que remete para um nível mais individual de responder às dificuldades/obstáculos, destaca-se a categoria “atitude cautelosa”, registando 5 ocorrências. Esta atitude materializa-se num comportamento preventivo de evitamento de contração de dívidas (evitando ao máximo empréstimos bancários – apenas 2 participantes recorreram a este tipo de financiamento). Assim, os entrevistados assumem uma postura de acumulação de poupanças, de aumento do número de horas de trabalho e de gestão cuidada das despesas.

A característica que distingue os empreendedores dos gestores é a sua capacidade de assumir riscos e de lidar com a incerteza (cf., Cantillon, 1755; Mill, 1848; Knight, 1947; Mises, 1949; Cole, 1959; Schumpeter, 1968). Contudo, a capacidade de assumir riscos não significa agir como alguém que não tem medo de nada ou que atua sem medir as consequências das suas ações. Ao contrário, significa ter uma visão estratégica face ao futuro e ter presente a consciência de que qualquer ação, seja ela qual for, envolve algum grau de risco. Neste sentido, assume riscos calculados e sabe gerir esse risco (Dornelas, 2011).

Godet (2000), a propósito do planeamento estratégico que qualquer ação empreendedora deve envolver, fala da associação entre a paixão e a razão como elementos essenciais ao sucesso do empreendedor. Segundo este autor, no planeamento estratégico, não existe oposição, mas uma complementaridade entre intuição e razão. Na verdade, dos 5 participantes que referiram a atitude cautelosa como uma estratégia de superação das dificuldades, 3 referiram igualmente a atitude proativa como importante nesse processo de superação (que registou 4 ocorrências). Isto significa que, para estes participantes, ser empreendedor é arriscar, ter uma atitude e postura pessoal de procura de alternativas, de não desistência perante as dificuldades e de confiança nas suas ações para atingir os objetivos pretendidos e influenciar o futuro; mas igualmente saber gerir esses riscos através de uma postura pessoal de sensatez, fruto da consciência de que os negócios demoram o seu tempo a atingir estabilidade, de que o mercado é volátil, e que portanto é necessário gerir as dificuldades e mudanças de forma prudente e judiciosa.

Finalmente, relativamente à categoria “reunião de uma boa equipa de colaboradores”, convém lembrar que, num universo de 5 participantes com funcionários, 4 referem a importância da reunião de uma equipa motivada que partilhe os mesmos ideais e valores para fazer face às dificuldades sentidas na transição. Verificou-se que estes participantes demonstraram a consciência de que um negócio bem-sucedido assenta na criação de um bom ambiente entre a chefia e os funcionários. Talvez por já terem sido trabalhadores por conta de outrem, conseguem pôr-se na “pele” dos funcionários: “eu como estive muito tempo do outro lado (como trabalhadora assalariada) consigo-me pôr sempre no lugar delas.” (E2).

Assim, a ativação e a criação de redes de suporte, assume grande importância face aos obstáculos sentidos por estes entrevistados. Perante dificuldades que se fizeram sentir a um nível mais contextual (68% vs. 32%), os recursos ativados situaram-se igualmente a esse nível (60% vs. 40%). Este fenómeno remete-nos para a importância do capital social não apenas como meio de procura de alternativas e oportunidades, mas como forma de superação dos obstáculos. A importância de um conhecimento sistemático e experiência prévia em gestão dos empreendedores tem sido apontado por vários autores (cf., McMillan, Zemann & Subbanarasimha, 1987; Shane, 2003). Contudo, conforme afirmam Brush, Greene e Hart (2001) mais que a detenção dessas competências, um dos maiores desafios com o qual os empreendedores se deparam é a transformação desse conhecimento prévio acerca da área de negócio, do mercado e dos produtos, em recursos. A gestão desse conhecimento prévio é um fator importante no reconhecimento de oportunidades.

Segundo Burt (2000), o empreendedor traz três tipos de capital para o mercado competitivo. O capital financeiro (poupanças, crédito bancário, etc.), o capital humano (competências e experiência), e o capital social (a rede de relações que o empreendedor ativa). Este autor afirma que o capital social fornece a oportunidade de transformar o capital financeiro e humano em lucro. Assim, o capital social é o árbitro final no sucesso no mercado competitivo. Este tipo de capital torna-se mais importante na medida em que o mercado competitivo é imperfeito. Uma vez que a distribuição das oportunidades geralmente não depende unicamente de um tipo de capital e como podem existir várias pessoas com o mesmo tipo de capital financeiro e humano para atingir um objetivo, o capital social irá decidir para quem vai determinada oportunidade. Assim, o capital social diz respeito, por um lado, à estrutura de contactos numa rede e, por outro, aos recursos que cada contacto possui. A forma como o empreendedor estrutura a sua rede vai influenciar a quantidade e a qualidade (contactos não redundantes) das oportunidades que poderá aceder. Neste contexto, o acesso atempado à informação é um dos elementos centrais ao sucesso do empreendedor. Dado que

existem limites para a quantidade de informação que uma pessoa consegue processar de forma eficaz, a rede social funciona como uma espécie de sistema de triagem que processa a informação, mantendo o empreendedor informado de possíveis oportunidades ou perigos. Esta consciência é, de forma geral, evidente no grupo de entrevistados que, direta ou indiretamente, tinham a noção de que um negócio não se faz, nem cresce no vácuo. Nas palavras de três entrevistados:

“Eu meto muito aqui a união entre as pessoas. E acho que é uma coisa que dá muito sucesso à empresa” (E7); “Eu faço parte de um grupo de empresários que se uniram perante um conceito americano, o BNI (Rede de Referências de Negócios). [...] Cria-se um grupo com empresários, todos eles gerem uma empresa, um negócio diferente, todos os negócios são diferentes. Não há concorrência direta. Então a gente aproveita os contactos deles para fazer crescer o nosso negócio” (E5); “Um patrão uma vez disse-me que é o cliente que nos paga o vencimento e realmente é uma verdade. Existe muita gente que não tem essa noção e desde que abri a loja noto mais isso” (E3).

3.1.6. Riscos percecionados como maiores ameaças ao estabelecimento por conta própria – eixo 6

Conforme foi anteriormente descrito, relativamente aos riscos percecionados como maiores ameaças ao estabelecimento por conta própria, o tipo de risco mais frequente foi o “financeiro” (64% de frequência), em detrimento de riscos do tipo “social” (que registou uma frequência de 36%).

Os riscos percecionados pelos entrevistados respeitam a ameaças que estes identificaram como passíveis de pôr em causa o projeto em que investiram todos os seus recursos e energias e/ou de hipotecar a sua vida e o seu futuro. Os riscos do tipo financeiro remetem para um tipo de ameaças que dizem respeito a aspetos mais económicos e que, na perceção dos entrevistados, face a determinadas dificuldades/obstáculos, se revelam como riscos associados à transição para trabalhadores por conta própria. Estas ameaças podem potencialmente inviabilizar os seus projetos e/ou hipotecar as suas vidas ao nível financeiro, deixando-os, por conseguinte, numa situação pior da que inicialmente tinham (antes de criarem o negócio).

Nesta categoria, o risco financeiro mais frequente foi a “acumulação de dívidas”, registando 8 ocorrências. Esta subcategoria respeita ao risco de deixar de conseguir honrar os compromissos com fornecedores, funcionários e entidades financeiras, situação que se afigura como dramática do ponto de vista pessoal e social e que, direta ou indiretamente, foi referida pela maioria dos entrevistados. Estes resultados não são surpreendentes: como tivemos oportunidade de verificar, perante obstáculos que se situaram a um nível mais contextual e que, por isso, fogem mais ao controlo dos entrevistados, o risco de fracassar financeiramente

num projeto que visa, em última análise, a sobrevivência individual e familiar dos entrevistados, apresenta-se como uma das ameaças mais prementes nesta experiência.

Relativamente à subcategoria “obrigatoriedade de devolução do dinheiro emprestado pelo IEFP”, esta também registou grande expressividade, apresentando 5 ocorrências. Esta subcategoria respeita à obrigação de devolver algum do dinheiro emprestado em caso de falência dos negócios durante o tempo de contrato com o IEFP (geralmente entre 3 a 4 anos). Esta sanção associada aos programas de apoio à criação do próprio emprego do IEFP obriga os empreendedores a manterem o negócio aberto (e a continuarem a pagar as despesas inerentes a isso) sob pena de terem de devolver o dinheiro emprestado, mesmo que o negócio não lhes esteja a dar qualquer rendimento. Esta obrigação surge aos olhos dos entrevistados como uma dupla penalização que poderá comprometer as suas vidas e os seus futuros pois a acumulação de dívidas será inevitável.

A propósito do estudo de Evans e Leighton (1990) que dava conta de que, apesar dos empreendedores que partiam de uma situação de desemprego involuntário se debaterem com maiores dificuldades financeiras (em comparação com os empreendedores que estavam empregados por conta de outrem), muitos continuavam a preferir o emprego por conta própria ao invés de tentarem de novo encontrar emprego por conta de outrem. Como foi referido no eixo 4 (dificuldades), estes autores sugeriram que estes indivíduos mantinham-se no autoemprego porque pensavam que ficariam numa situação pior se desistissem. Esta questão pode ser analisada à luz desta ameaça. De facto, a sanção associada à desistência do negócio próprio por motivos que muitas vezes se devem ao fraco capital financeiro, humano e social destes empreendedores, assume contornos de “estar entre a espada e a parede”. Se por um lado as condições em que desenvolvem os seus negócios são adversas, por outro, “desistir” ou “falhar” são verbos que, aos olhos dos entrevistados, não podem entrar nesta equação. Nas palavras de uma entrevistada:

“Se para mim é mais importante ter o xxx (empresa), lutar por isto e abdicar de outras coisas também não me vou queixar. [...] Eu posso assumir e entregar o dinheiro ao IEFP. Eu acho é que isso me vai trazer mais dor e sofrimento do que a dor e sofrimento de o manter aberto. E por isso eu não me posso queixar das dificuldades... tudo na tua vida é uma questão de prioridades, daquilo que tu queres e não queres. A questão é tu escolheres de forma consciente” (E8)

A nível financeiro, outra subcategoria que apresentou uma frequência bastante expressiva foi a de “não retorno do investimento feito”, com 4 ocorrências. Esta subcategoria respeita ao risco de não conseguir recuperar o investimento feito no negócio. Este investimento, não diz respeito apenas ao capital financeiro, mas também aos recursos

emocionais e familiares investidos num projeto (familiar e de vida) que indubitavelmente envolve risco. Esta ameaça é muitas vezes traduzida de uma forma muito simples: deixar de ter clientes.

Estes resultados vão ao encontro das conclusões do estudo do Projecto-piloto Empreende + Innova (2006b), acerca dos fatores que debilitam a imagem e a motivação do empreendedor no espaço SUDOE, que identificam os riscos financeiros como as maiores ameaças percecionadas na criação de empresas. Este estudo concluiu que os empreendedores percecionam como maiores riscos ao estabelecimento por conta própria a incerteza quanto à realização de receitas e o investimento pessoal em tempo e energia. Assim, esta subcategoria (“não retorno do investimento feito”), conjugada com o risco da “acumulação de dívidas” e a “obrigatoriedade da devolução do dinheiro emprestado pelo IEFPP”, representa uma ameaça bastante real para alguns empreendedores em ficar numa situação pior do que estavam antes de criar o negócio. Nas palavras de duas entrevistadas:

*“Os medos vinham quando pensava que podia penalizar a família, os miúdos, o marido, a minha situação económica, e avançar com uma coisa que podia sair rota” (E6);
“Todos os meios... todas as energias... pessoais e familiares... um sonho que não sabemos se poderá continuar a concretizar ... ou que se terá um fim próximo” (E4)*

Nos riscos sociais identificados pelos entrevistados, a subcategoria que mais se destacou foi a “situação económica atual do país” com 6 ocorrências. Esta subcategoria respeita ao risco da atual conjuntura económica de crise nacional afetar os negócios dos entrevistados através da retração do investimento e do consumo. Esta ameaça gera um clima geral de “medo” que resvala para os entrevistados e paira constantemente sobre eles ao verem regularmente outros negócios a fecharem.

Se atentarmos à teoria do *Schumpeter effect* que postula que elevadas taxas de desemprego estão associadas a um baixo nível de atividade empreendedora, podemos fazer uma analogia semelhante relativamente a esta subcategoria. O clima geral de crise económica que atravessa atualmente a Europa, e especificamente o nosso país, pode refletir-se numa retração da atividade empreendedora. Os indivíduos, ao serem diariamente confrontados com empresas a fecharem, podem sentir que o risco associado a criar um negócio é demasiado elevado. Contudo, se atentarmos a uma análise mais fina deste fenómeno, verificamos que muitos entrevistados manifestam igualmente uma vontade que vai contra qualquer racionalidade económica. Uma vontade que manifesta uma força anímica que sente que vence todas as adversidades e que nos leva a ponderar, mais uma vez, que a decisão de se tornar empreendedor não se trata de uma equação racional simples:

“Eu nunca fui empreendedora noutra altura, foi nesta... não é uma altura muito confiante... não estamos muito confiantes, não estamos muito alegres, felizes... precisamente por causa deste ambiente todo em que vivemos, e a mudança da economia... estas situações que também nos arrastam.. [...] Ainda hoje digo que foi a melhor coisa que fiz. Foi dar aquele passo... apesar de o fator medo condiciona... em dar o passo. [...] Esses medos era de não conseguir lidar com esta situação. De não conseguir abrir, de que as coisas não andassem para a frente, que fosse uma coisa que não passasse de uma ideia, que passado um tempo tivesse de fechar tudo e voltar para trás, que não tivesse capacidade para isso a todos os níveis... era esse o fator medo... porque no fundo sair de uma situação confortável para ... há sempre um fator de risco... todo o empreendedor tem um fator de risco. E tinha medo de não saber lidar bem com essas situações. [...] Mas a vontade era tanta... e acho que não deveria ter medo porque o medo arrasta-nos para coisas que às vezes não é aquilo que queremos... não podemos... Temos de avançar. Quando queremos mesmo uma coisa temos de tentar. Não podemos ficar toda a vida com aquela ideia “eu devia ter tentado”. “ E se eu tivesse tentado, como seria sido?” (E6)

Assim, apesar da consciência que muitos entrevistados demonstram relativamente aos riscos associados à criação de uma empresa, porque é que continuam a “arriscar”? A este propósito, Moshe Farjoun (s.d.), citado por Aldrich (2000), sugere cinco explicações possíveis: i) os ganhos em caso de sucesso são tão altos que os empreendedores desvalorizam os custos em caso de fracasso; ii) os empreendedores, por falta de informação, podem não estar completamente cientes dos riscos que estão a tomar; iii) mesmo conscientes dos perigos, sentem que irão conseguir mais sucesso que a maioria; iv) sentem que estão na persecução de uma missão e que nada os consegue demover; v) apesar da consciência dos riscos, por falta de outras alternativas, vêm a criação de um negócio como algo razoavelmente atrativo.

Neste contexto, apelidar de insensato o empreendedorismo que parte de condições menos favoráveis para um projeto desta natureza é o mesmo que negar a natureza multidimensional do ser humano. Como pudemos verificar, as motivações que caracterizam a decisão de se tornar empreendedor é de natureza tão diversa como a própria natureza humana. Acreditar que é possível não é ignorar a existência de obstáculos, mas saber que existem sempre recursos e estratégias (entendidos como capital) que podem ser ativados em prol da sua superação. Como já foi anteriormente referido, assumir o risco desta decisão não é apenas válido quando se tem todos os recursos à disposição (até porque nunca ninguém tem), mas perante recursos que, por natureza, são sempre limitados; a atitude empreendedora está naquele que tenta encontrar alternativas que aumentem a sua probabilidade de atingir o sucesso.

3.1.7. Impactes associados à transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria – eixo 7

No eixo 7, conforme foi anteriormente descrito, verificou-se que a dimensão “nível pessoal” assumiu grande supremacia sobre a dimensão “nível contextual” (73% vs. 8%). Os impactes a nível pessoal respeitam a mudanças sentidas pelos entrevistados decorrentes da transição de trabalhadores por conta de outrem para trabalhadores por conta própria e remetem para aspetos do foro individual.

Ao contrário do que se verificou nos eixos anteriores (mais especificamente no caso das dificuldades e dos recursos ativados pelos empreendedores para a sua superação), onde se verificou uma predominância de fatores de carácter mais contextual, os impactes situaram-se a um nível mais pessoal.

O eixo anterior (riscos) já deixava algumas pistas para este fenómeno, já que os entrevistados identificaram como principais riscos aspetos financeiros, isto é, ameaças que poderiam pôr em causa a sua sobrevivência e o seu futuro. Quando todos os recursos são investidos num projeto desta natureza, as consequências de um potencial falhanço, irão abater-se, em última análise, nos promotores da sua criação. Assim, não surpreende o peso verificado de aspetos pessoais relativamente aos impactes desta experiência. Mais, verificou-se que as mudanças ocorridas a nível pessoal assumiram preferencialmente contornos negativos (52% vs. 21% de impactes positivos).

Os impactes negativos remetem para mudanças que decorreram da transição para trabalhadores por conta própria e que são percecionadas pelos entrevistados como negativas. Nesta categoria, a subcategoria mais frequente foi “instabilidade financeira”, registando 10 ocorrências. Esta subcategoria, como já foi mencionado, surge igualmente no Eixo 4 (dificuldades/obstáculos) na categoria “rendimento incerto” (N5), uma vez que a ausência de um rendimento estável afigura-se para os entrevistados como uma dificuldade real com a qual se debatem quotidianamente, e como um impacte (mudança) que adveio com a transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria.

Apesar do presente estudo não se centrar na taxa de sucesso dos negócios por parte destes empreendedores, conforme já foi objeto de reflexão na mesma subcategoria no eixo 4 (“instabilidade financeira”), a imagem do empreendedor por necessidade como alguém que falha mais nos seus empreendimentos (cf., Vodopivec, 1998; Carrasco, 1999; Taylor, 1999; Pfeiffer & Reize, 2000; Burns, 2001; Abdesselam, Bonnet & Le Pape, 2004) pode estar

relacionada com esta instabilidade financeira que leva a um desgaste quotidiano difícil de suportar.

Uma vez que o rendimento incerto é referido por todos os entrevistados e assume simultaneamente contornos de dificuldade e de risco, esta pode ser uma questão passível de ser aprofundada no âmbito das políticas sociais de incentivo ao empreendedorismo, pois pode ser uma variável importante que pode estar relacionada com uma maior taxa de abandono dos projetos por conta própria. Verificou-se que muitos dos entrevistados não estavam preparados para esta mudança e o maior impacto manifestou-se nos poucos recursos financeiros que agora têm de gerir. A ideia de que: “se eu consigo fazer ali consigo fazer também no que é meu.” (E2), pode ser reflexo de uma falta de consciência de todas as despesas e condições necessárias que ter um negócio próprio envolve e isso deve ser alvo de uma preparação dos potenciais empreendedores, antes de se envolverem num projeto desta natureza. Nas palavras de uma entrevistada:

“Quem é que supera... um exemplo: estar um ano sem receber um salário? Tem de haver outras condições para isso não é?” (E6).

A subcategoria “maiores responsabilidades/preocupações” também registou uma forte presença, com uma expressividade de 6 ocorrências. Esta subcategoria respeita às responsabilidades que advieram da assunção do novo papel de empresário e gestor. Perante um rendimento incerto, algumas destas responsabilidades assumem para os entrevistados um carácter negativo, sendo fonte de grande preocupação, pois algumas delas estão associadas a avultadas despesas às quais têm de fazer face regularmente. Os entrevistados focam igualmente o desgaste sentido, fruto das preocupações constantes que estas responsabilidades provocam. Para uma entrevistada:

“É uma preocupação constante e acho que isso acaba por desgastar. Nem que a pessoa goste mas acaba por desgastar. Tanta preocupação até começa até... não é odiar... mas assim a não gostar tanto do trabalho que faz” (E9)

Esta subcategoria pode estar relacionada com a subcategoria “acumulação de papéis” que registou 5 ocorrências. Esta subcategoria respeita à sobreposição de papéis que alguns entrevistados vivem por falta/escassos recursos humanos a quem possam delegar algumas tarefas. Esta acumulação de papéis representa o dobro do esforço pois têm de assumir tarefas muito diversificadas enquanto proprietários, gestores e funcionários. Metade dos entrevistados que identificaram “maiores responsabilidades/preocupações” também identificaram a “acumulação de papéis” como um impacto. De facto, a passagem de trabalhadores assalariados para trabalhadores por conta própria, representa uma grande

mudança ao nível das funções e dos papéis que estes entrevistados têm de assumir; apesar de alguns entrevistados (4) terem desempenhado algumas funções de gestão enquanto trabalhadores assalariados, o nível de exigência requerido como proprietários de um negócio próprio é muito superior.

Relativamente à categoria que diz respeito aos impactes positivos, que remete para mudanças que decorreram da transição para trabalhadores por conta própria e que são percebidas pelos entrevistados como positivas, conforme tivemos oportunidade de referir, não se destacou nenhuma subcategoria. Todas as subcategorias registaram 3 ocorrências: “maior autonomia decisória”; “maior liberdade de horários”; “possibilidade de controlar o rendimento; e “possibilidade de trabalhar na área que gosta”. Perante estes resultados, não é possível retirar grandes conclusões, até por causa da fraca expressividade que os impactes positivos assumiram no conjunto dos impactes pessoais (21% vs. 52% de impactes pessoais negativos).

Relativamente à dimensão “contextual”, que respeita a mudanças sentidas pelos entrevistados decorrentes da transição de trabalhadores por conta de outrem para trabalhadores por conta própria e que remetem para aspetos contextuais, verificou-se uma relevância muito ligeira dos impactes positivos, onde a subcategoria “ampliação da rede de contactos” (única subcategoria contextual positiva identificada), registou 3 ocorrências. Foi referido por estes entrevistados o aumento de contactos e de amigos que adveio da abertura dos seus negócios.

Quanto à dimensão “balanço geral”, que respeita à percepção da avaliação feita pelos entrevistados acerca da transição de trabalhadores por conta de outrem para trabalhadores por conta própria, verificou-se que, apesar do peso que assumiram os impactes negativos nesta transição, os entrevistados avaliam a experiência, de forma geral, como positiva (6 ocorrências). Assim, conforme afirmaram Simpson, Tuck e Bellamy (2004), parece que os empreendedores têm as suas próprias percepções do que o sucesso significa para eles: eles podem considerar-se bem-sucedidos, apesar de, se olharmos de fora e medirmos esse sucesso por referência a critérios financeiros tradicionais, as suas empresas podem ter atingido diferentes níveis de sucesso.

De facto, verificou-se que este balanço geral está muito dependente da percepção do sucesso que os entrevistados têm acerca do negócio e da transição em geral em termos de vantagens e desvantagens. Acresce o facto de muitos dos entrevistados estarem ainda numa fase muito embrionária do negócio, pelo que a luta pela sobrevivência diária impede-os de fazer um balanço geral mais preciso – um exercício mental que requer algum distanciamento

e tempo para refletir de forma consciente. Assim, tendo em consideração que os entrevistados utilizam diferentes critérios para avaliar esta transição e de que muitos deles não são passíveis de total apreensão pelo investigador (como qualquer “facto” social), optou-se, através da análise do discurso dos entrevistados, pela organização desta dimensão em três categorias: positivo, neutro e negativo.

Conforme nos alerta Cooper e Artz (1995), o sucesso empresarial não pode ser restringido a critérios de desempenho económico. De acordo com Simpson, Tuck e Bellamy (2004), na definição mais simples, o sucesso é equivalente à manutenção de operações mercantis continuadas, e o oposto, o fracasso, significa fechar o negócio. Autores como Maidique e Zirger (1985) e MacMillan, Zemann e Subbanarasimha (1987), chamam a atenção para o facto de o sucesso poder ser igualmente definido como a realização de algo desejado, planeado ou tentado. O estudo de Reijonen e Komppula (2007), acerca das perceções de sucesso de empreendedores de pequenos negócios, verificou que a maioria dos empreendedores avaliou o sucesso dos seus negócios baseando-se em critérios pessoais. Para além disso, verificaram que os critérios mais importantes para os empreendedores avaliarem o seu sucesso passavam por: ter uma vida razoavelmente satisfatória, uma boa qualidade de vida, e ter clientes leais.

Esta categoria (balanço geral positivo da transição) remete para uma avaliação positiva da transição para trabalhadores por conta própria. Verificou-se que nesta categoria os entrevistados percecionam a experiência de transição para trabalhadores por conta própria como positiva, remetendo para um sentimento de gratificação e de autoeficácia pois reconhecem que existiu um grande crescimento pessoal perante a superação de dificuldades. Apesar dos entrevistados ainda hoje se debaterem com dificuldades (especialmente a nível financeiro), olham o futuro com esperança de que a sua situação melhore (atribuindo a causa à crise económica do país e/ou à fase ainda embrionária do negócio). De facto, verificámos que, apesar dos impactes associados à transição de trabalhadores por conta de outrem para trabalhadores por conta própria se situarem a um nível manifestamente negativo (55% vs. 26% de impactes positivos), de uma forma geral, a maioria (6) dos entrevistados avaliam esta experiência como positiva. Deste modo, podemos concluir que, de acordo com os autores supracitados, e os resultados verificados, o sucesso é uma também uma avaliação sujeita a critérios subjetivos que, em última análise, baseiam-se nas expectativas individuais de cada empreendedor. Nas palavras de um entrevistado:

“O falhar é uma coisa extremamente desagradável em todas as áreas, mesmo sem ser nos negócios. Quanto mais investimos, mais expectativas temos. E o problema está um

bocadinho nas expectativas e se uma pessoa não souber medir para onde está a crescer, vai falhar. [...] Acho que o falhar dos negócios, é assim... acontece, não deve ser um drama, as pessoas falham, e não devia ser uma coisa penalizadora” (E10)

Assim como as motivações para ser empreendedor não respeitam unicamente a critérios económicos, a avaliação dessa experiência também não. Como ficou evidente no eixo anterior, a propósito das hipóteses levantadas por Farjoun (s.d.), citado por Aldrich (2000) acerca dos indivíduos continuarem a arriscar apesar da consciência geral relativamente aos riscos associados à criação de uma empresa, a experiência empreendedora envolve critérios e preditores muito diversificados. Expressões como: “cresci muito” (E3), “estou bem, realizada” (E2), “a posição que eu ocupo é mais gratificante” (E5), remetem para um sentimento de conquista e de que ainda há muito a fazer: “tenho noção que os negócios não se fazem num ano” (E1), “sei que vai mudar e vai ser diferente e vou aguentar custe o que custar” (E6). Aos olhos destes empreendedores, trata-se de uma experiência inacabada, mas é essa consciência que os define. O melhor está para vir.

3.1.8. Perceção de si, do negócio e do trabalho – eixo 8

Conforme foi anteriormente descrito, relativamente às perceções acerca de si, do negócio e do trabalho, verificou-se que, na perceção de si atualmente, as subcategorias que mais se destacaram foram “tranquilo” e “responsável”, registando 4 ocorrências cada uma. A dimensão “perceção de si” respeita à forma como os entrevistados se percecionam enquanto trabalhadores por conta própria. Verificou-se que os entrevistados se percecionam de várias formas, não tendo, na maioria das vezes, uma visão unilateral de si. Por este motivo, os entrevistados surgem em diferentes subcategorias.

A categoria “atualmente” remete para a perceção que os entrevistados têm de si mesmos atualmente enquanto trabalhadores por conta própria. A subcategoria “tranquilo” respeita à perceção do entrevistado como alguém que vive bem consigo próprio e com as escolhas que fez. Expressões como: “Ao menos tentei” (E6), remete de alguma forma para um sentimento de satisfação quanto à decisão de se tornar trabalhador por conta própria. A subcategoria “responsável” respeita à perceção do entrevistado como alguém responsável e consciente de que é necessário fazer uma gestão irrepreensível das despesas, para que o negócio continue a crescer. De alguma forma remete para uma postura mais cautelosa, numa tentativa de gerir o risco inerente à decisão de se tornar empresário. Verificou-se nestes entrevistados uma consciência das mudanças ocorridas, decorrentes da transição para trabalhadores por conta própria, e de que, com a assunção desse papel, vieram

“responsabilidades acrescidas” (E9), refletindo-se numa maior “maturidade e ponderação” (E10) e grande “crescimento pessoal” (E8).

Relativamente à perceção de si no futuro, verificou-se que 5 dos entrevistados perspetivam o futuro como “incerto”. A perceção de si no futuro remete para a perceção que os entrevistados têm de si mesmos no futuro enquanto trabalhadores por conta própria. Alguns entrevistados misturam a perceção de si com a perceção do negócio. Talvez pela vivência muito intensa do negócio como um projeto de vida, tendo, por isso, alguma dificuldade em separar a forma como se vêem no futuro da forma como vêem o negócio no futuro. Em alguns casos, o futuro do empreendimento é o futuro do empreendedor. Por esse motivo, as subcategorias identificadas retratam esse futuro mesclado com a perceção e aspirações do futuro que têm para os seus empreendimentos.

O futuro perspetivado como “incerto” respeita ao sentimento de incerteza face ao futuro, em que os entrevistados já estão a antecipar algumas tristezas face à forte possibilidade de ter de fechar o negócio e a considerar voltar a trabalhar por conta de outrem. Enquadra, igualmente, casos em que os entrevistados não têm um plano muito definido acerca do futuro, não sentindo, apesar disso, tristeza. Esta incerteza pode estar relacionada, por um lado, com a fase ainda embrionária dos seus negócios (4 dos empreendimentos tem entre 2 a 3 anos de vida), o que impede de fazer uma projeção a longo-prazo, e, por outro lado, pela antecipação da forte possibilidade de terem de fechar os negócios em breve. Nas palavras de uma entrevistada:

“O futuro está muito incerto. E é uma decisão que tenho algum receio de ter de a tomar algum dia destes. [...] Neste momento se é viável ou não ter a loja aberta... [...] Tinha intenções de ter esta atividade bastante tempo... Mas não sei... se não darei outra reviravolta na minha vida... talvez... não sei... [...] É um momento com muitas interrogações... e tem sido há já algum tempo.. É um pouco tentar conciliar... não posso também pensar só em mim. Somos um conjunto de pessoas (família) e temos que ir avaliando o dia-a-dia... e ver quais são as perspetivas que temos.” (E4)

A dimensão “perceção acerca do trabalho” respeita à forma como os entrevistados percecionam o trabalho. Verificou-se que os entrevistados percecionam o trabalho de várias formas, não tendo, na maioria das vezes, uma visão unilateral do mesmo. Por este motivo, os entrevistados surgem em diferentes subcategorias. Os atributos mais valorizados pelos entrevistados no desempenho dos seus trabalhos foram: as “relações laborais” com 8 ocorrências; a “realização pessoal” com 7 ocorrências; e a subcategoria “fazer o que gosta” com 5 ocorrências.

O atributo “relações laborais” respeita ao significado que o trabalho assume enquanto espaço de boas relações entre a equipa de trabalho e com os clientes. A valorização de boas

relações interpessoais entre colegas, com clientes e entre chefia e funcionários assumiu grande relevância para a maioria dos entrevistados. Esta valorização pode estar relacionada com o próprio percurso dos empreendedores enquanto trabalhadores por conta de outrem: metade dos entrevistados que referiram esta subcategoria, avaliaram o seu percurso profissional por conta de outrem como positivo/estável; os restantes, como precário. Deste modo, seja porque tiveram boas experiências e trouxeram esse modelo para as suas empresas, seja porque tiveram más experiências e quiseram fazer de forma diferente, estar “do outro lado” pode ser um variável importante nesta valorização. Convém lembrar que no eixo 5 (recursos), relativamente à categoria “reunião de uma boa equipa de colaboradores”, num universo de 5 participantes com funcionários, 4 referem a importância da reunião de uma equipa motivada que partilhe os mesmos ideais e valores para fazer face às dificuldades sentidas na transição.

Relativamente à subcategoria “realização pessoal”, que respeita ao significado que o trabalho assume enquanto fornecedor de prazer e de um sentido para a vida e como espaço de crescimento pessoal, a grande expressividade que obteve junto dos entrevistados (7 ocorrências) dá conta da importância que o trabalho assume enquanto fonte de autonomia (Gonçalves & Coimbra, 2007), e de valorização pessoal. Expressões como: “sinto necessidade de [...] crescer” (E10), e “dá-nos valor” (E9), remetem, como foi afirmado por Jaccard (1974), para uma necessidade espontânea de crescimento pessoal dos indivíduos através do trabalho. Necessidade que vai além da necessidade de uma fonte de rendimento (que registou apenas 2 ocorrências).

A esta valorização podemos juntar outra subcategoria que teve grande expressividade: “fazer o que gosta”. Esta subcategoria, que respeita à possibilidade dos empreendedores trabalharem na área que gostam e/ou em que tiveram formação específica, registou 5 ocorrências. Trabalhar na área em que têm experiência e/ou formação é considerado por alguns como uma “dádiva” (E6) e uma oportunidade de explorar todo o seu potencial. Nas palavras de um entrevistado:

“O que importa é que chegues ao final do dia e que sintas um sentimento de satisfação. É muito aborrecido [...] de hoje para amanhã veres-te a fazer pão... não é nenhuma vergonha... mas é aborrecido... [...]. Estás a ser subaproveitado” (E1)

Assim, parece que, para estes entrevistados, a criação do próprio emprego surgiu como uma possibilidade não só de encontrar estabilidade económica, de encontrar um espaço onde possam ser eles a ditar as suas próprias regras, de colaborar com as pessoas que querem, mas também de materializar um desejo (muitas vezes antigo) de trabalharem numa área que lhe dê prazer e um sentimento de realização pessoal.

3.2. Mapa dos percursos de transição

Para concluir a análise dos dados, finalizaremos esta tarefa através do estabelecimento da rede das associações mais importantes entre as categorias, conforme já fomos evidenciando atrás. Não se trata de uma casuística, dado que o número de participantes não se adequa a esse propósito, mas procura-se o estabelecimento de um “mapa perceptivo”, adaptado e inspirado nos modelos de análise proposicional do discurso aplicado em diversos contextos (e.g., Carrara & Saci, 2006; Pires, 2008). Não pretendendo seguir uma lógica hipotético-dedutiva, por coerência com toda a dinâmica metodológica seguida até agora, é nossa intenção com esta análise observar quais os feixes de associação entre categorias mais característicos da descrição da experiência de transição da situação de desempregado involuntário para empreendedor. Conforme se pode verificar pela visualização (cf. Blasius & Greenacre, 1998) da Figura 2 (cf. Anexo 19), o mapa organiza-se segundo uma estrutura biaxial: na vertical, de cima para baixo num eixo temporal (passado-presente-futuro), e na horizontal, da esquerda para a direita num eixo de valência (negativo-neutro-positivo). As categorias fornecem conteúdo semântico ao esquema. Dada a complexidade gráfica destas visualizações, em análises mais aprofundadas, recorre-se a metodologias informáticas mais avançadas que, no caso, não fazem sentido devido ao carácter exploratório desta investigação e ao tamanho reduzido da amostra.

Posteriormente foram selecionadas as categorias mais relevantes em termos de percurso temporal, isto é: o percurso profissional: Eixo 1 (“perceção do percurso profissional enquanto trabalhador assalariado”); as experiências de desemprego: Eixo 2 (“sentimentos associados” à vivência do desemprego); os impactes associados à transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria: Eixo 7 (“balanço geral” acerca das mudanças para trabalhador por conta própria); e a perceção de si, do negócio e do trabalho: Eixo 8 (“perceção de si no futuro”). Perante a grande diversidade e complexidade das categorias criadas, foi nossa convicção que esta seleção poderia ter a capacidade de iluminar alguns aspetos mais gerais de uma experiência e percurso, por natureza, complexos. Se por um lado o olhar a “traço grosso” (Portela et al., 2008) não dá conta das especificidades, por outro, o embrenhamento nos finos tracejados de cada experiência tem por vezes a capacidade de nos deixar mergulhados no caos empírico. Assim, apesar de termos a consciência de que se tratam de apenas 10 casos, chega a altura em que temos de deixar a “segurança” microscópica das unidades de contexto e aventurar-nos igualmente pelo caminho de padrões experienciais macroscópicos.

Assim, com esta abordagem foi possível identificar os seguintes fenómenos transicionais:

1. Perceção de percursos assalariados como precários, associam-se mais frequentemente a sentimentos (relativamente ao desemprego) mais negativos (injustiça, incerteza), a balanços da transição mais pessimistas e a futuros mais incertos;
2. A inversa associação complementa quase em espelho esta experiência, o que pode revelar a consistência dos dados à luz de uma análise mais macroscópica;
3. No entanto, é possível verificar que experiências passadas (percurso como assalariado e sentimentos acerca do desemprego) mais negativas podem gerar expectativas futuras mais promissoras, sendo que, experiências passadas positivas não determinam causal e diretamente avaliações do presente e percepções do futuro promissoras, havendo mesmo em algumas situações uma inversão da experiência;
4. Categorias semânticas de natureza mais neutral, nos níveis de balanço e futuro, estão menos associadas às restantes experiências de transição;
5. Assim, se por um lado a extremização de experiências é um facto observado, não deixa de ser constatada a reversão dessas situações;
6. Como fator explicativo da diversidade de percursos e de complexidade de valências apuradas no alinhamento do eixo temporal, coloca-se como hipótese a dinâmica motivacional, que se configura como compósita de fatores pessoais, contextuais e sua interação (como já analisámos anteriormente), e que poderá gerar diversidade na combinatória de variáveis implicadas nos percursos de transição e no modo como foram e estão a ser vivenciados;
7. Em suma, estas observações prometem alguns cenários de intervenção quer em termos de prevenção de percursos extremizados e por vezes contraditórios, quer em termos de “*coaching*” destes indivíduos através da implementação de estratégias que reforcem o seu capital humano e social, bem como regulem os contextos enquanto formas de sustentabilidade do empreendedorismo.

4. Limitações do estudo

Apesar do presente estudo ter dado uma visão bastante global da experiência de transição de trabalhadores por conta de outrem para trabalhadores por conta própria, muitas são as limitações que podem ser apontadas.

A primeira prende-se desde já pela quantidade bastante alargada de variáveis e dimensões estudadas que, pode ter levado à não inclusão de algumas precisões importantes.

Um exemplo disso foi o eixo 1 (percurso profissional), onde dimensões como o contacto ou experiência prévia com a área de negócio ou com funções de gestão não ultrapassaram a mera descrição. Ao não ser exatamente definido o grau de envolvimento nessas atividades por parte dos entrevistados, pode ter-se perdido algum rigor na compreensão mais aprofundada da influência desses fatores na transição em geral. Apesar de ter sido pedido aos entrevistados para avaliarem se esse contacto prévio foi importante para responder aos desafios atuais de ser trabalhador por conta própria, essa avaliação podia ter sido mais bem definida pela investigadora. O facto dos entrevistados terem tido contacto prévio com a área de negócio ou terem assumido funções de gestão enquanto trabalhadores assalariados não significa que tenham tido a oportunidade de desenvolver plenamente todas as competências necessárias ao novo papel de empreendedor.

Outra limitação prendeu-se com a diferença de tempo de vida dos empreendimentos entre os entrevistados. O tempo de atuação do empreendedor no mercado pode influenciar a forma como esta experiência é percecionada. Um empreendedor que está com o seu negócio há menos de um ano no mercado provavelmente terá, por exemplo, uma visão diferente das dificuldades, em comparação com um empreendedor que já está no mercado há quatro anos.

Certamente, muitas outras limitações poderiam ser inventariadas. Apontamos apenas mais uma que nos parece ser bastante relevante. Sendo a transição de desempregado para empreendedor um processo que se desenvolve ao longo do tempo, um *follow-up* longitudinal destas experiências seria essencial para melhor compreendê-las (apenas a exigência temporal a dificultaria). De igual modo, e complementarmente, a imersão do investigador no espaço vivencial dos empreendedores seria uma forma de observação participante que se poderia revelar muito profícua, qual antropólogo em contexto social real.

SÍNTESE

Não querendo estabelecer repetições ou redundâncias com a análise acabada de realizar, em síntese, o que nos parece de destacar é a observação, com fortes implicações, de uma decisão deveras empreendedora por parte destes entrevistados. A dinâmica empreendedora dos entrevistados é um bom exemplo de transformações de adversidades, da competência em mudar e inovar. A diversidade de histórias e experiências reveladas pelos entrevistados faz-nos tomar consciência de que esta transição pode tomar caminhos diversos, o que, por si só, constitui uma forma de riqueza.

Os percursos profissionais apresentam-se, a seu modo, como capital experiencial que deve ser gerido de forma proactiva e não punitiva. Assim, como a experiência de desemprego pode ser encarada como oportunidade(s) de aprendizagem. Não faltam motivações advindas de si, dos outros, e dos contextos, o que lhes permitem o confronto com as barreiras colocadas nos seus percursos, e as potencializações dos seus recursos.

Da experiência dos impactes ressalta um verdadeiro espírito empreendedor, que apesar de dar conta de mudanças (e consequências) maioritariamente negativas que se situam ao nível mais pessoal desta experiência, não encontra eco numa atitude de desistência ou arrependimento por parte da maioria destes participantes que fazem um balanço geral deste percurso como positivo. Quando as perceções de si, do negócio e do trabalho surgem fundidos aos olhos dos entrevistados, dá conta de uma visão sinérgica entre estes aspetos neste percurso de transição.

Da confluência da análise dos eixos, e seus constituintes, cria-se a expectativa de que, se de um lado se verifica o carácter volitivo dos entrevistados e de uma verdadeira ética do trabalho, seria de esperar que do ponto de vista do enquadramento social e político, o empreendedorismo e a experiência de trabalho envolvida não ficasse sem uma resposta mais consciente. Os governos e as instituições responsáveis têm um papel essencial no fomento de uma cultura empreendedora. Essa promoção deve assentar num apoio franco daqueles cujo potencial de sucesso pode não estar visível a curto-prazo, mas que podem ter um significativo impacto a longo prazo no desenvolvimento económico (Hustedde & Pulver, 1992). São muitos os estudos que apontam para a importância de medidas como benefícios fiscais para empresas em começo de vida e de programas de capacitação na área da gestão dos potenciais empreendedores no incentivo ao empreendedorismo (Dana, 1987; Westhead, 1990; Hawkins, 1993). Neste sentido, as motivações dos potenciais empreendedores podem ser um ponto de partida bastante válido para o desenvolvimento dessas competências. Em vez de atuar como

um sistema de “triagem” numa lógica de avaliação do mais apto, importa que as medidas de promoção do empreendedorismo forneçam uma verdadeira oportunidade de sucesso a quem parte de uma situação menos favorável. Deste modo, a intervenção, social e política, terá que, em primeiro lugar, dar a palavra a quem arrisca, ouvir as necessidades e os pedidos de quem não se conforma, ser eticamente responsável.

CONCLUSÃO

O desemprego é, atualmente, um fenómeno estrutural e desestruturante do ponto de vista social, e são cada vez mais os que conhecem períodos mais ou menos longos desta situação. Tal conjuntura não se pode coadunar com discursos hegemónicos culpabilizantes (nem desculpabilizantes) acerca do desempregado. 826,9 mil indivíduos desempregados em Portugal (que representa uma taxa de desemprego de 15% no 2º trimestre de 2012) representam uma fatia significativa da sociedade (INE, 2012). Indivíduos que, só pelo número que representam, deviam ter uma voz mais ativa nas decisões públicas no domínio das políticas de apoio ao emprego e ao empreendedorismo, e que merecem que esta experiência seja, efetivamente, contextualizada num quadro multidisciplinar de intervenção social: desde a constitucionalidade do direito ao trabalho, até às estratégias de promoção do crescimento económico conducentes à plena realização da cidadania.

A aceitação do desemprego como fenómeno transversal na nossa sociedade implica a consciência da necessidade de um apoio sistemático e holístico, no sentido de oferecer as condições (e verdadeiras opções) necessárias para que o indivíduo possa ter acesso e sucesso nas suas alternativas. Assim, a decisão empreendedora por parte dos desempregados deve ser encarada, antes de mais, como uma opção viável como qualquer outra, e, por essa razão, fundada, em primeira instância, eticamente.

O estudo do projecto-piloto *Emprende + Innova* realizado no espaço SUDOE (2006b) revelou que a maioria dos respondentes (63%) afirma ter sido ajudado por alguém próximo. Neste sentido, a família surge como um apoio fundamental para os empreendedores (cf., Carroll & Mosakowski, 1987), especialmente para as mulheres e para quem tem familiares dependentes. Nestes casos, a criação de negócios foi vivenciada como um mecanismo de integração social e familiar. Ao contrário do que defendia Schumpeter, estes dados mostram que o processo de empreendedorismo não é o ato de um indivíduo isolado, como se de um ser “sobredotado” se tratasse. É, acima de tudo, um ato social, de intervenção, de inovação, em suma, de renovação societária.

Contudo, ao olharmos para as estatísticas, verificamos que, em Outubro de 2011, do total de inscritos nos Centros de Emprego em Portugal, menos de 1% dos desempregados (0,37%) aderiu a Programas de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego (PAECPE) (IEFP, 2011). Perante tais números, é necessário rever conceitos e modelos de intervenção social no empreendedorismo como uma resposta ao desemprego. Explorar ideias

nesta matéria é essencial, no sentido de desconstruir ambiguidades e edificar sistemas multidimensionais eficazes e eficientes de criatividade profissional.

Encarar o empreendedorismo como solução para o desemprego, decorrente unicamente da persistência, tenacidade e resiliência individual de alguns é negar a natureza bio-psico-social do ser humano e veicular discursos desqualificantes que perpetuam a desigualdade. O empreendedorismo não pode residir somente na habilidade pessoal de conquistar um emprego. Ao adotarmos perspectivas uniaxiais, isto é, se não tomarmos em consideração o contexto económico, político e social em que cada indivíduo está inserido, a jusante podemos encontrar discursos organicistas e teorias de responsabilização/culpabilização dos indivíduos pelos seus projetos fracassados. Projetos que, por si, já implicam a assunção de riscos. Estamos, portanto, perante uma dupla penalização dos indivíduos. Deste modo, por um lado, o conceito de empreendedorismo não deve servir apenas perspectivas economicistas (macro), e, por outro, psicologistas (micro), mas privilegiar uma abordagem holística e idiossincrática, de forma a criar análises o mais próximas possível da realidade.

O tão aclamado empreendedorismo e o conseqüente enfoque dado ao indivíduo e à sua capacidade de alterar o *statu quo*, refletem uma ideologia que repousa na responsabilidade individual de alteração da sua condição de vida – presente no extenso rol de características homéricas dos empreendedores e na avaliação prévia (sendo muitas vezes critério de exclusão) dessas características nos desempregados, patente em muitos programas de apoio à criação do próprio emprego -, negligenciando de forma flagrante a dimensão estrutural do empreendedorismo e do empreendedor.

Para além disso, o descrédito geral associado ao empreendedorismo, chamado “de necessidade” (em detrimento ao de “oportunidade”), associando-o a desempregados desqualificados e destinados ao fracasso, apenas contribui para categorizações que obscurecem uma transição e decisão multiangular. Assim, para analisar a relação entre empreendedorismo e desemprego, mais que traçar um perfil, importa enquadrar esta transição no contexto estrutural em que esta é vivida e nas necessidades que daí decorrem. Como vimos anteriormente, o facto de o indivíduo ter partido de uma situação de desemprego, não significa que não reúna em si as tão populares características empreendedoras do *homo economicus*. Acresce que a experiência de desemprego é diversificada, e é cada vez mais a regra que a exceção. A relação entre desemprego e empreendedorismo reveste-se de contornos de vária ordem, desde fatores micro e macroeconómicos, regionais, culturais, entre outros. Mais que um critério de desemprego prévio, parece que estas distinções estanques

(especialmente entre empreendedorismo de necessidade e de oportunidade) servem propósitos que não os da integração social, da liberdade e do direito à efetivação da cidadania. O empreendedorismo pode ser “incentivado”, mas não “impingido”, e, se o poder político quiser olhar para a criação do próprio emprego como forma de quebrar o círculo vicioso de vulnerabilidade social, então deve oferecer as condições para que o indivíduo tenha as competências e as oportunidades necessárias para superar os obstáculos inerentes a esta transição.

Assim, importa assumir o carácter heurístico e ético desta relação e compreender a decisão de enveredar pelo empreendedorismo como um processo integrado num contexto, simultaneamente, histórico, social e pessoal. Só assim os programas de incentivo ao empreendedorismo serão capazes de responder aos desafios, expectativas, necessidades e anseios dos empreendedores, venham eles de uma situação de desemprego, ou não. E, principalmente, evitar que o “desencanto” com o trabalho assalariado não se repita igualmente num projeto tão pessoal quanto social, como a criação do próprio emprego.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdesselam, R., Bonnet, J., & Le Pape, N. (2004). An Explanation of the Life Span of New Firms. *Small Business Economics*, volume 23, number 3, 237-254. doi: 10.1023/B:SBEJ.0000032034.59035.b4
- Adam, F., & Roncevic, B. (2003). Social capital: recent debates and research trends. *Social Science Information*, 42(2), 155-183.
- Aldrich, H. E. (2000). Strategies in New Entrepreneurial Populations. In R. Swedberg (Ed.), *Entrepreneurship: The Social Science View*. New York: Oxford University Press.
- Anderson, J. (2002). Coping with long-term unemployment: Economic security, labour market integration and well-being. Results from a Danish panel study, 1994-1999. *International Journal of Social Welfare*, 11, 178-190.
- Andersson, P., & Wadensjö, E. (2007). Do the unemployed become successful entrepreneurs? *International Journal of Manpower*, Vol. 28, Nº 7, 604-626.
- Andrade, T. (2005). O pensamento sociológico de Max Weber. In A. L. Filho, G. Barsalini, L. R. Vedovato & O. M. Filho (Org.), *Sociologia Geral e do Direito* (pp. 81-85). Campinas, SP: Alínea Editora.
- Antunes, R. (2000). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Araújo, P. (2008). *A tirania do presente: do trabalho para a vida às incertezas do desemprego*. Coimbra: Quarteto.
- Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C., & Cortéz, I. (2004). Unemployment and mental health: Understanding the interactions among gender, family roles, and social class. *American Journal of Public Health*, 94(1), 82-88.
- Audretsch, D. B., Carree, M. A., & Thurik, A. R. (2002). Does Entrepreneurship reduce Unemployment? *Tinbergen Institute Discussion Paper*. Disponível em: <http://repub.eur.nl/res/pub/6857/2001-0743.pdf>
- Aviram, A. (2006). A study of factors that influence unemployed persons. *Journal of Employment Counseling*, 43, 4, 154-167.
- Bardin, L. (2009). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

- Baumol, W. J. (1990). Entrepreneurship: productive, unproductive and destructive. *The Journal of Political Economy*, v.18, n.5, 893-921.
- Beck, U. (1999). *World Risk Society*. Cambridge: Polity Press.
- Bharadwaj, P. N., Falcone, T. W., & Osborne, S. W. (2004). Creating entrepreneurs from the ranks of the unemployed. *Journal of Small Business Strategy*, 15, 1, 1-16.
- Blasius, J., & Greenacre, M. (1998). *Visualization of Categorical Data*. San Diego, CA: Academic Press.
- Borgen, W., & Amundson, N. (1984). *The experience of unemployment: implications for counseling the unemployed*. Canada: Nelson Canada.
- Brocki, J., & Wearden, A. (2006). A critical evaluation of the use of interpretative phenomenological analysis (IPA) in health psychology. *Psychology and Health*, 21, (1), 87-108.
- Brush, C.G., Greene, P.G., & Hart, M.M. (2001). From initial idea to unique advantage: The entrepreneurial challenge of constructing a resource base. *Academy of Management Executive*, 15(1), 64-78.
- Bruto da Costa, A. (2005). *Exclusões sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Burns, P. (2001). *Entrepreneurship and Small Business*. New York: Palgrave.
- Burt, R. S. (2000). The Network Entrepreneur. In R. Swedberg (Ed). *Entrepreneurship: The Social Science View* (pp. 281-307). New York: Oxford University Press.
- Caliendo, M., & Kritikos, A. S. (2010). Start-ups by the unemployed: characteristics, survival and direct employment effects. *Small Bus Econ*, 35, 71-92.
- Cantillon, R. (1755). *Essai sur la nature du commerce en général*. Paris: Institut national d'études démographiques.
- Carland, J. W., Hoy, F., Boulton, W. R., & Carland, J. A. (1984). Differentiating entrepreneurs from small business owners: a conceptualization. *Academy of Management Review*, v. 9, n. 2, 354-359.
- Carrara, M., & Saci, E. (Eds.). (2006). *Propositions: Semantic and Ontological Issues*. Amsterdam: Rodopi.

- Carrasco, R. (1999). Transitions to and from self-employment in Spain. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 61, no. 3, pp. 315-341.
- Carroll, G. R., & Mosakowski, E. (1987). The Career Dynamics of Self-Employment. *Administrative Science Quarterly*, 32, 570-589.
- Carter, L. W. (2004). Entrepreneurship: An alternative to Unemployment. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 9, 2, 119-132.
- Castel, R. (1998). *As Metamorfoses da Questão Social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes.
- Chandler, G. N., & Jansen, E. (1992). The founder's self-assessed competence and venture performance. *Journal of Business Venturing*, v. 7, n. 3, 233-236.
- Chandler, G., & Hanks, S. H. (1994). Founder competence, the environment, and venture performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(3), 77-89.
- Cho, J., & Trent, A. (2006). Validity in qualitative research revisited. *Qualitative Research*, 6, 319-339. doi: 10.1177/1468794106065006
- Christensen, U., Schmidt, L., Kriegbaum, M., Hougaard, C., & Holstein, B. (2006). Coping with unemployment: Does educational attainment make any difference? *Scandinavian Journal of Public Health*, 34, 363-370.
- Clavel, G. (2005). *A sociedade da exclusão: Compreendê-la para dela sair*. Porto: Porto Editora.
- Cole, A. H. (1959). *Business enterprise in its social setting*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Cooper, A. C., & Artz, K. W. (1995). Determinants of satisfaction for entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 10, 6, 439-457.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dana, L. P. (1987). Entrepreneurship and Venture Creation: An International Comparison of Five Commonwealth Nations. In N. C. Churchill, J. A. Hornaday, B. A. Kirchoff, O. J. Krasner & K. H. Vesper (Eds.), *Frontiers of Entrepreneurship Research* (pp. 573-583). Wellesley, MA: Babson College.

- Dees, J. G. (2001). The Meaning of Social Entrepreneurship. *Centre for Advancement of Social Entrepreneurship*. Disponível em: http://www.caseatduke.org/documents/dees_sedef.pdf
- DeFrank, R., & Ivancevich, J. (1986). Job loss: An Individual level review and model. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 1-20.
- Dejours, C. (2006). Subjectivity, Work and Action. *Critical Horizons*, 7, 45–62. doi: 10.1163/156851606779308161
- Deli, F. (2011). Opportunity and Necessity Entrepreneurship: Local Unemployment and Small Firm Effect. *Journal of Management Policy and Practice*, vol. 12(4), 38-57.
- Demazière, D., & Dubar, C. (1999). Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion. *Revue française de sociologie*, vol.40, n.40-2, 433-436.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2000). *The handbook of qualitative research* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Donkin, R. (2010). *The History of Work*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Dooley, D., & Prause, J. (2009). The Social Costs of Unemployment. In D. Dooley & J. Prause, *The Social Costs of Underemployment: Inadequate Employment as Disguised Unemployment* (pp. 16-35). Cambridge: Cambridge University Press.
- Dornelas, J. (2011). *Empreendedorismo: Transformando ideias em negócios*. Rio de Janeiro: CAMPUS.
- Drucker, P. F. (1993). *Innovation and entrepreneurship*. New York: Harper Business.
- Duarte, A. (1998). Vivências de desemprego e transformações dos modos de vida dos operários mineiros. *Sociologia*, 8, 247-317.
- Ecorys (2011). Are EU SMEs recovering from the crisis? *Annual Report on EU Small and Medium sized Enterprises 2010/2011*. Disponível em: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/supporting-documents/2010-2011/annual-report_en.pdf
- Edgell, S. (2006). *The Sociology of Work: Continuity and Change in Paid and Unpaid Work*. London: Sage.

- Estratégia de Lisboa (2008). Programa Nacional de Acção para o Crescimento e o Emprego (PNACE – 2005/2008). Disponível em: <http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CDAQFjAC&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2Fajax%2FblobServlet%3FdocId%3D6179%26langId%3Dpt&ei=055UUPCjNIa3hQev6oD4Dg&usg=AFQjCNH8kKCu0u9gQW0t9gG0leSxyPzv6g>
- Evans, D. S., & Leighton, L. (1990). Small Business Formation by Unemployed and Employed Workers. *Small Business Economics*, 2(4), 319-330.
- Faria, J. R., Cuestas, J. C., & Mourelle, E. (2010). Entrepreneurship and Unemployment: A nonlinear bidirectional causality? *Economic Modelling*, 27, 1282-1291.
- Ferrão, P., Conceição, P., & Baptista, R. (Coord.). (2005). *Inovação, empreendedorismo e desenvolvimento. Preparar Portugal para um novo ciclo de fundos estruturais 2007 – 2013*. Estudo apresentado ao observatório do QCA III. Centro de Estudos em Inovação, Tecnologia e Políticas de Desenvolvimento. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa.
- Ferreira, S. (2005). O que tem de especial o empreendedor social? O perfil de emprego do empresário social em Portugal. *Oficinas do CES*, 223.
- Fielden, S., & Davidson, M. (2001). Stress and gender in unemployed female and male managers. *Applied Psychology: An International Review*, 50(2), 305-334.
- Finlay, L. (2003). Through the looking glass: intersubjectivity and hermeneutic reflection. In L. Finlay & B. Gough (Eds.), *Reflexivity: a Practical Guide for Researchers in Health and Social Sciences*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Fouad, N., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4), 241-251.
- Fourastié, J. (2004). *Les trente glorieuses*. Paris: Éditions Fayard.
- Fryer, D., & Payne, R. (1986). Being unemployed. A review on the psychological experience of unemployment. In C. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 1 (pp. 235-277). New York: Wiley.
- Gallie, D., & Paugam, S. (2000). The experience of unemployment in Europe: The debate, In D. Gallie & S. Paugam (Eds.), *Welfare Regimes and the experience of unemployment in Europe* (pp. 1-22). Oxford: Oxford University Press.

- Gaudin, J. P. (1999). *Gouverner par Contrat. L'Action Publique en Question*. Paris: Presses de Sciences de Po.
- Global Entrepreneurship Monitor (2012). *Data*. Disponível em: <http://www.gemconsortium.org/key-indicators>
- Godet, M. (2000). *A caixa de ferramentas da prospectiva estratégica*. Lisboa: CEPES.
- Gonçalves, C., & Coimbra, J. L. (2007). Significados e centralidade do trabalho nas sociedades ocidentais contemporâneas: uma abordagem psicológica e histórico-social. *Psychologica*, 44, 401-426.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity. Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Guerra, I. C. (2006). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo: Sentidos e formas de uso*. Cascais: Príncípa.
- Hamilton, R. T. (1989). Unemployment and Business Formation Rates: Reconciling Time Series and Cross-section Evidence. *Environment and Planning*, 21, 249-255.
- Harris, M., Heller, T., & Braddock, D. (1988). Sex differences in psychological well-being during a facility closure. *Journal of Management*, 14(3), 391-402.
- Hawkins, D. L. (1993). New business entrepreneurship in the Japanese economy. *Journal of Business Venturing*, 8, 137-150.
- Hepworth, S. (1980). Moderating factors of the psychological impact of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 139-145.
- Hespanha, P. (2008). Políticas Sociais: novas abordagens, novos desafios, *Revista de Ciências Sociais*, 39:1, 5-15.
- Hespanha, P. (Coord.), Caleiras, J., Pessoa, S., & Pacheco, V. (2007). *É o (des)emprego fonte de pobreza? O impacto do desemprego e do mau emprego na pobreza e exclusão social do distrito de Coimbra*. Porto: REAPN.
- Highfield, R., & Smiley, R. (1987). New Business Starts and Economic Activity: An Empirical Investigation. *International Journal of Industrial Organization*, 5, 1, 51-66.
- Hustedde, R. J., & Pulver, G. C. (1992). Factors affecting equity capital acquisition: The demand side. *Journal of Business Venturing*, 7, 363-374.

- Hytti, U. (2010). Contextualizing entrepreneurship in the boundaryless career. *Gender in Management: An International Journal*, Vol.25, Nº1, 64-81.
- IAPMEI (2008). Observatório da Criação de Empresas. *Resultados do inquérito 2007*. Lisboa: Direção de Planeamento e Estudos.
- Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (2011). *Centros de Emprego - Estatísticas Mensais*. Lisboa: Gabinete de Comunicação. Disponível em: <http://www.iefp.pt/estatisticas/MercadoEmprego/CentrosEmpregoEstatisticasMensais/Documents/2011/Centros%20Emprego%20Dezembro%202011.pdf>
- Instituto Nacional de Estatística (1994). *Desemprego Involuntário*. Conceitos. Sistema de Metainformação. Disponível em: <http://smi.ine.pt/Conceito/Detalhes/5222>
- Instituto Nacional de Estatística (2010). *Estudos sobre Estatísticas Estruturais das Empresas. 2008. Micro, Pequenas e Médias Empresas em Portugal*. Destaque. Informação à Comunicação Social. Disponível em: http://www.nerpor.pt/Portal/newsletter/doc/33_6.pdf
- Instituto Nacional de Estatística (2012). *Estatísticas do Emprego, 2º Trimestre de 2012*. Destaque: Informação à Comunicação Social. Disponível em: http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=133401868&DESTAQUEStema=00&DESTAQUESmodo=2
- Jaccard, P. (1974). *História Social do Trabalho* (vol I e II). Lisboa: Livros Horizonte.
- Jordan, A. T. (2003). *Business Anthropology*. Prospect Heights, Ill: Waveland Press.
- Kirzner, I. M. (1997). Entrepreneurial Discovery and the Competitive Market Process: An Austrian Approach. *Journal of Economic Literature*, Vol XXXV, 60-65.
- Knight, F. H. (1947). *Riesgo, incertidumbre y beneficio*. Madrid: M. Aguilar Editor.
- Kovács, I. (2005). *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades*. Oeiras: Celta Editora.
- Kovács, I., Casaca, S. F., Ferreira, J. M. C., & Sousa, M. T. (2006). Flexibilidade e crise de emprego: tendências e controvérsias, *SOCIUS Working Papers*, 8, 1-78.
- Kulik, L. (2001). Impact of length of unemployment and age on jobless men and women: a comparative analysis. *Journal of Employment Counseling*, 38(1), 15-27.

- Kvale, S. (1996). *Interviews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- L'Huillier, D. (2002). *Placardisés, des exclus dans l'entreprise*. Paris: Éditions du Seuil.
- Lasch, F., Gundolf, K., & Kraus, S. (2007). The impact of unemployment on entrepreneurship: empirical evidence from France. *International Journal of Business Research, Volume VII*, Number 2, 1-8.
- Lazarsfeld, P., Jahoda, M., & Zeisel, H. (1982). *Les chômeurs de Merienthal*. Paris: Les Éditions de Minuit.
- Leadership Business Consulting. (2012). *Políticas Públicas de Empreendedorismo no Sul da Europa*. Disponível em: <http://www.leadership-agenda.com/index.php?id=49&act=2&lang=1>
- Leana, C., & Feldman, D. (1992). *Coping with job loss. How individuals, organizations and communities respond to job loss*. New York: Macmillan/Lexington Books.
- Leifer, R., O'Connor, G. C., & Rice, M. (2002). A implementação de inovação radical em empresas maduras. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, v.42, n. 2, 17-30.
- Leite, A., & Oliveira, F. (2007). *Empreendedorismo e novas tendências*. EDIT VALUE: Consultadoria Empresarial. Braga: Universidade do Minho.
- Linhart, D. (com Rist, B., & Durand, E.) (2003). *Perte d'emploi, perte de Soi*. Paris: Éditions Érès.
- MacMillan, I. C., Zemann, L., & Subbanarasimha, P. N. (1987). Criteria distinguishing successful from unsuccessful ventures in the venture screening process. *Journal of Business Venturing*, 2, 123-137.
- Maidique, M. A., & Zirger, B. J. (1985). The New Product Learning Cycle. *Research Policy*, 14(6), 299-313.
- Malecki, E. J. (1997). Entrepreneurs, networks and economic development: A review of recent research. In J. A. Katz (Ed.), *Advances in Entrepreneurship, Emergence and Growth*, vol. 3 (pp. 57-118). Greenwich, CT: JAI Press.
- Martin, R. (1998). Regional Dimensions of Europe's Unemployment Crisis. In P. Lawless, R. Martin & S. Hardy (Eds.), *Unemployment and Social Exclusion: Landscapes of Labor Inequality*, 13 (pp. 11-48). London: Routledge.

- Mill, J. S. (1848). *Principles of political economy with some of their applications to social philosophy*. London: J. W. Parker.
- Ministério da Segurança Social e do Trabalho (2003). Indicadores de Empreendedorismo e Inovação. *Colecção Cogitum, n.º 10*. Lisboa: Centro de Informação e Documentação (CID/DEEP).
- Mises, L. (1949). *Human action: A treatise on economics*. San Francisco, CA: Laissez Faire.
- Murphy, P. J., Liao, J., & Welsch, H. P. (2006). A Conceptual History of Entrepreneurship Thought. *Journal of Management History, 12*(1), 12-35.
- National Association of Social Workers, NASW (2008). *Code of Ethics of the National Association of Social Workers*. Washington, DC: NASW Press.
- Niefert, M. (2010). Characteristics and Determinants of Start-ups from Unemployment: Evidence from German Micro Data. *Journal of Small Business and Entrepreneurship, 23*, 3, 409-429.
- Niessen, C. (2006). Age and learning during unemployment. *Journal of Organizational Behaviour, 27*, 771-792.
- Oladele, P. O., Akeke, N. I., & Oladunjoye, O. (2011). Entrepreneurship Development: A Panacea for Unemployment Reduction in Nigeria. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS), 2* (4), 251-256.
- Osborne, S. W., Falcone, T. W., & Nagendra, P. B. (2000). From Unemployed to Entrepreneur: A Case Study in Intervention. *Journal of Developmental Entrepreneurship, vol.5, nº2*, 115-136.
- Oxenfeldt, A. R. (1943). *New Firms and Free Enterprise*. Washington, DC: American Council on Public Affairs.
- Patton, M. Q. (1991). *Qualitative evaluation and research methods* (2nd ed.). Newbury Park: Sage.
- Parlamento Europeu (2003). *Resolução sobre o Livro Verde Espírito Empresarial na Europa*. Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias. Disponível em: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pt/com/2003/com2003_0027pt01.pdf

- Paugam, S. (2003). *A desqualificação social: Ensaio sobre a nova pobreza*. Porto: Porto Editora.
- Paul, K., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 264-282.
- Perret, B. (1997). L'avenir du travail, des tendances contradictoires. In B. Perret et al. (Eds.). *Le travail, quel avenir* (pp. 1-33). Paris: Gallimard.
- Pfeiffer, F., & Reize, F. (2000). Business Start-ups by the Unemployed - an Econometric Analysis Based on Firm Data. *Labour Economics*, 7, 629-663.
- Pires, J. (2008). *Teoria e prática da análise proposicional do discurso*. João Pessoa, PB: Idéia.
- PORDATA (2012). *Base de Dados Portugal Contemporâneo*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. Trabalhadores por conta própria: total e por nível de escolaridade completo – Portugal. Disponível em: <http://www.pordata.pt/Portugal/Trabalhadores+por+conta+propria+total+e+por+nivel+de+escolaridade+completo-1387>
- Portela, J. (Coord.), Hespanha, P., Nogueira, C., Teixeira, M. S., & Baptista, A. (2008). *Microempreendedorismo em Portugal: Experiências e Perspectivas*. Lisboa: INSCOOP.
- Projecto-piloto Emprende + Innova (2006a). *Factores que reforçam o espírito empreendedor*. Disponível em: http://www.emprendeinnova.org/es/rte/docs/2_Facteurs_Renforzant_lesprit_Entrepreneur_INSCOOP.pdf
- Projecto-piloto Emprende + Innova (2006b). *Factores que debilitam a imagem e a motivação do empreendedor*. Disponível em: http://www.emprendeinnova.org/es/rte/docs/3_facteurs_affaiblissant_motivation_incoop.pdf
- Quatenaire Portugal (2006). Avaliação dos Apoios do Próprio Emprego por desempregados subsidiados. *Cadernos de Emprego e de Relações de Trabalho (4)*. Lisboa: Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.
- Reijonen, H., & Komppula, R. (2007). Perception of success and its effect on small firm performance. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 14(4), 689-701.

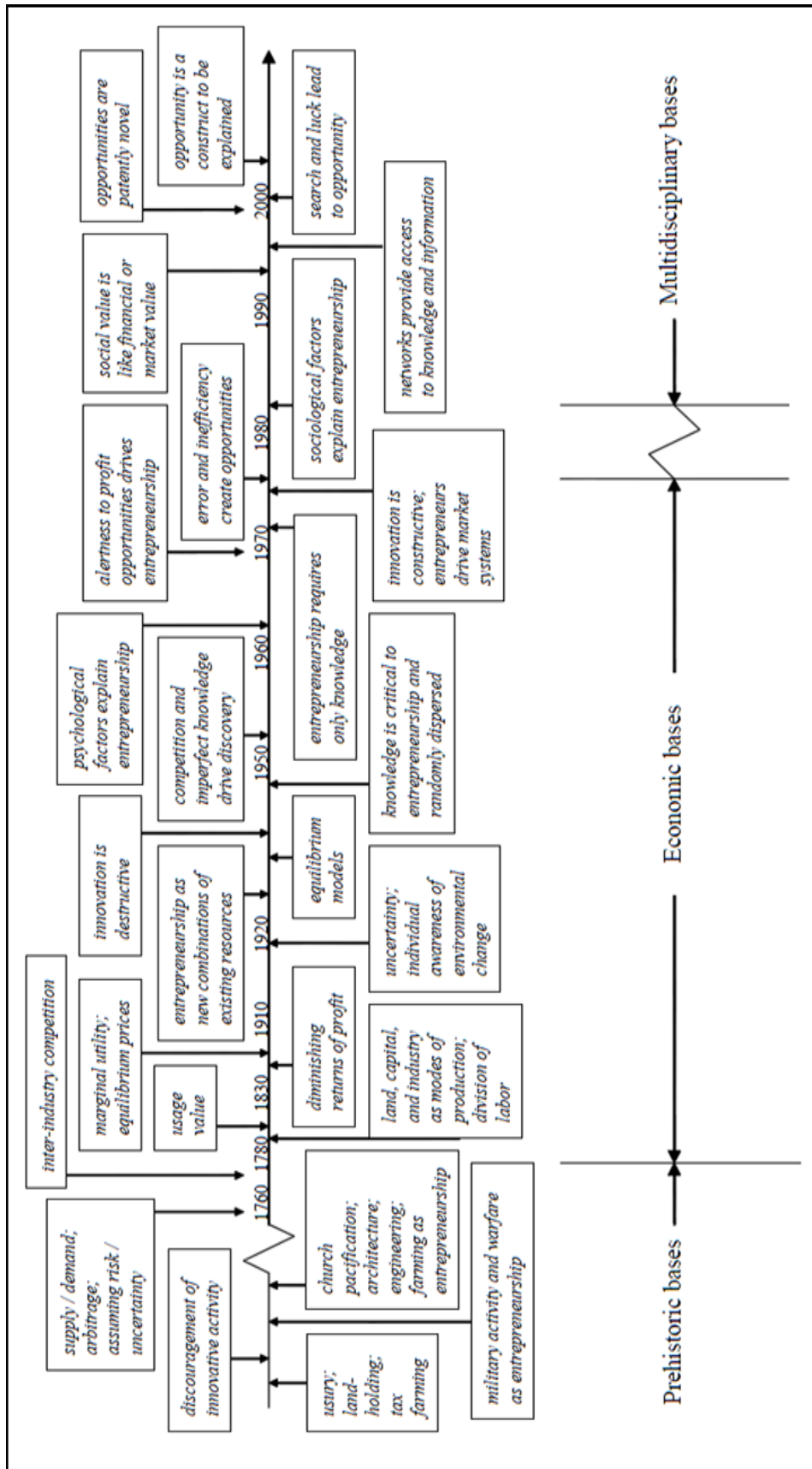
- Rémillon, D. (2006). L'épreuve du chômage vue par les chômeurs âgés. *Centre d'Études de L'Emploi*, Document de Travail, 61.
- Rifkin, J. (1995). *The End of Work: the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. New York: G. P. Putnam's Sons.
- Ritsila, J., & Tervo, H. (2002). Effects of Unemployment on New Firm Formation: Micro-Level Panel Data Evidence from Finland. *Small Business Economics*, 19, 1, 31-40.
- Rosa, M. T., Ferreira, P., & Gonçalves, M. F. (1999). O desemprego e alternativas de emprego numa zona crítica: o caso da Azambuja. *Revista Organizações e Trabalho*, 21, 9-30.
- Rosanvallon, P. (1995). *La Nueva Cuestión Social: Repensar el Estado providencia*. Buenos Aires: Éditions du Seuil.
- Rose, R. C., Kumar, N., & Yen, L. L. (2006). Entrepreneurs Success Factors and Escalation of Small and Medium-sized Enterprises in Malaysia. *J. Soc. Sci.*, 2, 74-80. doi:10.3844/jssp.2006.74.80
- Sambasivan, M., Abdul, M., & Yusop, Y. (2009). Impact of personal qualities and management skills of entrepreneurs on venture performance in Malaysia: Opportunity recognition skills as a mediating factor. *Technovation*, 29(11), 798-805.
- Schnapper, D. (1981). *L'épreuve du chômage*. Paris: Gallimard.
- Schnapper, D. (1998). *Contra o fim do trabalho*. Lisboa: Terramar.
- Schumacher, E. F. (1973). *Small is Beautiful: a study of economics as if people mattered*. London: Blond and Briggs.
- Schumpeter, J. A. (1968). *The theory of economic development: an inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle*. Cambridge: Harvard University Press.
- Shams, M. (1993). Social support and psychological well-being among unemployed British Asian men. *Social Behavior and Personality*, 21(3), 175-186.
- Shane, S. (2000). Prior knowledge and the discovery of entrepreneurial opportunities. *Organization Science*, 11(4), 448-469.
- Shane, S. (2003). *A General Theory of Entrepreneurship*. London: Edward Elgar.

- Shaw, R. (2001). Why use interpretative phenomenological analysis in health psychology? *Health Psychology Update*, 10, (4), 48-52.
- Simpson, M., Tuck, N., & Bellamy, S. (2004). Small business success factors: The role of education and training. *Education and Training*, 46(8/9), 481-91.
- Smith, J., & Osborn, M. (2008). Interpretative Phenomenological Analysis. In J. Smith (Ed.), *Qualitative Psychology: A Practical Guide to Research Methods* (pp. 53-79). London: Sage.
- Smith, J. (1995). Semi-structured interviewing and qualitative analysis. In J. Smith, R. Harre & L. Van Langenhove (Eds.), *Rethinking Methods in Psychology* (pp. 9-26). London: Sage.
- Smith, J. (2004). Reflecting on the development of interpretative phenomenological analysis and its contributions to qualitative research in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 1, 29-54.
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: theory, method and research*. Los Angeles, CA: Sage.
- Storey, D. J. (1991). The Birth of New Firms – Does Unemployment Matter? A Review of the Evidence. *Small Business Economics*, 3, 167-178.
- Swedberg, R. (2000). The Social Science View of Entrepreneurship: Introduction and Practical Applications. In R. Swedberg (Ed.), *Entrepreneurship: The Social Science View* (pp. 7-44). Oxford: Oxford University Press.
- Swedberg, R. (2009). Schumpeter's full model of entrepreneurship: economic, non-economic and social entrepreneurship. In R. Ziegler (Ed.), *An Introduction to Social Entrepreneurship: voices, preconditions, contexts* (pp. 77-106). Cheltenham, MA: Edward Elgar Publishing Limited.
- Taylor, M. (1999). Survival of the Fittest? An Analysis of Self-Employment Duration in Britain. *Economic Journal*, vol. 109, no. 454, 140-155.
- Vince, R., & Broussine, M. (1996). Paradox, defense and attachment. Accessing and working with emotions and relations underlying organizational change. *Organization Studies*, 17(1), 1-21.

- Vodopivec, M. (1998). Turning the Unemployed into Entrepreneurs: An Evaluation of Self-Employment Program in a Transitional Economy. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 3, 1, 71-96.
- Wagner, V. J. (2003). The Impact of Personal Characteristics and Regional Milieu on the Transition from Unemployment to Self-employment: Empirical Evidence from Germany. *Journal of Economics and Statistics*, 223, 2, 204-222.
- Waters, L. (2000). Coping with unemployment: a literature review and presentation of a new model. *International Journal of Management Reviews*, 2(2), 169-182.
- Wengraf, T. (2000). Uncovering the General from the Particular: From Contingencies to Typologies in the Understanding of Cases. In P. Chamberlayne, J. Bornat & T. Wengraf (Eds.), *The Turn to Biographical Methods in Social Science* (pp. 140-164). London: Routledge.
- Westhead, P. (1990). A typology of new manufacturing firms in Wales: performance measures and public policy implications. *Journal of Business Venturing*, 5, 103-122.
- Young, E. C., & Welsch, H. P. (1993). Major elements in entrepreneurial development in central Mexico. *Journal of Small Business Management*, 31(4), 80-85.

ANEXOS

Figura 1: História conceptual do pensamento empreendedor



Fonte: Murphy, Liao & Welsch (2006)

ANEXO 2: Critérios de seleção de participantes da ANDC

Quadro 1: Critérios de seleção de participantes da ANDC

N = 10	MULHERES (5)	Idade < 40 anos (2)	E.N.S. (1)
			E.S. (1)
		Idade ≥ a 40 anos (3)	E.N.S. (2)
			E.S. (1)
	HOMENS (5)	Idade < 40 anos (2)	E.N.S. (1)
			E.S. (1)
		Idade ≥ a 40 anos (3)	E.N.S. (3)
			E.S. (0) Substituído por: H/E.S. (34 anos)

Legenda:

E.N.S.: Escolaridade Não Superior (1º, 2º, 3º ciclos e Ensino Secundário);

E.S.: Escolaridade Superior (Bacharelato, Licenciatura, Pós-graduação, Mestrado e Doutoramento).

ANEXO 3: Distribuição dos empreendedores por género, grupo etário, estado civil e escolaridade (Quadros de caracterização sociodemográfica)

Caracterização sociodemográfica dos participantes

Quadro 2: Distribuição dos empreendedores por género e grupo etário

Grupos etários	Nº	Homens	Mulheres
30 - 39	7	3	4
40 - 48	3	1	2
Total	10	4	6

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados recolhidos por questionário

Quadro 3: Distribuição dos empreendedores segundo o estado civil

Estado civil	Nº
Solteiro(a)	2
Casado(a)	5
União de facto	2
Divorciado(a)	1
Total	10

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados recolhidos por questionário

Quadro 4: Distribuição dos empreendedores segundo o nível de escolaridade

Nível de habilitações	Nº
3º Ciclo do Ensino Básico	1
Ensino Secundário	3
Bacharelato	1
Licenciatura	3
Mestrado/Pós-graduação	2
Total	10

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados recolhidos por questionário

Consentimento informado

Eu, _____ aceito participar de livre vontade no estudo “PercursoS alternativos: transições empreendedoras” que se realiza no âmbito da dissertação de Mestrado da aluna Joana Gomes de Almeida, sob orientação da Professora Doutora Cristina Maria Pinto Albuquerque, na área da Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo da Universidade de Coimbra.

Foram-me explicados e compreendo os objectivos principais deste estudo e aceito responder a uma entrevista que explora questões sobre a vivência da transição de desempregado involuntário para empresário/empreendedor através da criação do próprio emprego.

Compreendo que a minha participação neste estudo é voluntária, podendo desistir a qualquer momento, sem que essa decisão se reflecta em qualquer prejuízo para mim.

Entendo, ainda, que a entrevista será gravada via áudio, que toda a informação obtida neste estudo será estritamente confidencial e que será garantido o anonimato em qualquer relatório ou publicação, ou a qualquer pessoa não relacionada directamente com este estudo.

Assinatura _____

Data ___/___/_____

Entrevista semiestruturada

P 1: Como surgiu a ideia de criar o seu próprio emprego?

- Já era antiga ou houve algum acontecimento em particular que desencadeou essa ideia?
- Apareceu quando trabalhava por conta de outrem?
- Porquê?

P 2: Qual acha que foi a sua principal motivação? Ou as principais motivações.

- Porquê?

P 3: Houve alguém que teve um papel determinante na decisão de criar o seu próprio emprego?

- Em que medida? Porquê? Como?

P 3.1: Em caso de ter familiares a seu cargo: Acha que o facto de ter familiares a seu cargo (filhos ou pais) influenciou a sua decisão?

- Porquê?

P 4: Precisou de apoio técnico para formalizar a sua empresa?

- Em que aspectos sentiu mais dificuldade?
- A que acha que esse dificuldade(s) se deveu(ram)?
- Porquê?

P 4.1: Se sim, a quem recorreu?

- Familiares, amigos, profissionais, técnicos de apoio (especifique)

P 5: Pode-me explicar os contornos em que se deu o seu despedimento/desemprego?

- Motivos do despedimento
- Como se sentiu com essa situação?
- Tinha poupanças?
- Pensa que isso contribuiu de alguma forma para a decisão de posteriormente criar o seu negócio?

P 6: Depois de ter ficado sem emprego, qual foi a sua primeira reacção?

- Tentou procurar outro emprego? Como? (contactos formais e informais)
- Decidiu imediatamente abrir o seu negócio ou foi algo que surgiu mais tarde?
- Porquê?

P 6.1: Se tentou encontrar outro emprego por conta de outrem: sentiu obstáculos nessa procura?

- Quais? (idade, sexo, qualificações, número reduzido de ofertas, etc.)

P 7: Na altura do seu despedimento, quais foram as pessoas (ou instituições) que o apoiaram nessa fase?

P 8: O que significa para si ter um emprego em termos de objectivos pessoais?

- Porquê?

P 9: O que é mais importante para si num trabalho? O que mais valoriza?

- Relação com os colegas, salário, ocupação, relação trabalho-família, ...

- Porquê?

P 10: De um modo geral, como avalia o seu grau de satisfação com o seu percurso enquanto trabalhador por conta de outrem?

- Gostava? Porquê?

P 11: E como empreendedor? Qual é o seu grau de satisfação?

- Porquê?

P 12: Olhando para a sua história profissional, acha que o seu percurso ou experiência contribuíram de alguma forma para ter decidido criar o seu próprio emprego?

- Porquê? Em que aspectos?

- Já tinha trabalhado na área?

- Tinha tido alguma experiência de gestão?

P 13: Acha que, de alguma forma, o seu percurso ou experiência profissional o ajudou a lidar com os desafios que esta transição trouxe?

- Em que aspectos? Porquê?

P 14: Relativamente a todo o processo de transição desde que ficou desempregado(a) até à criação do negócio, sentiu dificuldades?

- Quais foram as maiores dificuldades com que se deparou?

- A nível pessoal (organização, planeamento, medos, como geriu a ansiedade,...)

- A nível contextual (burocracias, atendimento nos serviços, pessoas em particular, financiamento, ...)

- Porquê?

P 14.1: se sentiu obstáculos: Face aos obstáculos, que recursos mobilizou para os ultrapassar?

- Pessoais, profissionais, financeiros, amigos, família, conhecimentos, etc.

P 15: E apoios, teve?

P 15.1: se sim: Quais ou quem foram os seus maiores apoios?

- Em que medida esse apoio se traduziu?

P 16: Quais são, para si, os maiores riscos associados a esta transição?

- se tivesse que aconselhar alguém que também quisesse abrir um negócio, o que lhe diria?

- Porquê?

P 17: Como avalia esta mudança em termos de realização pessoal e profissional?

- Boa? Má? Porquê?

P 18: Olhando para trás, nomeadamente para toda esta transição de trabalhador por conta de outrem, de desempregado involuntário e agora como empreendedor, o que acha que mudou?

- Em si e nos outros?

- Porquê?

P 20: Como se vê actualmente?

- Considera-se um empreendedor?

- O que é para si um empreendedor?

P 21: Que características e condições considera essenciais para se ser empreendedor?

P 22: Como se vê no futuro?

P 23: Há mais alguma coisa que gostaria de referir que não tivéssemos falado?

Questionário

“PercursoS alternativos: transições empreendedoras”

Esta entrevista insere-se numa investigação de Mestrado intitulada "PercursoS alternativos: transições empreendedoras" na área da Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo das Faculdades de Psicologia e de Ciências da Educação, e de Economia da Universidade de Coimbra, sob a orientação da Professora Doutora Cristina Maria Pinto Albuquerque.

Esta investigação tem como objectivo principal compreender como pessoas numa situação de desemprego involuntário vivenciam o processo de criação do próprio emprego.

É neste âmbito que solicitamos a sua colaboração. Toda a informação obtida neste estudo será tratada de forma estritamente confidencial e será garantido o anonimato em qualquer relatório ou publicação.

Agradeço, desde já, o tempo disponibilizado.

Joana Gomes de Almeida

Data ___/___/___

1. Identificação do empreendimento

1.1 Código da entrevista _____

1.2 Nome da empresa _____

1.3 Localização da empresa

1.4 Data de constituição da empresa _____

ANEXO 6: Questionário

1.5 Setor de atividade da empresa:

Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (Secção A)	
Indústrias Extractivas (Secção B)	
Indústrias Transformadoras (Secção C)	
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio (Secção D)	
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento gestão de resíduos e despoluição (Secção E)	
Construção (Secção F)	
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos (Secção G)	
Transportes e armazenagem (Secção H)	
Alojamento, restauração e similares (Secção I)	
Actividades de informação e de comunicação (Secção J)	
Actividades financeiras e de seguros (Secção K)	
Actividades Imobiliárias (Secção L)	
Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares (Secção M)	
Actividades administrativas e dos serviços de apoio (Secção N)	
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória (Secção O)	
Educação (Secção P)	
Actividades de saúde humana e apoio social (Secção Q)	
Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas (Secção R)	
Outras Actividades de serviços (Secção S)	
Actividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e actividades de produção das famílias para uso próprio (Secção T)	
Actividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais (Secção U)	
Não sabe:	

*Segundo a Classificação Portuguesa das Actividades Económicas (CAE-Rev.3)

1.6 Forma Jurídica

Empresa em Nome Individual	
Sociedade Unipessoal por Quotas	
Sociedade por Quotas	
Sociedade em Nome Colectivo	
Cooperativa	
Sociedade Anónima	
Estabelecimento Individual de Responsabilidade Limitada (E.I.R.L.)	
Sociedade Civil sob Forma Comercial	
Sociedade em Comandita	
Não sabe:	

ANEXO 6: Questionário

1.7 Recursos humanos

Número de empregados permanentes	
----------------------------------	--

1.8 Tem familiares a trabalhar consigo?

Sim Não

Se **sim**, quem? _____

1.9 Financiamento

Próprio	
Familiares	
Amigos	
Empréstimo bancário	
Antecipação das prestações do subsídio de desemprego	
Programas de apoio ao empreendedorismo e à criação do próprio emprego (especifique)	
Outro (especifique)	

2. Dados sociodemográficos do entrevistado

2.1 Idade _____

2.2 Nacionalidade _____

2.3 Residência actual _____

2.4 Género:

Masculino Feminino

2.5 Estado civil:

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

2.6 Tem filhos?

Sim Não

Se **sim**, quantos? _____

Idades: _____

ANEXO 6: Questionário

2.7 Coabitação

Sozinho(a)	
Cônjuge	
Pais	
Filhos	
Amigos	
Outro (especifique)	

2.8 Tem familiares dependentes a seu cargo?

Sim Não

Se **sim**, quem? _____

2.9 Habilitações escolares/académicas

Não sabe ler nem escrever	
Sabe ler e escrever mas não andou na escola	
1º CEB (antiga “escola primária” – 1º, 2º, 3º e 4º ano de escolaridade)	
2º CEB (antigo “ciclo preparatório” – 5º e 6º ano de escolaridade)	
3º CEB (antigo “unificado” – 7º, 8º e 9º ano de escolaridade)	
Ensino Secundário	
Bacharelato (especifique)	
Licenciatura (especifique)	
Pós-graduação (especifique)	
Mestrado (especifique)	
Doutoramento (especifique)	
Curso Técnico-profissional (equivalente ao 3º ciclo) Especifique	
Curso Técnico-profissional (equivalente ao ensino secundário) Especifique	
Curso EFA (especifique)	
Formação modular certificada (IEFP) Especifique	
RVCC Escolar (Iniciativa Novas Oportunidades) Especifique	
RVCC Profissional (Iniciativa Novas Oportunidades) Especifique	

2.10 Com que idade começou a trabalhar? _____

ANEXO 6: Questionário

2.11 Qual foi o seu primeiro emprego? _____

2.12 Essa foi sempre a sua profissão?

Sim Não

(Se **sim**, passar à questão **2.14.1**)

2.13 Se **não**, que outros empregos teve ao longo da sua vida?

Emprego	Idade	Duração	Padrão de emprego	Circunstâncias do desemprego
1º				
2º				
3º				
4º				
5º				

(Padrão de emprego: part-time, tempo inteiro; Circunstâncias do desemprego: despedimento, cessação de contrato de trabalho, doença, responsabilidades familiares, para estudar, etc.)

2.14 Qual o último cargo que ocupou enquanto trabalhador por conta de outrem?

2.14.1 Durante quanto tempo o desempenhou? _____

2.14.2 Teve direito a subsídio de desemprego?

Sim Não

Entrevistas organizadas por eixos

Eixo 1: Percurso profissional

E1: *“Quando acabei a licenciatura, licenciei-me em Pintura, e estive a trabalhar quase 5 anos (na área)... só que também numa situação precária. A recibos verdes, depois a contrato mas depois correram comigo de lá. Entretanto, quando sai de lá estive desempregado, salvo seja porque eu tinha dois empregos... aquele era o full-time e depois tinha outro em part-time para conseguir sobreviver.”*

“Depois [...] concorri para a xxx (outra loja de roupa). Passado 2 dias ligaram-me. Eu aceitei, logicamente tinha de aceitar. Posso dizer que nessa altura passei fome, mesmo. Eles disseram que era um período transitório enquanto a loja não abria recebia formação. Recebia 400 euros, ou não chegava.. Mas [...] eu no primeiro mês tinha de estar à espera para receber (o 1º ordenado). Ir e vir todos os dias...com o combustível... não era fácil.”

“Passados dois meses pediram-me para ficar como gerente, não fui convidado... fui obrigado. Eu não queria, mas disseram-me “ou ficas ou ficas, senão vais-te embora”.

“Gostava do que fazia porque depois arranjas relações de amizade com outras pessoas, com os colegas. Ainda hoje somos amigos e estamos em conjunto. Já há muitos anos.”

“Trabalhou lá, também (a namorada). Depois ela saiu porque não dava. Uma das regras da empresa ... não podia. E como era eu que ganhava mais ela preferiu procurar por outro lado.

Passados uns anos ela (namorada) com uma gravidez de risco... e a saber daquela situação... que foi logo a partir do segundo mês... ficou deitada... não imaginas o que eu passei... olha que... eu estava sempre na loja. Acreditas que nunca foi capaz de me dizer “olha se for preciso saís uma hora mais cedo para lhe ires fazer o jantar”. Nunca teve a amabilidade de o fazer. Depois tentaram-me lixar os direitos de paternidade, e eu nem era para levar o tempo todo... como é lógico eu não queria que a loja fosse abaixo.”

“Depois começou (patrão) a fazer pressão sobre mim [...], quando não havia sentido. Enquanto nas outras continuava a descer, na minha estava a subir a pique (faturação). O que é certo é que quando eu saí de lá, a loja passou cá para baixo outra vez. Mas eu não fico contente com isto, pelo contrário. Até porque conseguiram dar cabo de um trabalho que me demorou no mínimo 3 anos a fazer. É lógico que não fiquei satisfeito.”

Passados dois dias antes de entrar ao serviço depois da licença de paternidade ela chamou-me (supervisora) e diz que a empresa não está satisfeita. e eu: “não estão satisfeitos por eu ser pai e poder usufruir dos meus direitos? Eu nunca vos falhei, não vos pedi mais do que seria suposto” e ela “ah mas nós estamos dispostos a continuar se tu admitires que tens um problema de gestão de

ANEXO 7: Entrevistas organizadas por eixos

equipa”. Eles queriam que eu me fosse embora. Mas eu: “se queres que eu vá embora o que tens de fazer é passar a carta para o desemprego e pagar a indemnização”. E ela “por acaso até temos uma proposta para te fazer, mas se não aceites vê lá porque eles já me avisaram que te podiam mandar para a loja de Lisboa e como tiveste a menina agora, de certeza que não queres ir para longe dela”. Por isso é que consegui ir buscar o subsídio de desemprego todo de uma vez.”

“Na parte da loja eu estive... tanto na gestão, como nos recursos humanos... recursos humanos cheguei a gerir 11 pessoas. Mesmo em termos de atendimento ao cliente se calhar se não estivesse estado lá aqueles 5 anos, hoje não tinha a facilidade [...]. E num negócio como este é importante essa experiência.”

“O meu avô paterno teve vários cafés. Teve três. Nunca em simultâneo.”

E2: *“Sou licenciada em educação de infância, trabalhei sempre em creches e jardins-de-infância [...]. Foi a única coisa que eu fiz na minha vida. Entretanto estava num externato na margem sul, despedi-me, e aí já estava a pensar abrir não sabia muito bem o quê... qualquer coisa... um centro de estudo, uma creche... não sabia muito bem.”*

“Entretanto fiz um estudo de mercado e achei que era necessário em Coimbra haver algo para esta faixa etária. Acabei a licença de maternidade [...] e avancei.”

“Sempre tive facilidade em todas as circunstâncias. Lisboa é Lisboa, tem muitas portas abertas e aconteceu algumas vezes eu entrar para algum colégio ou externato e depois ficar desiludida e sair por opção e na semana a seguir já estava noutra sítio. Portanto nunca tive medo de procurar, de sair, sempre foi muito fácil.”

“Foram boas experiências... de um modo geral correu sempre bem... a entidade patronal... Sempre tive boas experiências e boas relações.”

“Sim, ajuda (se a experiência profissional anterior ajudou a lidar com os desafios da transição). Porque se temos várias experiências, conhecemos várias realidades. E eu, por exemplo, em xxx (localidade) eu era responsável, eu tinha de gerir tudo, tudo, tudo. Eu tinha de controlar se havia comida, as mensalidades, as entradas, tudo. Tudo passava por mim. E isso dá-nos uma estrutura maior. Se eu consigo fazer ali consigo fazer também no que é meu.”

E3: *Andava constantemente de carro (como comercial). Mas também estava no gabinete e depois tinha todos os comerciais por minha conta e ainda não havia mais chefes de vendas em localidade*

nenhuma e eu é que ia daqui para a Lousã e para a Pampilhosa e para a Figueira... depois chegava a casa às 11 da noite e era a essa hora que eu jantava com o meu marido e depois a seguir ainda tinha que ir para o computador e acabei por perder um deles (um dos bebés). Antes mesmo de perder um dos bebés o meu marido disse logo que aquilo não era vida para se ser mãe... muito menos de gémeos.

“Eu graças a Deus sempre que ficava desempregada, passado 5 dias já tinha outro emprego. Eu tive um grande emprego na minha vida e quando sai no dia a seguir eu já estava no Jumbo a trabalhar... eu faço mesmo qualquer coisa. Temos de ser autossustentáveis não é? Temos as nossas despesas ... mas sempre consegui dar a volta por cima...”

“Todos nós volta e meia temos aquele trabalho só porque ao final do mês temos de tirar o nosso, não é aquilo que nos satisfaz. Mas em geral muito satisfeita (com o seu percurso profissional) [...]. Sempre fui uma pessoa que tive sempre bons resultados. E depois enquanto eu não fui mãe eu tinha toda a disponibilidade... se eu tivesse que fazer mais uma hora eu fazia... Lembro-me até de ali na xxx (IPSS) ter tido lá um problema e a minha diretora virou-se e disse “nas minhas crias ninguém mexe”. E isso para mim dá-me muita satisfação não é?”

“E eu acho que hoje em dia as pessoas sobem muito de posto principalmente porque caem em graça não é... e então depois somos liderados por pessoas sem formação nenhuma e que implicam connosco por tudo e por nada, e isso foi o que me saturou [...]... Também foi uma fuga. Não ter ninguém que nos diga “olha, tens de fazer isto assim, as coisas até não são assim mas a gente tem de fazer assim” e vamos bater com a cabeça mas mesmo assim a culpa é nossa [...]. E isso desgasta-nos [...]. Foi também uma fuga [...]. Se correr bem pronto... Deus queira que sim. E se correr mal cá estou eu para a luta outra vez.”

“Os meus pais viveram em Luanda muitos anos, tinham ourivesarias, lojas e tudo o mais. Entretanto na altura do 25 de Abril - são retornados como muitos outros - vieram para Portugal e abriram uma fábrica de camisas que por motivos alheios não correu bem e entretanto abriram um stand de automóveis e também não correu bem. [...] Então somos uma família assim muito ligada às vendas. Tipo os ciganos (risos).

Depois do xxx (hipermercado) fui convidada para ir para uma loja de prestígio que era a xxx (loja de roupa). [...] Era um atendimento de prestígio onde o cliente entrava e dizia: “eu quero ser atendida pela xxx, eu quero ser atendida pela xxx..” Tínhamos clientes fixos.” (E3)

E4: *“Inicialmente era por recibos verdes, depois passou a contrato... não era nada... tudo tinha a ver com os montantes que vinham da CEE. Eu sabia que seria temporário ou enquanto houvesse o*

projeto e não era definitivo. O choque é saberes que não existe igualdade entre todos e uns querem que tenhamos filhos porque estamos a ficar velhas mas depois... há a outra face. Que nem sempre é a melhor.”

“Damos mais do que temos para dar mas depois quando é preciso ser um pouco ao contrário.. não se reflete (referindo-se ao seu desapontamento relativamente à entidade patronal anterior).”

“Não tinha expectativas (de progressão na carreira). Era aquilo e aquilo mesmo... Eu sabia que quando terminasse terminaria... e teria de tentar outro local ou novos projetos que outras entidades pudessem aceder...”

“Tinha algum conhecimento de vendas... não dentro desta área (de negócio). Como eu já tinha algum à vontade achei que era a altura de apostar.”

E5: *“Eu fui militar antes de pensar em enveredar por esta carreira de empresário e tinha um colega meu que trabalhamos os dois na área da informática. Trabalhamos durante muitos anos na área da informática. Então um dia lembramo-nos “epá um dia quando sairmos (da carreira militar) vamos abrir um espaço só nosso”. [...] Então surgiu essa ideia... mas assim uma ideia muito por alto... até que quando fui para sair eu pensei melhor no assunto não é... e abri o espaço.”*

“Dentro da carreira miliar. Sim, fui acompanhando. Fui tirando formações, cursos cá fora...fiz um pequeno curso lá dentro também que eles têm... e pronto... tomávamos conta... era uma empresa como se fossem... eram cerca de 100 computadores e nós tomávamos conta da área toda. Era muito interessante.”

“Eu sempre fui habituado a lidar com pessoas, desde pequeno que eu lido com pessoas. [...] O meu pai também está no ramo do negócio, é vendedor ambulante de fruta... e desde pequeno que andei com ele... e sabia o que era lidar com pessoas, lidar com o cliente... e não é fácil... as pessoas são todas diferentes, não é fácil entender o que se passa à volta de cada um... então isto é muito interessante... o facto de lidarmos com pessoas no dia-a-dia acaba por nos enriquecer, acaba por ser muito valorizante.”

“Eu subi até ao topo da carreira, de cabo-adjunto. E era muito bom, era uma coisa que eu gostava. Eu cheguei a ser sozinho naquilo que eu fazia que era polícia do exército. E complementava isso com a área informática. A área informática completava o meu dia-a-dia na unidade. [...] Era muito interessante.”

E6: *“A ideia já vinha há muitos anos... acabei a licenciatura e na minha área o que a gente gostava de fazer era de ter um gabinete próprio ou trabalhar por conta própria... Nesta área (arquitetura) há sempre essa apetência... mas antes de chegar a esta decisão, tive outras oportunidades que eu achei que eram importantes para eu poder passar por essa parte... ser trabalhadora por conta de outrem. [...] A ganhar experiência, conhecimentos... ver como funcionava o mercado [...] e também não tinha ainda poder económico para me estabelecer.”*

“E achava que estava na hora de abraçar um projeto meu e fazer as coisas de uma forma um bocadinho diferente, uma vez que já tinha passado por essa experiência ali que me deu grande calo.”

Eu não tive tempo de fazer projeto (de arquitetura) lá (no emprego anterior), não tinha tempo. E para este espaço era uma das minhas prioridades, coisa que eu nunca fiz lá... porque era aqui em Lisboa, a empresa, e andava cá e lá e isso parecendo que não também foi um bocadinho complicado mas foi muito bom no aspeto em que se ganha experiência, visão... isso sem dúvida... foi tipo um trampolim para avançar para com esta ideia.”

“Era daquelas pessoas que se levantava feliz para ir trabalhar. E deitava-me feliz porque tinha feito o que gostava. Depois nos últimos tempos o que me levou a pensar mais seriamente e a ponderar esta situação foi porque o mercado começou a ter problemas, consequentemente a área também e toda a orgânica da empresa começou a deteriorar-se. [...] As relações com as pessoas...ficou tudo muito frágil.”

“Principalmente na minha área, na arquitetura, ou é a trabalhar para o Estado ou é abrir num gabinete. Eu tentei para o Estado... não consegui e também não me chateei muito com aquilo... não estava para andar lá nas entrevistas... Depois fiz uns estágios... fiz assim umas coisas... foi importante no sentido... É assim... eu às vezes achava que era impossível abrir um espaço porque não é só ter ideias para abrir um espaço... as ideias tem de ter também pernas para andar... mas acho que também é muito importante termos alguma experiência antes. É muito importante para ver onde as coisas são mais frágeis, onde são as coisas melhores, é preciso perceber... não é só abrir um espaço... e isso para mim... essa experiência que eu tive no passado foi muito boa. Foi por ter passado por ela é que eu quis também ter um espaço meu.”

E7: *“Quando iniciei (o seu negócio próprio) já tinha experiência (na área)... [...] 20 anos. [...] Gestão (experiência), tive uns 10 anos.”*

O meu pai abriu a empresa em 1964 em Coimbra. [...] Depois abriu em 1969 em Aveiro. [...] Depois abriu em 72 na Figueira, o negócio dele foi sempre crescendo. E ele sempre como sócio, como dono. [...] Depois em 2001 veio um grupo, que foi o grupo xxx (empresa de comércio de automóveis) e

comprou 100% a xxx (empresa do pai). [...] Eu já lá estava há 12 anos. [...] Eu nunca fui sócio. Era como se fosse o dono mas o meu estatuto era ser empregado. Depois quando eles compraram em 2001... compraram 100%, o grupo xxx (empresa de comércio de automóveis)... eu disse que me ia embora, já que a família vendia o negócio eu saia, [...] mas eles não quiseram que eu saísse. Porque eles perceberam que eu era o responsável comercial das duas casas. [...] Então eles pensaram assim: Eu como não era sócio podia-me estabelecer logo automaticamente no mesmo ramo de negócio... então eles viram logo ali que eu lhes podia roubar o negócio todo... Então convidaram-me para ficar. O meu pai e o sócio venderam 100% e eu comprei 30% [...] e fiquei com lugar na administração em que nomeei o meu pai. E fiz o contrato de 3 anos. No final dos 3 anos [...] eles compraram os meus 30%. [...] E continuei lá (como empregado). Só que vendi os meus 30% a eles. Já deixei de ter lugar na administração. [...] Eu vendi a empresa e continuei ainda lá 7 anos, convidado. Como empregado e como gerente. E eu durante esse tempo todo enquanto fui empregado sempre pensei “se eu sair daqui vou-me estabelecer”. A ideia sempre foi essa... E quando eu saí, comecei logo a tratar disso.”

“Porque quando a gente vendeu a empresa (empresa do pai onde era sócio) e esses anos que lá estive também obtive muita formação, ou seja, [...] eu já tinha experiência de gestão mas ao entrar para esta empresa, que era um grupo económico grande, eu tive mais acesso a informação, mais formação, coisas mais específicas que me ajudaram muito também para o que eu tenho agora. [...] A empresa pagava formações caras. Contabilidade... analítica... gestão... tínhamos a parte de informática... tínhamos muita coisa. Aquilo é uma multinacional não é... [...] E a gente inscrevia-se (nas formações) e eles pagavam. Eu aproveitava todas. Desde que pudesse ir. [...] Também foi um bocado a preparação.”

“Eu aprendi muito com o meu pai, o meu pai foi o meu grande professor nisto... eu aprendi tudo com ele...”

E8: *“Na verdade eu sempre fui empreendedora e sempre trabalhei por conta própria porque eu desisti da escola e desisti do emprego na Câmara para trabalhar por recibos verdes... por isso não era uma coisa nova não é... foi uma coisa extremamente natural, apenas tive que montar o espaço porque para mim trabalhar dependendo daquilo que eu fazia sempre foi a forma de eu trabalhar. E sempre me dei bem com isso.”*

“Eu tive uma empresa durante a faculdade. [...] Era presidente de uma empresa de prestação de serviços. [...] Por isso já tinha alguma experiência de gestão. [...] Autoconhecimento, nada estudado... nunca tirei nenhum curso de gestão. Uma coisa natural...precisas de fazer e fazes... eu

nem chamo gestão... não nem sou boa gestora...”

E9: *“O meu marido teve 16 anos nos Estados Unidos e eu tive 14. Regressamos (ela, o marido e a filha mais velha) [...] porque eu não tenho irmãos e os meus pais já são de muita idade. E a minha mãe teve uma cirurgia muito complicada [...]...naquela altura já tinha 77 anos e [...] estava só aos favores dos vizinhos. E foi também porque tivemos um processo complicado por causa das legalizações e então resolvemos vir para Portugal. Mas foi a razão mais forte que me levou a vir foi a razão foi não ter quem tomasse conta dos meus pais.”*

“Quando fui para os Estados Unidos fui para a área da restauração, a trabalhar num restaurante. E ele também (marido). Depois nós com o passar do tempo ele tinha lá uma empresa de serralharia e ao mesmo tempo tinha uma churrasqueira também com um amigo. [...] Ele (marido) tinha muita experiência de cozinha e tudo. [...] Ele (marido) tinha uma luz mais de restauração e de cafés e churrasqueira do que eu. Eu tinha, quando fui lá aos Estados Unidos eu servia à mesa e pronto, fazia essas coisas. Mas também nunca foi um trabalho que eu gostasse muito... pronto, no fundo nunca gostei muito da área de restauração.”

“O ginásio foi a primeira coisa que me apareceu (depois de ter regressado dos EUA). [...] Só que ela (gerente do ginásio) na altura ela disse: “olhe é uma experiência que eu vou fazer, não sei vai dar resultado porque eu quero o ginásio limpo de dia mas você vai embora às 8 da noite e depois ainda vai haver mais aulas, e vai ficar ali um período que vai ficar na mesma tudo bagunçado, mas eu vou fazer uma experiência”. Por isso é que ela me fez um contrato experimental. De um mês. Só que depois ela chegou aquele fim [...] e disse que pronto, embora eu mantivesse tudo limpo, mas eu não conseguia... parecia que o meu trabalho não se via. [...] Então ela passou-me uma carta pronto. Para despedir-me. Só que não era uma carta de despedimento, era só, pronto, o período experimental que ela tinha desde o principio falado comigo, era só a dizer-me isso. Eu entreguei a carta no centro de emprego e eles disseram-me logo “olhe isto não tem direito ao subsídio de desemprego” [...] e foi essa carta que depois mais tarde me valeu... porque eu não tive culpa que o Centro de Emprego arranhou-me aquele trabalho e depois eu fui mandada... pronto despediram-me não é.”

“Depois nesta situação quando estava mesmo inscrita (no Centro de Emprego) como não aparecia nada foi uma amiga minha que fazia limpeza numa casa e havia um Doutor que tinha uma bebé e precisava de alguém que tomasse conta da bebé 3 horas por dia que era ao fim da tarde só.”

“A gente trabalha muito mas somos bem pagas por aquilo que a gente faz (nos EUA). E tem outra qualidade de vida, tem tudo ao virar da esquina. [...] É uma correria enorme, não há este sossego

que às vezes até cansa (em Portugal).”

E10: *“Dou formações desde 94. Quando trabalhava por conta de outrem em horário laboral dava formação à noite. Nos intervalos de empregos por conta de outrem fui dando algumas formações mas cheguei a ter períodos de 6 meses praticamente em inatividade. O último emprego por conta de outrem foi numa empresa familiar, até Dezembro... a empresa suspendeu a atividade, eu já fazia alguma atividade de comércio com essa empresa, era assalariado para todos os efeitos. Mas a partir de Janeiro não tinha mais descontos para a segurança social, etc. e isso. Então pensei que tinha de desenvolver o meu próprio negócio para poder continuar com algumas coisas que já havia fazendo ali. [...] Quis foi crescer com uma ideia que não podia crescer naquela empresa, porque ela não era minha (a empresa) e eu não podia fazer o que eu queria.”*

“A decisão não foi momentânea, não foi... não houve um momento em que eu possa ter tido “foi agora.” Já tive N projetos para trás, coisas que não vingaram... Coisas muito semelhantes e até algumas diferentes como uma associação nacional de formadores. [...] Sempre criei vários negócios.”

“O falhar é uma coisa extremamente desagradável em todas as áreas, mesmo sem ser nos negócios. Quanto mais investimos, mais expectativas temos e o problema está um bocadinho nas expectativas e se uma pessoa não souber medir para onde está a crescer vai falhar. Quanto mais não seja por falta de capacidade, está a correr bem demais e não consigo corresponder. Há negócios que falham por terem crescido depressa demais. Porque as pessoas depois não conseguem acompanhar. Em relação ao falhar financeiramente, se as pessoas pedirem um empréstimo e não tiverem feito uma análise prévia da evolução e se não tiverem mentalizado que os primeiros 5 anos são um período de arranque da atividade, as coisas nunca vão funcionar. E há outra questão relacionada com os investimentos, as pessoas pedem um empréstimo e estão a pagar um empréstimo e não tiram do negócio um rendimento fixo. Eles têm que ter um salário. Porque pedir o empréstimo tudo bem, mas no fim do mês tem que tirar aquele rendimento, não podem ficar à espera que o negócio comece a dar ou que o empréstimo esteja pago para começar a tirar o rendimento, o rendimento tem que ser tirado a partir do primeiro momento. Se não der para tirar o rendimento não valia a pena ter pedido um empréstimo. E acho que o falhar dos negócios, é assim... acontece, não deve ser um drama, as pessoas falham, e não devia ser uma coisa penalizadora.”

“Tive por exemplo uma atividade que eu investi o meu interesse nisso. Estava desempregado e antes de eu trabalhar com o xxx (antigo proprietário do negócio que adquiriu), fui trabalhar para a xxx (empresa de telecomunicações), para as vendas. Eu precisava de ter alguma experiência comercial. Que não tinha. [...] Ou fazia um curso de formação comercial ou vendia um produto e ganhava

dinheiro. Eles como diziam que se ganhava bem, eu fui experimentar. Consegui ganhar bem... a partir do momento em que eu não estava a ganhar o que eu queria vim-me embora. Em relação àquilo achei muito interessante. A lógica... tivemos uma formação, tivemos um período de formação de vendas... e depois o próprio contacto com os clientes é uma coisa... acho que aconselho a qualquer pessoa ir para um call center. [...] A formação em vendas acho que é muito importante.”

“Houve períodos assim muito estranhos e complicados, mesmo a nível profissional trabalhei um ano inteiro e não recebi, só recebi passado 2 anos... com despesas, ter de gastar gasóleo, ter de trabalhar no Algarve, no Alentejo, no litoral, no interior, no Porto, em todo o sítio... e às vezes tinha que ficar nesses sítios [...] e entro com as despesas. Depois uma pessoa fica na expectativa, será que vou receber, será que não vou receber... e tenho sempre dinheiro a receber. Neste momento tenho dinheiro a receber da formação e a culpa é sempre do Estado. Porque essas empresas (de formação) ainda não receberam um tostão... por isso é que eu não acredito muito no financiamento do Estado.”

“Pena, pena não (referindo-se ao facto de ter tido pena de ter deixado de trabalhar por conta de outrem em alguma empresa em especial)... porque acho que tudo faz parte da experiência e fez aquilo que eu fui acabar por ser agora. A xxx (empresa de produtos informáticos)... [...] Eles eram muito evoluídos, muito ambientalistas, tinham umas políticas muito engraçadas. [...] Tive pena pela instituição que era... eu ganhava muito bem, não é que eu pudesse desenvolver tudo aquilo... aliás quando eu me vim embora foi-me oferecido carro. [...] Mas vim-me embora. Por vontade própria porque queria [...] estar perto de casa, para não ter de fazer 150 quilómetros por dia e correr risco de vida... porque diariamente de carro via carros descapotados e acidentes à minha frente. Então para evitar esse risco e queria ter tempo para acabar o curso também. Não serviu de nada... Tive pena de sair dessa fábrica, se eu morasse na xxx (local da empresa) continuaria a trabalhar lá. Pelas condições que a fábrica dava. E pelo ambiente... tinha um ambiente excelente, excelente, excelente. Acho que era o melhor local de trabalho que alguém pode ter.”

“Quando arranjava trabalho melhor saía de onde estava. Tenho uma dificuldade também de me manter mais do que 9 meses... é um tempo médio. [...] Sinto necessidade de mudar, crescer... É assim, se uma empresa não mudou nada num ano, não tem muita piada trabalhar nessa empresa. Se não evoluiu, se não fez uma mudança qualquer, se não cresceu... agora, se continuar a martelar na mesma tecla e é uma tecla errada eu não consigo se calhar aguentar muito tempo.”

Eixo 2: Experiências de desemprego

E1: *“Foi terrível, foi muito mau (1º desemprego) [...]. Fui-me abaixo e foi muito aborrecido. Tive que voltar para a casa dos meus pais outra vez... ninguém me chamava. Tive que [...] dizer que só tinha o 12º ano para que fosse pelo menos chamado para as entrevistas. [...] E interiormente era uma situação pela qual eu não queria voltar a passar. E aprendi [...] que nem tudo que nos acontece de uma forma negativa tem de ter esse peso... às vezes pode ser um “abre-olhos” e obrigamos a procurar outra coisa, para nos mexermos. Eu não ia ficar de braços cruzados para que isto me fosse acontecer outra vez e depois ficar sem alternativas. Por isso é que eu na altura comecei a procurar algo que, se eventualmente aquilo acontecesse, o que é que eu poderia fazer.”*

Os gajos pagaram-me para me ir embora, ainda me deram a carta para o desemprego por isso é que consegui ir buscar o subsídio de desemprego todo de uma vez

“O que é certo é que quando eu saí de lá, a loja passou de segunda e terceiro cá para baixo outra vez. Mas eu não fico contente com isto, pelo contrário. Até porque conseguiram dar cabo de um trabalho que me demorou no mínimo 3 anos a fazer. É lógico que não fiquei satisfeito. [...] Como é que é possível eles mandarem-me embora logo quando tava na loja que faturava mais? Esta gente é doida... uma coisa era “ele não fatura... faz um mau trabalho”. Como é possível?!”

E2: *Eu acabei essa substituição e fui a uma entrevista lá perto, para um jardim-de-infância que ia abrir, [...] fui selecionada, mas [...] entretanto depois eu também engravidei e pus de parte. Mas não foi assim nenhum drama, foi descontraído. O meu companheiro na altura até me disse para aproveitar o momento.. descontrair.. Foi calmo, não foi assustador.”*

“Eu fiquei com o subsídio de desemprego... não foi assim nada de transcendente mas fiquei. E pronto... tenho uma estrutura familiar que me dá apoio e portanto não foi assim nada de muito grave.”

E3: *“É uma angústia. Principalmente com filhos. Porque nós temos uma casa para governar e não sabemos o nosso futuro.”*

“Falei com ele (patrão) e ele deixou-me as portas abertas para uma nova oportunidade... que se realmente eu quisesse voltar...”

“Pronto, fui para o desemprego, ele (patrão) passou-me a carta (de despedimento) [...]. Tive direito ao subsídio de desemprego na totalidade durante um ano [...]. Depois eu ainda tentei até aos 4

meses de gravidez ir a entrevistas de emprego porque nós eramos obrigados a fazer as presenças quinzenais e a ir fazer as entrevistas de emprego até que eu, grávida de 11 semanas – ainda estava grávida de gémeos - já tinha um aspeto de gravidíssima, a senhora do Centro de Emprego disse “não... não. Não volta a vir fazer” porque era para nós psicologicamente é um estouro não é? Irmos grávidas a uma entrevista e dizer “estou grávida de gémeos”... ninguém nos vai colocar, não é? Então depois disseram-me “fica em casa em gravidez de risco e depois voltamos a contactá-la quando o bebé nascer”. Foi o que eu fiz. Apresentei a licença (de maternidade) e depois quando faltava um mês para terminar a licença contactei o Centro de Emprego no sentido de ter uma formação acerca de como fazer a candidatura para criar este espaço.”

“Custa... uma pessoa ter uma vida ativa e depois ver-se em casa a limpar a casa e a ir à piscina à terça e à quinta e viver única e exclusivamente para fazer o almoço e o jantar para o marido... quer dizer aquilo não era a minha vida mas também facilmente me habituei... também foram os últimos tempos que tive mais tempo para descansar e deitar-me e ver um filme...”

“O meu desemprego eu vivi bem, graças a Deus. O meu marido nessa altura também ganhava bem e ajudou [...]. E o Centro de Emprego que no fundo se disponibilizou a pagar um valor... mesmo que pequeno...mas que podia orientar a minha vida [...]. Mas nunca tive nenhum desconforto durante o desemprego porque tinha a minha vida organizada. Realmente aí vivi bem (durante o desemprego), agora é mais complicado.”

E4: *“Acabei por não procurar mais. Porque já estava grávida e a gravidez foi um pouco complicada... e tive de baixa a maior parte do tempo. Mas o meu contrato terminava no final do ano... e depois não foi renovado o contrato.”*

“Foi desagradável... principalmente porque... é assim... a principal razão para não terem renovado contrato foi o facto estar grávida e de ser o segundo filho. Foi a primeira razão que evocaram para não me renovarem o contrato. [...] Acho que a principal razão foi o facto de ter de ir ter muito trabalho no ano seguinte... o facto de eu ter as crianças e por muito que se trabalhe há certas situações que se terá de faltar... ou porque eles estão doentes... que uma pessoa que não tenha filhos não as tem..”

“Na altura (desemprego) eu estava de baixa. Só depois dos 4 meses de licença de maternidade comecei a tratar da documentação (para criar o negócio). Nem sequer tentei procurar o mesmo emprego na área da formação. No ensino é praticamente impossível. Só mesmo se se tiver disponível para se ir para bastante longe. E a maior parte da formação é à noite... naquele momento para deixar duas crianças com o marido era um bocado complicado. Ainda por cima o xxx (filho mais

novos) era uma criança difícil.”

“Tinha poupanças e também recebia o subsídio de desemprego, portanto não houve nenhum abalo estrutural.”

E5: *“Tentei procurar empregos na fase inicial que durou cerca de 4 meses... [...] Nesses 4 meses como não encontrei nada que achasse que era aquilo que eu gostaria de fazer. Porque estamos a falar... não era propriamente o primeiro emprego... seria mais a procura de um melhor emprego do que eu já tinha ... a carreira militar já era um emprego. E então não havia nada que me chamasse a atenção. [...] Então pensei ir nesta situação (criar o seu emprego)... então na altura como estava ligado ao Centro de Emprego não é, estava desempregado e inscrito no Centro de Emprego, tentei averiguar mais sobre esta situação e então falei com Dra. (técnica do IEFP) que me explicou o que eu poderia fazer, então pensei no assunto e passado 8 meses mais ou menos, tinha o espaço aberto.”*

“Na altura que sai (carreira militar), fiz uma entrevista para a xxx (empresa multinacional de venda de livros e tecnologia) e foi muito interessante que eu aí é que me apercebi o que é que era o interior de uma empresa daquele tamanho. Então percebi que não era aquilo que eu queria. A frieza de tratamento... [...] Achei muito estranho... embora tivesse habituado a regras porque fui militar... mas eu dentro das regras que tinha conseguia fazer muita coisa. Davam-me liberdade para fazer muita coisa. Para implementar, para criar novas situações... davam-me muita liberdade nesse sentido. Eu quando vi... pensei “no que é que eu me estou a meter...”. Fica-se assim um bocado abalado. [...] Foi mais uma força para eu me virar para este caminho.”

“Já previa, já sabia como é que era. [...] Tive direito ao subsídio de desemprego logo desde o primeiro dia que sai. Tinha poupanças.”

“Quando entrei já sabia que era o tempo máximo. Então disse “se não encontrar nada de especial antes... fico até ao fim”. E assim foi. Deixei-me ficar até ao fim.”

E6: *“Sai, de acordo com o patrão. Onde eu era também sócia nessa empresa.. uma parte muito ínfima.. Pronto, terminei contrato, disse que ia sair, que ia abraçar outro projeto e pronto, vim para o fundo de desemprego... em que depois preparei um projeto para avançar então com esta iniciativa.”*

“Não foi fácil. Teve que haver advogado e tudo. Porque ele (antigo patrão) não me queria deixar vir embora. Ofereceu-me entretanto outras propostas... mas eu não queria, porque já tinha decidido que

ANEXO 7: Entrevistas organizadas por eixos

não. Ou saia ou ficava... e eu já tinha decidido que saia. Que era naquele momento. Eu não podia voltar atrás. Foi complicado porque eu precisava do documento para o IEFP... para a indemnização e aquelas coisas e pronto... teve de intervir um advogado de ambas as partes.”

E7: *“A empresa onde eu estava tomou uma decisão de encerrar unidades de negócio, porque tinha unidades de negócio espalhadas pelo país.. uma delas em Coimbra não é... e ao encerrar ou eu me deslocava para outra unidade de negócio, Porto ou Lisboa, ou eu saia. Foi o motivo de haver rescisão. Eu disse “não, eu sou de Coimbra, gosto de Coimbra, trabalho em Coimbra, conheço o mercado de Coimbra, quero ficar cá e vou pensar em me estabelecer.” Foi quando eu pensei em estabelecer-me.”*

“Fui convidado por empresas porque como eu tinha um lugar dentro da organização que podia ser uma mais-valia para outras empresas. [...] Já me conheciam. Fui convidado até por multinacionais mas eu achei que não, queria ser patrão, e cá estou eu, e arrisquei.”

“Já estava decido, foi tudo natural. [...] Aliás, eu quando sai da empresa onde estava, passados 2 meses comecei a pôr o projeto... eu sabia onde podia ir, a consultar, a procurar, a fazer pesquisa, a falar com as pessoas. [...] Entre a candidatura e a formalização da abertura da empresa demorou 7 meses.”

“Tinha poupanças e recebi o dinheiro do IEFP, o subsídio de desemprego. Que o pedi de uma vez. Que foi um apoio grande. Também recebi indemnização de 20 anos de trabalho... e depois tinha algum património que eu investi aqui.”

E8: *“Eu estava a trabalhar numa empresa a escrever livros, de yoga e de desenvolvimento motor para crianças. A empresa fechou e pronto... e eu fiquei no desemprego. E em vez de procurar outra coisa soube da ILE (Iniciativa Local de Emprego) e decidi concorrer.”*

“Fiquei no fundo de desemprego e fui saber quais é que eram os meus direitos. [...] E a partir do momento em que soube que me podia candidatar a um projeto ILE, comecei a tratar das coisas. [...] O processo demora... demorou quase um ano entre fazer a não fazer... tentar... tentar... [...] Ser aceite... não ser aceite... Entretanto usei esse tempo para estudar... não procurei outras ofertas, eu já ia montar a minha empresa, não fazia sentido procurar outras coisas... quer dizer... ou tu te dedicas de corpo e alma ao montar um negócio e trabalhares para o negócio do vizinho...”

“Vivi bem... a planear o projeto. [...] Porque é assim, tu estás a entregar um projeto e estás a abrir

ANEXO 7: Entrevistas organizadas por eixos

o teu próprio negócio por isso tens um plano de vida não é... não estás focada noutra coisa. Tinha as minhas reservas financeiras, [...] naquela altura eu ganhava bem. Eu não acho que o desemprego seja uma coisa preocupante. Confesso-te... mesmo no país como está. Acho que é preocupante quando tu não tens vontade de trabalhar... porque tens muito trabalho em Portugal. [...] Por isso não compactuo com essa história do desempregado coitadinho. [...] Acho que só é desempregado quem quer.”

E9: *“No mercado não [...] havia nenhuma oferta! Porque mesmo eu depois de sair do ginásio, trabalhei só um mês no ginásio e a partir daí ainda me mantive um tempo... mesmo a andar a pesquisar sobre isso e andar em reuniões no centro de emprego... o meu nome continuava lá... e nunca mais recebi nada... para ir entrevista ali, entrevista acolá... então não tinha assim muitas opções.”*

“Então nessa altura foi quando me arranjaram essas horas a tomar conta de uma criança, [...] e ao mesmo tempo foi quando eu comecei a frequentar essas reuniões (para a criação do próprio emprego).”

“Foram 30 dias de período experimental (a trabalhar na limpeza de um ginásio – trabalho que encontrou através do Centro de Emprego)... não tem direito a desemprego... Não estava a receber nada nessa altura. Foi quando andei a tirar o curso de computadores, pronto. [...] Nessa altura foi quando depois eu pedia a uma amiga minha, pedia a outra sem nunca me aparecer nada no Centro de Emprego não é... eu pedia a uma se me arranjava... nas limpezas ou... Alguma coisa pronto... porque uma pessoa não consegue sobreviver sem dinheiro não é... a minha filha depois também estava em casa porque também não conseguia arranjar nada...”

“Financeiramente trazia algum dinheiro não é (dos EUA), e eu também tinha algum dinheiro aqui que fui gastando não é... só que eu também sabia que não dava para muito tempo. Estar a gastar para o dia-a-dia pelas economias não é muito bom não é... porque são coisas que eu amealhei durante muito tempo, que fui mandando para cá com sacrifício não é. E depois estar a viver o dia-a-dia e tirar da conta poupança para estar a comprar comida, pagar isto... pronto isso a mim tava a desgastar também muito.”

E10: *“Vários períodos sem emprego, vários períodos. Meses. Vários meses seguidos. Nunca um ano inteiro mas garantidamente estive já 6 meses sem absolutamente nenhum rendimento. Ou não tinha nenhum negócio, eu era apenas formador, não havia atividade, não havia formação... concorri para*

ANEXO 7: Entrevistas organizadas por eixos

vários sítios, andei sempre... normalmente nunca desisti, sempre fui muito a entrevistas mesmo sem intenção de ficar nos lugares... o objetivo de ir a muitas entrevistas era ter muita prática de falar com as pessoas, porque eu era uma pessoa muito tímida antes de eu ser formador. [...] E vou a entrevistas... se me aparecer um anúncio eu vou. [...] Todos os empregos, todas as entrevistas de emprego que eu fui foi com base em emails. Nunca fui ao Centro de Emprego inscrever-me como desempregado. [...] Iniciativa própria sempre. Mandeí emails às pessoas, contactei, boca em boca.”

“Fiquei sem trabalho, nessa vez foi quase voluntário, porque eu não quis renovar contrato mas houve outras vezes que pura e simplesmente a formação acabou... normalmente no início do ano os subsídios nunca aparecem, só aparecem em Abril, Maio... e às vezes ficava muito tempo sem formação e depois ficava um pouco num impasse... se eu vou trabalhar por conta de outrem resolvo o meu problema... às vezes havia oportunidades... se eu esperar mais um bocadinho vai aparecer outra vez formação mas vou ficar com o mesmo problema outra vez.”

“Foi muito difícil... cheguei a ter de pedir dinheiro para a gasolina e para o café... para tudo e mais alguma coisa, para as coisas básicas indispensáveis... não tinha filhos na altura, não tinha responsabilidades.”

“Todas as entrevistas que fui normalmente correram bem exceto na parte em que eu pedia um rendimento. A remuneração. Quando me perguntavam a remuneração eu aponteí sempre acima de mil euros. Não sendo licenciado... as pessoas diziam “ah mas você não é licenciado” e eu dizia “tudo bem então contratem um recém-licenciado para fazer o que vocês querem e vão ver se ele consegue fazer.” É preciso experiência. Claro que não fiquei nesses sítios. Queriam pagar o salário mínimo... só. Basicamente. E eu para isso faço outra coisa qualquer. Se eu fizer limpezas em casas ganho mais, e nem sequer preciso de estar coletado. Então achei que é ridículo não valorizarem a experiência. E as dificuldades essencialmente foram sendo só a remuneração... houve empresas que acharam quase um insulto...”

“Saí assim de repente... sem uma base... sem saber... “e agora?” Porque eu não tinha filhos, se tivesse se calhar considerava as coisas sempre duas vezes. Agora não o faria da mesma maneira, mas na altura pensei “eu arranjo outra coisa, vou procurar... senão, nem que faça o meu negócio”. Eu sabia de computadores, ia arranjando... mas não de uma forma sistemática. Agora decidi sistematizar. Mas nunca tive assim um fundo de reserva, nada.”

Eixo 3: Motivações relacionadas com a criação do próprio emprego

E1: *“O meu pai andou sempre a chatear-me: “tens de pensar na tua vida porque não vais ficar numa loja a vida toda... não andaste a estudar para isso. Daqui a pouco estás com 30 e tal anos e os gajos mandam-te embora e depois quero ver o que vais fazer”. E estava sempre a insistir naquilo.”*

“Comecei a ser tatuado, em Viseu, gostei do trabalho deles... e comecei a perguntar ao xxx (tatuador) como é que aquilo funciona, se achava que havia mercado.. e ele começou a conhecer aquilo que eu fazia. Eu sempre pintei [...] mas nunca faturava para trabalhar e viver nisto como artista. O xxx (tatuador) disse na altura: “tenho pessoas que me pedem para fazer o curso que eu rejeito porque sei que não têm habilidade nenhuma para fazer a coisa e não vale a pena porque iam só gastar dinheiro e eu é que ando à tua volta e a entusiasmar-te”. E pronto, andei uns meses a pensar naquilo e fui para Viseu fazer [...] a formação (tatuador).”

“A motivação maior também foi esta [...]: aquilo que eu me propunha a fazer era tão vasto que eu sempre tentei fazer de tudo um pouco... que me completasse. Queria novos desafios e nunca consegui encontrar um emprego que me pudesse absorver nesse sentido então decidi abrir isto... eu preciso de uma coisa que me ponha dinheiro todos os dias... ou quase todos os dias... o que é que pode ser? Por isso abri este espaço que é multidisciplinar.”

“A motivação maior, se me perguntares, motivação maior era se eu lá fazia 9, 10 horas e ganhava o mesmo se fizesse as 8h [...]. Qual seria o problema de ir para cá fazer 9 horas seguidas? Há dias que faço 15 horas seguidas [...]. Por exemplo se eu tiver uma marcação no domingo estou cá no domingo. Eu já na altura já era [...] viciado no trabalho... hoje ainda sou mais. Eu quero é trabalhar, não preciso estar parado.”

“Na altura que eu estive desempregado (1º desemprego) aceitei aquilo muito mal [...]. E interiormente era uma situação pela qual eu não queria voltar a passar. Como eu já estava mais ou menos preparado para aquilo (despedimento), eu não ia ficar de braços cruzados para que isto me fosse acontecer outra vez e depois ficar sem alternativas. E esta foi uma situação viável como poderia ter sido outra qualquer”.

“Precisava daquele empurrão para fazer isso”.

E2: *“Fui mãe [...]. Como todas as mães têm medo de deixar os seus filhos em sítios desconhecidos resolvi nos primeiros 3 anos de vida criar um espaço que fosse adequado ao meu filho. E foi essa principal razão que me fez avançar [...]. Se o meu filho não puder ir à escola porque esteve doente eu sei que tenho essa possibilidade e se fosse noutra circunstância eu ficaria a sentir-me mal porque*

iria faltar... tudo isso pesa muito. Acho que teve muita influência o facto de ter sido mãe e de pensar na disponibilidade que poderia ter.”

“O motivo principal foi o meu filho. É assim, a ideia já tinha surgido porque eu quando estava em Lisboa já tinha pensado nisso. Mas como fui eu que me despedi não havia aquela possibilidade, facilidade. Entretanto aqui, fui mãe, usufrui daquele tempo e pensei “ok agora vou avançar”.

E3: *“Foi na sequência da gravidez e na procura de tudo do enxoval [...]. Em Condeixa andei a ver as lojas que haviam [...]. E disse “então se eu vou a Coimbra porque é que será que não vale a pena arriscar, ter aqui um espaço que venda tudo para criança?”*

“E pronto, depois essa descoberta que fiz em Condeixa à necessidade de estar mais perto dela (filha). E decidi arriscar. Primeiro pelo horário, segundo porque detetei que era uma necessidade em Condeixa, terceiro porque me podia dar algum conforto económico... porque eu antes ganhava bem (como comercial) mas tinha que fazer muitos quilómetros por dia. E uma pessoa pensa: “eu vou fazer tantos quilómetros com um filho? E se me acontece alguma coisa?” Só quem é mãe é que sabe o que eu senti naquele momento e a necessidade de a querer acompanhar.”

“Eu trabalhava como comercial na altura e como trabalhava desde as 8h da manhã e se fosse preciso às 11h da noite estava em casa [...], e era a essa hora que eu jantava com o meu marido e depois a seguir ainda tinha que ir para o computador e acabei por perder um deles (um dos bebés). Antes mesmo de perder um dos bebés o meu marido disse logo que aquilo não era vida para se ser mãe... muito menos de gémeos.”

“E na altura o meu marido estava em Lisboa, só vinha ao fim de semana e eu sozinha com uma filha e a família ainda trabalha e não tem disponibilidade para dar apoio e eu pensei em ter algo que pudesse estar mais ao lado dela [...]. E o meu marido sugeriu porque é que eu não tinha uma ideia e não abria qualquer coisa [...]. É lógico que se me dissesse que não eu nunca teria avançado [...]. Porque ele também tem uma empresa de informática [...]. Ele era empreendedor [...]. Já aprendi isso com ele. E como ele via a minha energia e a minha atitude de querer sempre mais [...]. Já é de família.”

“Porque eu tenho 30 anos e andar na estrada, o que é que eu pensei... a gente só se arrepende do que não fez porque aquilo que a gente fez não vale a pena pensar nisso. E eu com 30 anos já estava na altura de tentar apostar um bocadinho... que a minha família sempre foi assim... de apostar nem que fosse para bater com a cabeça.”

“Eu movo-me por dinheiro, eu sou mesmo assim. Pode até não correr bem... mas é meu. E a

ANEXO 7: Entrevistas organizadas por eixos

independência monetária, eu tenho uma filha para criar, casa e carro para pagar e o ser humano é assim... quer sempre mais. Não quer dizer que queira ser rica, quero é viver desafogada e se precisar ir de férias com a minha filha vou.”

“Todos os anos se muda de trabalho. Infelizmente as empresas terminam não é... ou porque não são sustentáveis, ou porque o patrão não é correto, etc. Então o ideal que eu tinha era aquele emprego de sempre... como antigamente havia não é? Comecei a trabalhar na xxx (IPSS) e idealizava lá trabalhar muitos anos e a partir daí: um ano no xxx (hipermercado), um ano na xxx (loja de roupa), um ano no xxx (instituto público na área da saúde), um ano na xxx (empresa de telecomunicações) e depois já ia outra proposta, quer dizer.. principalmente na área comercial, nós ganhamos bem mas existe a saturação, principalmente quando existe prospeção [...]. Porque se fosse uma empresa em que nós temos uma carteira de clientes.. mas esses lugares estão todos ocupados hoje em dia. Então quem tem de andar na luta o dia inteiro satura e a motivação terminando, os nossos objetivos vão descendo e daí a gente estar constantemente à procura de melhor. E como subimos rapidamente de escalão nas empresas, mais faz com que a gente ande a trocar de empresa em empresa e isso a mim satura-me e quis aquilo que eu tinha idealizado. Quis arranjar o meu posto de trabalho, ter o meu cantinho, calmo, longe de chatices, longe da azáfama das reuniões, de ter de chegar a casa e ter de ir para a cozinha e depois ainda ir para o computador...”

E4: *“Estava desempregada... estava grávida do meu segundo filho e tornava-se difícil arranjar emprego na área da formação, uma vez que a maior parte era à noite. [...] Com o nascimento de um filho complica-se muito o mundo do trabalho. [...] Então foi para tentar um pouco ter disponibilidade e tentar gerir melhor o meu tempo de forma a estar mais tempo possível com as crianças.”*

“Eu tinha familiares neste tipo de negócio, [...] que partilharam algumas experiências. [...] E como já tinha dado alguma ajuda em alguns momentos da gravidez em que me sentia melhor e tentei ... era algo que aqui não havia e decidi apostar.”

“Naquela altura também era uma coisa que me estava a motivar... eu estava desiludida com o facto de não me terem renovado o contrato e foi uma tentativa de me libertar de uma situação instável... de certa forma. A formação não dá estabilidade... sabemos que temos alguma garantia até um certo ponto mas a partir daí....a partir daí não, porque sobrevive de verbas e se elas não houverem...”

E5: *“Já era uma ideia antiga, com o facto de ter saído da carreira militar porque era contratado e*

ANEXO 7: Entrevistas organizadas por eixos

não podia fazer mais de 10 anos, então quando sai pensei melhor no assunto... como já trabalhava há algum tempo na área há já vários anos, então lembrei-me “vou continuar a trabalhar nesta área”. É uma área que gosto bastante, gosto daquilo que faço. E isso já é meio caminho andado para o sucesso, digamos.”

“Para além de gostar muito desta área, e de ser uma área muito abrangente. Eu já tive contactos com outros espaços cá na cidade, fui cliente de várias lojas do mesmo ramo e notava que havia ali qualquer coisa que não estava bem. A relação que existe com o cliente. Às vezes não é só o vender. As coisas vão muito para além do vender... E é isso que falha... Aqui é completamente diferente. [...] Então foi esse um dos pontos fortes.”

E6: *“Entretanto... depois de 10 anos penso eu... [...] o trabalho começou a escassear, muito pouco trabalho e entretanto fui forçada quase a pensar em abrir um espaço meu porque já estavam reunidas quase as condições todas. [...] Eu via que a empresa já estava a tomar outro rumo em que as decisões eram tomadas no sentido de reduzir pessoal, valências, [...] também me reduziram o salário... e eu achava que merecia muito mais que isso e que tinha apetências para dar esse grande passo, que para mim era um grande passo. [...] Claro que o fator medo é ainda uma condicionante porque é sempre aquela incerteza mas achava que já tinha, que já conseguia aqui em Coimbra porque já estava cá há algum tempo... que conseguia então avançar para essa situação.”*

“A motivação era que eu gostava de fazer um trabalho melhor, dentro da mesma área mas melhor, que tivesse capacidade de responder ao mercado com coisas melhores, com produtos melhores, acompanhamento melhor, e ser o meu espaço, em que eu pudesse fazer aquilo que eu achava que era o ideal para o mercado naquele momento. E que podia abraçar ainda mais outras áreas que lá não tinha hipótese de abraçar.”

“Abri com um colega. É familiar também e é da minha área. Eu estava noutra empresa e ele entretanto teve um grande acidente de saúde e teve que interromper o curso. E ele quando acabou já estava o mercado muito complicado e eu disse xxx (nome do sócio): “quando abrires alguma coisa, eu abro contigo”. E aquilo ficou-me ali... eu tenho que lhe dar uma oportunidade... porque arquitetura só se faz com várias pessoas, não se faz só com uma pessoa. E foi por aí.. porque é um homem, nas ruas.. no exterior... mais novo... com outras capacidades, outras dinâmicas... [...] e isso tudo temos a ganhar não é?”

E7: *“Já vem do passado em que eu estava ligado a esta área. A empresa que eu tinha no passado*

ANEXO 7: Entrevistas organizadas por eixos

acabou, e libertou esse nicho de mercado. Acabou e entrei eu. [...] Ou seja, eu também tenho conhecimento desta área de negócio, Coimbra estava a necessitar desta empresa, por necessidades do mercado, e resolvi arriscar e abrir a minha própria empresa. [...] A motivação foi essa. Porque eu sabia que iam deixar um buraco na zona, um negócio que podia ser potencialmente bom para eu continuar... e foi..."

"O ser empreendedor penso eu (referindo-se à sua principal motivação para criar o seu negócio). Não quer estar parado ou não quer estar subjugado a ordens de outras pessoas, queria ser eu a tomar as decisões. [...] Porque eu sempre vivi na empresa que tinha familiar, comecei nas bases e fui até à área da gerência... e depois ir daí para baixo é difícil..."

"Pessoas da família direta dizia-me para eu ter cuidado porque estávamos a entrar num período de recessão, e já estávamos não é... para ter cautela... [...] Mas eu também dizia que se não for agora... também perco ali um barco, porque depois se a gente estiver ali 3, 4 anos sem estar ligado e esta área perde muita coisa."

E8: *"A ausência de um espaço de qualidade de vida em Coimbra. Porque Coimbra não tem nada para oferecer nesta área. E é uma área com a qual eu sempre me identifiquei."*

E9: *"O meu maior motivo mesmo foi que a minha filha não conseguia trabalho. Pronto, a minha filha teve muito tempo inscrita no centro de emprego e não era chamada para nada. Nunca. Nem mesmo para fazer cursos, como ela era uma pessoa com licenciatura ela não era chamada para nada. E o meu marido também todo esse tempo inscrito (no Centro de Emprego) com 50 anos então também não chamavam para nada. [...] Nós como tínhamos casa aqui também não dava para o rendimento de inserção. E eu, pronto, era a única que talvez até porque uma mulher... mesmo na limpeza ou a tomar conta de crianças arranja mais fácil, não é. Só que também era uma coisa que não tinha segurança social, não tinha nada, [...] e era uma coisa de 2 ou 3 horas por dia. [...] Depois na conversa e nas reuniões com elas (no Centro de Emprego) eu cheguei à conclusão que eu como me encaixava nesse projeto protegia os três (ela, filha e marido)."*

"Se quer que lhe diga foi o meu marido. Influenciou muito. Porquê? Porque ele sempre gostou muito da restauração. [...] Porque ele, desde que foi para os Estados Unidos, sempre teve negócio. Mas também gosta muito, pronto, de lidar com o público e ter as pessoas sempre, pronto, juntas e isso assim. Foi ele que andou sempre a incentivar. [...] Eu nessa altura tentei sempre desviar-me, isso foi logo no princípio. [...] Falávamos disso mas eu fugia sempre à situação. [...] Eu sou sincera... vim

assim um bocadinho contra a minha vontade. [...] Só que depois as coisas foram-se tornando insustentáveis. Casa para pagar, água, luz e não conseguíamos mesmo. E pronto, e eu sozinha a trabalhar, pronto... para 3 ou 4 horas por dia não conseguia mesmo.”

E10: *“Em relação à ideia de montar um negócio próprio é pelo facto de não ter tido experiências profissionais por conta de outrem ou duradouras ou onde sentisse que o meu trabalho era valorizado. E a maior parte delas até são relativamente precárias, [...] e eu nunca senti estabilidade e pensei... no meu negócio próprio, vou mandar e vou fazer aquilo que eu quero e que sei e que posso aplicar 100% do meu conhecimento, coisa que por conta de outrem não posso aplicar as minhas ideias. [...] A minha principal motivação foi autonomia. [...] Sempre quis ser autónomo, sempre quis mandar em mim próprio, nunca gostei que me mandassem.”*

“Quis crescer com uma ideia que não podia crescer naquela empresa, porque ela não era minha (a empresa) e eu não podia fazer o que eu queria. [...] Traçar o meu rumo. A ideia de traçar o meu rumo. Eu se estiver a trabalhar numa empresa de outra pessoa nunca vou poder ter um rumo definido por mim. [...] E as empresas nos locais onde estive a trabalhar, [...] era assim um trabalho muito rígido porque tinha aquele horário, tinha aquelas limitações. [...] E [...] a atividade lá não era motivadora, não podia fazer ideias novas, estava muito limitado. Trabalhar por conta de outrem era bom, em termos de saber que chegar ao fim do mês e ter o rendimento mas não me permitia crescer.”

“Não houve um momento decisivo para criar o negócio, não houve uma pessoa que me dissesse ou que me tivesse inspirado ou que tivesse apoiado especificamente, foi um colmatar de uma série de coisinhas pequeninas que foram crescendo.”

“Eu tenho uma empresa mas eu não quero ter uma empresa no sentido de hierarquias, de ser diretor e ter uns gajos e mandar neles. Não, isso é uma coisa que não tem nexo. Existem modelos de trabalho já em algumas empresas grandes, o Google já tem isso há anos... [...] que não são baseados em hierarquias, mas em tarefas. E são criadas equipas para resolver determinados problemas. E as equipas são sempre transversais. [...] Não há departamentos. Há pessoas com competências e as pessoas com competências são alocadas a determinadas tarefas. E a ideia das hierárquicas e o sistema que existe em Portugal e na Europa é de hierarquias. [...] Isso é frustrante. Isso fez-me querer trabalhar de uma maneira diferente. Trabalhar em parceria. [...] Não foi tanto ter o meu próprio negócio e vir a ser depois como os outros, poder ser eu a mandar. Não. Poder ser eu a realizar os objetivos, a tentar arranjar a solução para os problemas. [...] A tentativa de resolver um problema acho que é a parte mais interessante na atividade.”

Eixo 4: Obstáculos/dificuldades relacionados com a transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria

E1: *“Eu entreguei-lhe aquilo tudo (contabilista que fez a candidatura ao IEFP). Eu sempre fui mau em contas, lembro-me bem de ter dificuldades em matemática... Se calhar tenho mais dificuldade do que a malta comum porque eu simplesmente me borrifei. Se aquilo foi complexo não sei... eu paguei para ela fazer o projeto e achei que ficou bem feito.”*

“Um amigo meu diz e tem razão... existe um potencial cliente para cada quadro que a gente pinta é só preciso é a gente encontrá-lo. Se calhar até há mercado para isto cá em Coimbra. O problema é tu chegares até ele...”

E2: *“É complexo. E nos tempos que correm. Porque é assim, eu tive conhecimento que há 5 anos atrás esse tipo de candidaturas (ILE) se faziam com muito menos burocracias. Nós temos de apresentar orçamentos, depois temos que os justificar, depois temos de os pagar... temos de justificar tudo. E acho muito bem que seja assim [...]. Mas se a pessoa não tiver muitos conhecimentos na área... sim, é difícil. Tem de haver um acompanhamento.”*

“Quando trabalhava para outra pessoa não tinha noção da realidade. De toda a dificuldade de tudo aquilo, o pagar a segurança social, o pagar seguros, higiene e segurança no trabalho, etc., tudo... eu não tinha essa noção.”

E3: *“Se eu não tivesse apoio seria muito difícil eu calcular as despesas e as vendas anuais. Como é que eu posso calcular se não tenho a mínima experiência... eu não tinha a mínima noção dos gastos com fornecedores. E ela com essa experiência (amiga que a ajudou a fazer a candidatura) e como também fazem contabilidade noutras lojas foi buscar uma coisita aqui e ali e soube sempre fazer esses quadros.”*

E4: *“Foi no início do investimento... como também não estávamos bem a par do que era necessário e de como se fazia o projeto... acho que a parte mais complicada foi essa. De preparação do projeto.”*

E5: *“Sim, isto é difícil. [...] É difícil gerir a empresa e gerir todas as áreas que a empresa*

ANEXO 7: Entrevistas organizadas por eixos

compreende. Nem que seja a parte que sai para o público, a parte de publicidade, a parte de marketing e toda essa área... depois toda a parte que não se vê... das despesas, gerir despesas, gerir compras, gerir fornecedores... e depois gerir pagamentos de clientes... porque nós também trabalhamos com empresas que não pagam no próprio dia... pagam em X tempo que é acordado com o a própria empresa ... e depois é preciso gerir isso tudo... e gerir o completo da empresa que é isso que a faz funcionar... isso é complicado e é trabalhoso. Mas não é nada transcendente.”

“Os grandes (grandes superfícies) podem fazer stock porque se não vendem aqui vendem noutra loja... fazem aquelas promoções malucas que às vezes fazem... contra isso não há nada a fazer.”

“Os maiores obstáculos foram o arranque. Porque em termos de criação foi fácil. Criar a empresa foi fácil, pô-la a trabalhar foi fácil, estruturar o que a empresa seria foi muito simples. Já sabíamos aquilo que iríamos fazer. [...] Mais difícil foi criar visibilidade no mercado. Porque uma empresa quando entra... isto é como uma aldeia... numa aldeia conhecemo-nos a todos... de repente chega um estranho... e agora?... É preciso tempo... nas empresas é exatamente a mesma coisa. [...] Começa-se a explorar essa pessoa, esse negócio, essa empresa... para ver o que é que... depois disso passar as coisas têm andado... embora o momento não seja muito fácil agora...”

E6: *“Porque é preciso ter condições básicas... Dinheiro, por exemplo. Dinheiro e paciência para alguma burocracia. [...] As burocracias existem... Não foi assim um processo muito muito complicado mas deu trabalho. E o nosso projeto quando foi para o IEFP não veio aceite... e isso foi logo ali... Então depois foi tudo analisado e feito e depois a Dra. xxx (técnica do IEFP) ligou-nos a dizer que sim, que realmente íamos avançar. Isso foi onde eu tremi mais... em que pensei se avanço ou não avanço, avanço ou não avanço. Mas pronto depois as coisas andaram.”*

“Não é um país que alicie o empreendedorismo. De todo. Porque nós trabalhamos para pagar o sistema fiscal. Este não é um país para as pessoas serem empreendedoras. [...] Nós não somos compensados pelo esforço que temos. Pelo que fazemos por este país. Não somos... Antes pelo contrário, comem-nos. Nós estamos a sustentar o Estado. Nós trabalhamos enquanto cidadãos, estamos a trabalhar para sustentar o Estado, a máquina do Estado... Não temos alternativa... E as pessoas estão aqui, trabalham dia e noite... sabe Deus, fins de semana e tudo... para pagar a máquina do Estado. Não temos qualquer tipo de benefícios... nada, nada, nada. Mas o que se passa comigo, passa-se com todas as empresas. Não é por acaso que as empresas estão a sair de cá... para onde a mão-de-obra é muito mais barata e porque a parte burocrática e as facilidades são muito complicadas neste país. Essa é outra situação muito complicada.”

E7: *“A dificuldade que eu senti foi mais na elaboração do processo. Com os procedimentos que são precisos de seguir, as burocracias... Pronto, isso é que foi a parte que demorou mais. Mas também para isso falei com uma pessoa mais ligada a essa área que me ajudou.”*

“Foi começar e andar. Não teve assim ... talvez organizar as pessoas na empresa... não tínhamos nada cá dentro, começamos a organizar e a comprar as coisas... foi a dificuldade maior. Mas depois não tive assim grandes dificuldades.”

“Várias pessoas vêm ter comigo, perguntam-me e eu digo assim “tens estrutura financeira para arrancar com o negócio?” porque se não tiver não vale a pena... isto é assim... ou a gente tem capital para investir... porque a banca empresta a que preço não é? ... ou já não empresta... porque neste momento estão a fechar... não emprestam... portanto eu digo que não.”

E8: *“Senti dificuldades na candidatura. [...] Porque não é fácil. Eu por acaso tive uma empresa a tratar-me disso. Eu sozinha nunca conseguiria tratar disso. [...] Sozinha nem pensar... não conseguiria... são muitas burocracias... muitas coisas que se calhar uma pessoa não está preparada para pensar... não digo que não sejam necessárias mas se calhar também não são feitas da forma certa.”*

E9: *“Nós quando apresentamos o projeto aquilo exige muitas coisas... porque eu dei lá, sei lá quantas voltas... depois houve 2 ou 3 pessoas que me fizeram o projeto e a Dra. xxx (técnica do IEFP) nunca aceitou porque não eram as pessoas adequadas porque eu vinha de olhos tapados... porque tive 14 anos nos EUA e [...] não sabia para onde me devia dirigir. [...] Elas no Centro de Emprego também não estão autorizadas a dizer-nos “olha vai ali, ou ali”. Porque eu pedia, a Dra. xxx (técnica do IEFP) dizia “isto não está bem, você tem de fazer isto melhor” e eu dizia “a quem me devo dirigir?” e ela “eu não posso dizer, você tem de percorrer”. [...] Eles dizem que há pessoas certas para fazerem isso, só que não nos dizem com quem nós temos que ir... Eu estava cá (Portugal) há 9, 10 meses, não sabia a quem me haveria de dirigir. [...] Muito desgastante.”*

“Para ter tudo em ordem, [...] é uma ginástica muito grande. Porque para ter tudo, os seguros, segurança social, as finanças... o HCCP (Segurança Alimentar), tudo isso... é um esforço muito grande que eu faço. [...] As leis também exigem muito. [...] Uma pessoa olha para os valores é um valor enorme. [...] Depois com essas entidades a gente não pode... não é? Se a gente não pode pagar uma fatura a um fornecedor, a gente paga para a semana... mas aquilo tem prazos... que eu esqueci-me de pagar o meu seguro de imposto de circulação... são dois dias e [...] 15 euros de multa logo.”

Eles não facilitam nada.”

“O meu marido dizia “ah vamos vender pão e fazer comida para fora e tudo. Fazemos logo as continhas e é tanto por mês...” mas não é assim a realidade. Porque depois as coisas... é muitas despesas... quando está a tratar de uma coisa a gente pode pensar, mas há sempre alguma coisa que nos escapa... não é?”

“Depois a comida... depois subiu o IVA. [...] Não mexi no preço dos almoços ainda. Porque eu não sei se eu ao mexer as pessoas vão fugir... então vou manter... então o prejuízo vai ser meu.”

“A Dra. xxx (técnica do IEFP) disse “ah dentro do projeto ainda lhe falta outra (contratar outra funcionária)” mas eu não consigo, não tenho trabalho para outra pessoa. [...] Quando fazemos 50, 60, 70 (almoços), tinha outra empregada na sala... era eu e ela. Mas depois agora não consigo, porque se eu vou ter outra empregada só porque sou obrigatoriamente não consigo pagar-lhe no final do mês porque depois não é só isso, é segurança social, depois é o seguro médico dela, todas essas coisas e eu não consigo. Porque agora com o movimento que nós temos... [...] 4 pessoas aqui fazemos bem o trabalho. [...] mas eles nunca deixaram isso muito claro, que eu tinha obrigatoriamente de ter essa outra pessoa. [...] Pronto, foi isso que eu expliquei à Dra. xxx (técnica do IEFP) e depois ela no fim acabou por entender. [...] Se eu tivesse outra pessoa depois não tinha nem trabalho para lhe dar nem dinheiro para lhe pagar. Porque nós depois ficamos supervisionadas pelo centro de emprego não é...”

“Porque isto é uma aldeia, as pessoas... Não tem movimento. [...] O que me tem ajudado muito é uma obra [...] enorme ali que me tem trazido muitos espanhóis. [...] Porque isto não é à beira da estrada, não é um restaurante que a pessoa pare, que esteja a conduzir e pare para comer, não... ou é [...] a pessoa conhece e quer cá vir ou então é eles (espanhóis da obra perto do restaurante). [...] E eu sei que a obra vai acabar agora mesmo. E se acaba, quando acabar, vai ser pior ainda não é.”

“Muitas burocracias... o Centro de Emprego exigiu muita coisa. [...] Eles queriam três orçamentos para ver qual era a mais barata, depois eu tinha de ter aqui contrato de arrendamento e licença, a planta do local, depois o inventário, tudo uma série de documentação. [...] Era uma perda de tempo para mim porque ela chamava-me e eu tinha de ir a Coimbra mais os papéis para um lado, depois havia certidões que perdiam a validade, tinha de tirar novas certidões. [...] Eu fiquei muito desanimada, muito... muito... perdi muito tempo. Perdi muito tempo a tratar disso e paguei muito.. fotocópias, reconhecimentos de assinaturas. [...] Sou sincera, eu cheguei a uma altura que tive mesmo para desistir. [...] Depois de estar nas mãos da Doutora xxx (técnica que fez candidatura para o IEFP), [...] ela já estava farta de fazer esses projetos todos... foi fácil, ela já sabia o que é que havia de fazer.”

E10: *“Há um obstáculo que é o tempo. [...] Isso é o lado mais complexo de eu trabalhar por conta própria. É o tempo. [...] Eu tenho um objetivo e os objetivos são temporais. Naquela data mais ou menos tenho que já ter chegado a um patamar assim ou assado. Acho que o tempo é um obstáculo. [...] Mas tem a ver mais com o facto de o meu tempo não se desmultiplicar mais. Eu se tivesse mais tempo fazia mais serviços. Pronto, e então ao fazer mais serviços conseguia atingir os objetivos mais cedo.”*

Eixo 5: Recursos mobilizados face às dificuldades/obstáculos

E1: *“Ainda hoje... mesmo as tatuagens... tudo o que eu faço tenho de tirar fotografia e mandar-lhe (pai). Ele não percebe nada mas [...] depois ele liga-me à noite a dizer “epá olha aquilo tá giro, aquele não tá assim muito bem, faz assim e tal”.*

“A contabilista já tinha trabalhado inclusive lá no centro de emprego, já tinha mais facilidade em fazer os projetos. Eu contactei a empresa mesmo já nesse sentido. Para fazer a candidatura. Disse-lhe qual era a ideia, ela disse-me o que eu precisava de reunir em termos de papeladas e essas burocracias todas.”

“O Facebook também é uma ferramenta, há sempre alguém que gosta, que pergunta. Tu até podes não ter trabalho mas só o simples facto de te aparecer alguém que mostre interesse pelo teu negócio e perguntar e dar-te os parabéns é um incentivo para que continues.”

“Na altura (em que trabalhava por conta de outrem) nós tivemos muitas formações nas mais diversas áreas que também me ajudou... tivemos muitas formações na área dos recursos humanos... outras na área comercial e por aí adiante...”

E2: *“Gostei muito de trabalhar naquele sítio, os recursos humanos... as pessoas... sempre muito simpáticas, muito acessíveis com as crianças. Ainda hoje eu dou-me muito bem com a educadora que fui substituir, somos amigas, trocamos ideias e impressões.”*

“Quando eu adquiri estas lojas foi sempre ele (pai) que esteve sempre aqui, à frente das obras. Foi ele que me orientou, foi ele que apoiou a nível monetário e a nível pessoal.”

“Eu tive sempre ajudas. As lojas que adquiri pertenciam a um senhor e ele teve uma empatia e sempre que era necessário na parte burocrática era sempre ele ou o meu pai. Ele disponibilizava-se para ir comigo a qualquer lado, para me ajudar.”

“Quem me fez o projeto foi o contabilista do meu pai. Entretanto [...] eu achei que não tinha o devido acompanhamento e eu comentei com o Sr. xxx (dono das lojas que adquiriu) e ele disse “a minha nora é economista e ela pode ajudá-la”. Entretanto eu falei com ela e ela pegou em tudo e foi ela que [...] tratou de tudo, da parte da candidatura, do projeto. E paguei por esse serviço.”

“Eu tenho a minha contabilista que me ajuda e me orienta quando tenho dúvidas e para lhe ser sincera não tenho nenhuma gestora que me diga “faça assim” e eu faço o que acho que tenho de fazer e tem corrido bem. Agora neste momento o que eu faço é ... tenho um esquema de pagamento e

ANEXO 7: Entrevistas organizadas por eixos

[...] vejo o que é importante, o que posso cortar e é um bocado por aí. O normal, o senso comum.”

“Eu tinha pensado numa tarde, num dia, em que elas (funcionárias) pudessem ficar em casa para resolver os assuntos delas, porque é durante a semana que se pode tratar de algumas coisas que ao fim de semana não dá. [...] Mas não dá porque as crianças precisam de nós... mas pronto, sempre que elas precisam de faltar por alguma coisa estão à vontade e eu tento ajudar. [...] E é algo que eu tenho aqui com elas... tentar ser flexíveis com elas. [...] E eu como estive muito tempo do outro lado (como trabalhadora assalariada) consigo-me pôr sempre no lugar delas.”

E3: *“A minha cunhada é técnica oficial de contas e trabalha numa empresa onde a colega faz candidaturas ao centro de emprego [...]. E eu pedi a ajuda dela, porque ela também é uma grande amiga da família e ela ajudou-me a fazer a candidatura. Foi gratuito por ser amiga, para as outras pessoas ela faz a pagamento.”*

“Dias aqui a chorar que a minha sogra vinha aqui e eu a chorar mas no dia a seguir eu levantava-me e se fosse preciso ligava-lhe, que a minha sogra é para mim como uma mãe, e dizia: “como é que é? Eu hoje vou vender aquilo tudo!” e ela diz: “como é que é possível? Eu um dia vê-la completamente em baixo - que ela vai para casa preocupadíssima -, e no dia a seguir ela tá que vai.. vende a loja toda! É incrível!” E é. Temos que arranjar alternativas. Nem que seja no Facebook... se não aparecem clientes na loja... arranja-se no Facebook. Falamos com as pessoas e vendemos. Fazer uma promoção qualquer na loja online... Há sempre uma alternativa.”

“A minha família... a minha sogra, o meu sogro... a minha cunhada [...]... a minha irmã gémea e eu vivemos na mesma urbanização, ela também tem sido um grande apoio para mim. Como sempre. É uma irmã gémea não é.. [...] Quando é preciso desabafar é com ela, ou com a minha sogra por exemplo. [...] Mas quem têm disponibilidade porque são reformados são os meus sogros, e gostam muito de mim e tratam-me como uma filha... e pronto... é daí que vem todo o meu apoio... mesmo às vezes monetário [...]. E nunca me disseram assim: “olha, desiste porque podes estar a enterrar-te.” Não. [...] E é assim que eu tenho sobrevivido. Estamos naquela fase de sobrevivência não é? Tem sido difícil, mas pronto, vamos ver..”

E4: *“Tive apoio a nível da contabilidade... foi ela que fez o projeto... a senhora que me faz a contabilidade que me fez também o projeto.*

No início havia umas coisas que não estavam muito corretas mas depois com a xxx (técnica do IEFP)

e ficou tudo bem. [...] Eles ajudaram a resolver... deram a informação útil (IEFP)."

E5: *"Eu sempre fui apoiado nesta decisão. As pessoas mais próximas sempre me disseram... "epá tem cuidado vê lá onde te metes". Aquelas coisas normais. Mas pronto, as coisas foram-se delineando, foi sendo tudo exposto aquela situação toda... a minha esposa agora... sempre me apoiou, agora esposa na altura não era. Ela sempre apoiou: "se é isso que tu sabes fazer, se é isso que queres fazer, então força". [...] Família e amigos apoiaram-me bastante. E todas as pessoas com quem eu trabalhava e com quem tinha uma relação forte. Quando souberam disso disseram-me "epá muito bem, força".*

"Na altura (da formalização da empresa) eu tinha um amigo que era contabilista. Que me disse "se precisares de alguma coisa conta comigo". E eu aproveitei. [...] Não foi complicado. Tive ajuda para realizar o projeto. [...] Falando do Centro de Emprego agora um bocadinho, o apoio que eu tive foi muito bom, o esclarecimento que eu tive na altura foi muito bom."

"Eu no início contava com uma instituição bancária que me ajudava. [...] E quando a crise começou foi muito interessante... eles fecharam-se completamente. [...] Quando a gente precisou de mais alguma coisa eles fecharam-se completamente. Então temo-nos valido só do que vamos produzindo. [...] Quando as coisas funcionam, funcionam muito bem. E há sempre um plafond guardadinho para investir no caso de haver falta. Aqui tem de haver essa gerência... não é fechar a empresa como muitos fazem... [...] Saber amealhar quando se pode para que depois possa haver aquelas fases de crise."

"Principalmente os meus pais. Sempre que for preciso posso contar com eles. Mas peço o mínimo possível. Sempre fui assim. Nunca me habituei a pedir."

"Eu faço parte de um grupo de empresários que se uniram perante um conceito americano, o BNI (Rede de Referências de Negócios). [...] Como é que isto funciona? Cria-se um grupo com empresários, todos eles gerem uma empresa, um negócio diferente, todos os negócios são diferentes. Não há concorrência direta. Então a gente aproveita os contactos deles para fazer crescer o nosso negócio."

"Eu não consigo levar trabalho para casa, as dores de cabeça que eu tenho aqui quando eu entro pela porta de casa elas ficam na rua. Sempre me habituei assim, sempre fui assim. Senão a gente não consegue viver... se eu for para casa, tiver com a minha esposa, estamos a jantar... e estar a pensar "epá tenho aquele problema aquele fornecedor" a gente não consegue viver a vida... por isso eu não sofro dessa ansiedade que se conhece. [...] Embora tenha as minhas preocupações, tenho coisas

ANEXO 7: Entrevistas organizadas por eixos

para gerir, tenho que fazer com que as coisas funcionem mas acho que tenho essa parte que me ajuda bastante.”

E6: *“O meu marido motivou-me sempre, a avançar para o meu projeto. [...] Ele é empresário e sempre achou que tinha competências para ir mais além e que trabalhar para aquecer não valia a pena. Numa coisa minha e que se calhar fosse mais compensada também por isso. [...] Eu só avancei depois de ter este suporte.”*

“Não foi difícil (candidatura ao IEF) porque tivemos um bom acompanhamento... quem nos fez foi uma entidade responsável. [...] Foi um gabinete com pessoas especializadas. Quase não analisei porque achava que não era bem a minha área. E como era um projeto que eu queria que fosse participado tinha que ser mesmo com as pessoas entendidas e que fazem isso todos os dias.”

“Mudámos para outras instalações. Portanto as coisas são assim... eu tenho de ir atrás... até me irrita estar nestes escombros... mas nós para darmos um passo à frente temos de dar dois para trás... é ver as coisas dessa forma... quando a gente gosta a gente consegue. Não perdendo a razão... E depois estamos num país em que as coisas são muito complicadas... não sei como é que é nos outros... mas sei que neste aqui é tudo muito complicado.”

E7: *“Já tinha clientes, já tinha pessoas com quem podia contar, já tinha mais ou menos assim a estrutura montada a nível de pessoas, daquilo que eu pretendia para o mercado.”*

“A dificuldade que eu senti foi mais na elaboração do processo. [...] Mas também para isso falei com uma pessoa mais ligada a essa área que me ajudou.”

“Houve gente que me apoiou... os meus pais apoiaram-me, ao princípio disseram “pensa bem, elabora bem o teu projeto, vê os prós e contras”. [...] Mas hoje quando preciso de falar um bocado ou desabafar é com ele que falo (pai). Ele gosta de ver a minha publicidade, gosta de ver... eu aposto muito na decoração dos carros... gosto que vejam os símbolos...”

“Eu também tive um motivo... e há uma coisa importante... é que eu tive o apoio da marca... da xxx (multinacional de tecnologia automóvel e de bens de consumo e tecnologia de construção)... porque eles sabiam que eu dominava este mercado, sabiam que eu tinha uma excelente relação entre clientes, pessoas e mercado... tenho um bom conhecimento do mercado... eles apoiaram-me muito também para eu abrir, para me estabelecer.”

“Porque como eu conheço o mercado... as empresas dizem-me “olha fulano fechou”. Eram

ANEXO 7: Entrevistas organizadas por eixos

empresas que eram grandes... então o que é que eu fiz? Fui buscar um desses vendedores que era um dos melhores deles. E ele está a fazer esse mercado.. [...] mas não está a apanhar toda a gente... porque eu quero é aquelas pessoas que pagam e que ainda são estáveis financeiramente... É assim que eu vou todos os anos crescendo, nas minhas vendas e naquilo que eu idealizo.”

“Eu, por exemplo, este ano investi muito na divulgação da empresa. Em publicidade. [...] E gasto muito dinheiro porquê... tudo para dar notoriedade à empresa. [...] E com isso cresci. Este ano já não vou investir tanto, eu projeto mais ou menos quanto vou gastar durante o ano, os fornecedores que nos apoiavam, este ano já não apoiam porque eles também estão muito mal. E o que eu vou fazer este ano... este ano iniciei [...] e vou ter vendas online. Porque acho que é o futuro. Então esta área também está desprotegida porque ninguém tem online vende... vende.. mas não é especialista nesta área só, vende de tudo.. Eu falei com a xxx (multinacional de tecnologia automóvel e de bens de consumo e tecnologia de construção) e eles apoiaram-me e vou ter uma página só dos meus produtos apoiados por eles na venda online. É uma estratégia que eu adotei e penso que vai correr bem.”

“Aqui ninguém espera que os clientes entrem... a gente é que temos de ir à procura deles... eu compro bases de dados... às vezes gasto mil euros numa base de dados... mas é essencial. [...] Não posso ir eu a uma empresa... E depois vou ao banco: “epá este cliente está muito mal, não tem crédito, não paga”. Eu ao comprar a base de dados diz lá o ranking.”

“E depois também tenho uma coisa que utilizo muito que muita gente não usa, que é, eu compro... imagina que uma empresa abre aqui conta corrente...[...] não abro sem pedir informações bancárias... tenho de saber com quem trabalho...[...] se eu conseguir informações bancárias muito bem... se não conseguir, compro relatórios de crédito. [...] Eu para não ter crédito mal parado sou assim... E também sou muito rigoroso nas cobranças. [...] Todos os meus colaboradores aqui dentro têm uma comissão variável. Ou seja pela venda, ou seja pela cobrança. [...] Sobre os valores cobrados tem X de percentagem... isto para quê? Para todos os dias andar em cima. É um bom incentivo.”

E8: *“A ideia surgiu através de um aluno meu que achou que eu teria condições de trabalhar e rentabilizar-me mais, por conta própria. [...] Só surgiu quando ele falou disso. Porque de resto eu ... via-me a trabalhar noutros sítios. [...] Nunca tinha pensado em lançar-me sozinha... porque não tinha apoio financeiro para montar algo, não é... e por isso... não sabendo das ILEs não imaginava como é que poderia ter dinheiro para pagar toda uma estrutura. [...] Foi uma pessoa que me acompanhou durante todo esse processo (de candidatura à ILE).”*

“Tive a Dra. xxx (técnica do IEF) a ajudar-me e tive a diretora do IEF de Coimbra também a

ajudar-me, e os meus alunos a ajudarem-me, e os amigos a ajudarem... mas também acho porque eles vêm que existe sempre esta vontade de avançar.”

“Eu acho que isso tem a ver com a tua atitude. Mais uma vez... É porque é assim, desafios eu tive-os desde sempre. Quer dizer... eu fui proibida de praticar desporto aos 14 anos e tirei o curso de desporto. [...] Não é o teu passado que influencia as tuas ações, são as tuas ações que influenciam o teu futuro. [...] Tens de te adaptar... ou tens o perfil e dizes “eu quero isto e por isso vou-me adaptar”. [...] Pegar e dizeres assim “ok eu já percebi que a minha agenda é feita nestes dias, a estas horas... eu tenho X pessoas, que tenho que fazer X por mês. Tenho que acreditar nisto”.

E9: *“Porque tive 14 anos nos EUA e [...] não sabia para onde me devia dirigir. E foi quando a Dra. xxx (técnica do IEFPP) teve muita paciência comigo porque os papéis vinham para trás, ela telefonava-me, ela mandava-me ir lá novamente. [...] Depois de uns dias uma pessoa lá dentro a fazer perguntas “porque é que você não se torna sócia da ACIC (Associação Comercial e Industrial de Coimbra), paga uma mensalidade e eles aconselham-na”, aí foi quando eu me tornei sócia [...] e eles têm lá uma Dra. e ela é que me fez o projeto. [...] Ela sempre me ensinava como deveria ser, não faça dessa maneira... pronto. Ela depois também me indicava para ir ao centro de emprego falar com a Dra. xxx (técnica do IEFPP) que também teve muita paciência comigo.”*

“O meu pai cultivava ainda o quintal e dava-me umas coisinhas... alfaces ou couve, azeite... todas essas coisas que eles tinham em casa eles iam-me dando... não precisava de comprar nada disso. E foram-me ajudando (durante o tempo em que estive desempregada), se fosse preciso financeiramente também me ajudavam mas a esse nível não foi preciso porque também consegui conciliar as coisas com o dinheiro que eu tinha cá... e o dinheiro que tinha trazido de lá (que juntou do trabalho nos EUA) assim só para os primeiros meses e assim.”

“Emocionalmente... principalmente o meu pai... pronto eu sou filha única e dou-me muito bem com a minha mãe mas acho que o meu pai foi assim a pessoa que com eu sempre mais... ainda agora não é... daqui a pouco vou fazer 50 anos... e o meu pai é sempre aquela pessoa, ele mesmo preocupa-se de manhã, se ele não me vê. [...] Temos assim uma ligação muito forte não é... e pronto ele também me dizia “olha não te preocupes, vai tudo correr bem...” não foi muito do agrado dele quando eu vim para aqui... porque já tinha passado por aqui muitas pessoas (no café que adquiriu) [...] e por incrível que pareça ninguém foi muito sucesso. [...] E a minha filha também coitada também... tava comigo e também temos uma à outra... porque a outra está longe não é (a outra filha)... mas a gente tínhamos uma à outra, o meu marido é aquela coisa de queria vir para aqui, queria vir para aqui, tinha as atenções focadas aqui. A minha filha [...], nós as duas tínhamos assim uma ligação muito..

mais eu com ela e até mais do que com o meu pai e com o meu marido. O meu marido para ele ia tudo correr às trinta maravilhas não é... O meu marido mesmo agora... eu estou sempre com medo... preciso pagar isto e pagar aquilo e ele diz-me “não, não... tudo bem”... eu sou mais realista.”

E10: *“Em vez de criar apenas a minha empresa sozinho e sem clientes fui comprar os clientes dele (adquiriu empresa a outro microempresário). [...] Só que fui comprar a marca e os clientes e o site e uma série de coisas.”*

“Eu tenho um princípio que é: eu não invisto, não vou pedir um empréstimo para montar o estabelecimento ou para pôr uma publicidade no carro ou para uma coisa qualquer. Eu não peço empréstimo. Faço um cliente, o cliente pagou-me um valor, eu vou com esse valor a uma casa de publicidade, faço a publicidade para o carro. [...] Eu cresço à medida do negócio, não quero crescer com o exagero. Gastei 10 mil euros numa coisa e agora... não retirei retorno.”

“Eu trabalho com outras pessoas. Eu criei parceiros, eu não tenho tempo para fazer tudo e há serviços de eletrónica, etc. que eu levo o equipamento a pessoas especializadas. Pessoas que eu conheço, de confiança e pago-lhes a eles o serviço. [...] Quando os problemas atingem uma complexidade muito grande eu arranjo outras pessoas que consigam resolver os problemas. [...] Eu não vou querer pensar que eu tenho uma experiência em que consigo abarcar tudo. É impossível.”

“Prefiro cobrar mais e vou à casa do cliente, o cliente não sair do sofá, entregou-me computador e eu devolvo-lhe o computador numa hora marcada na altura, do que o cliente estar a ir não sei a onde, e vai acabar por ir ao Continente, ou à Worten, ou a outro sítio qualquer entregar o computador para reparar. E o serviço que eu estou a fazer é especial. Eu até estou a pensar um pouco nos idosos, porque já tenho muitos clientes idosos.

“Eu não só nunca pedi um empréstimo, não tenho direito neste momento a um subsídio de desemprego, nem nunca fui buscar o subsídio de desemprego quando tive direito a ele. Eu nunca na minha vida dependi da Segurança Social ou do Centro de Emprego, seja para o que for. [...] Se eu não conseguir sozinho eu não vou conseguir... se eu conseguir com uma muleta, se a muleta me falhar, eu vou falhar. Eu [...] estou a crescer por mim. Estou a levantar-me sozinho. Se alguém me estiver a ajudar a levantar e eu ainda não me tiver levantado completamente e a pessoa me largar, eu vou cair. Se eu me estiver a levantar sozinho ninguém me vai deixar cair. E isso nota-se agora, as pessoas estão a perder cada vez mais regalias, muitas pessoas que se calhar largaram o emprego e até conseguiram ir buscar o subsídio de desemprego e estavam com a intenção de virem a investir o dinheiro todo por inteiro, provavelmente vão ter problemas brevemente. Isso vai ser reduzido ou diminuído, ou vai desaparecer. [...] Não quero pensar em subsídios nem sequer de chegar à banca e

pedir um empréstimo. [...] A ideia é: os subsídios que existem não servem para as pessoas crescer... uma grande empresa não pode ter a mesma lógica que eu. Porque eles sabem que se pedirem 200 mil euros, conseguem comprar aquela marca, conseguem produzir logo assim e assado. E não têm esse dinheiro mas sabem que vão ter um rendimento. Para mim não, é muito mais difícil eu calcular um tipo de serviço e o meu tamanho de empresa é muito mais pequeno para eu ter a certeza que me vou aguentar. Só tenho um serviço, esse serviço é o meu tempo. Então eu faço uso do meu tempo e o retorno é o meu capital. Se eu não tiver retorno eu não tenho o negócio, eu não perco nada, a queda é menor... é claro, fico mais frustrado se calhar do que as outras pessoas porque perdi uma ideia, mas em relação às falhas... os negócios que tive para trás, ideias que tive para trás... ainda existem, eu deixei foi de as divulgar. Ou seja, elas estão lá latentes e são complementares de outras coisas. [...] O serviço ainda existe e eu ainda consigo prestá-lo e ainda ganho dinheiro daquilo. É pequenino mas ainda se ganha qualquer coisa.”

“O único apoio técnico que eu tive foi alguns esclarecimentos com um contabilista. Uma pessoa amiga. [...] Tivemos de fazer interpretações da lei, nada de transcendental... eu conseguia fazer (frequentou licenciatura em Direito). [...] Não achei complicado. [...] Eu conseguia perceber aquilo mas queria ter a certeza, porque o contabilista sabe as coisas sem olhar para lado nenhum. Não tem que estar à procura.”

“O ideal era não estar coletado sequer. Prestar serviços... não há recibos, não há faturas, não há nada... e acabou-se, levo o dinheiro para casa e não pago nada ao Estado. Isto seria o ideal. Mas como nós temos que pagar impostos, eu tinha que estar coletado, se eu pudesse não estar coletado e fazer exatamente a mesma coisa que eu faço... era na hora. Tanto que a prestar serviços, se as pessoas não pedirem fatura também não vou dar a fatura, não vou dizer “ah mas eu faço a fatura”... não vou insistir...”

“É assim, a minha companheira sempre me apoiou, porque o facto de vivermos juntos... há sempre um apoiou nem que seja “já experimentaste isto, já experimentaste aquilo?”. Em termos de ideias e mesmo financeiro. [...] Se for preciso ela neste momento contribuiu muito mais para a casa do que eu. Mas pronto, é a evolução das coisas, no passado era o contrário, quando ela estudava eu era o único a trabalhar e era eu que contribuía. [...] A família também. Eu tenho uma família que sempre, sempre, sempre me apoiou. Os meus pais são pais galinhas. [...] Eles sempre me apoiaram. [...] E isso é uma rede muito, muito forte. Acho que a família é a coisa mais importante.”

Eixo 6: Riscos percecionados como maiores ameaças ao estabelecimento por conta própria

E1: *“Começar a acumular dívidas que não as consiga pagar. E começar um mês sem nenhuma marcação. Que é o que acontece quase sempre. Às vezes só na quarta semana é que começo a marcar para a primeira... é estar sempre na corda-bamba.”*

E2: *“Eu gostava de cumprir a minha palavra com o Centro de Emprego. Tenho uma responsabilidade para com eles. Esse é de facto neste momento o meu maior medo... porque eu quando quis avançar sabia que tinha esta responsabilidade para com eles. E também de contrair dívidas.”*

E3: *“As dívidas, sem dúvida. Que é muito fácil de criar. [...] Enquanto não vejamos o investimento pago... porque eu só tive a ajuda de 5 mil euros... é que começo a ter algum lucro... quando eu tiver as despesas pagas. Temos é de ser sempre inteligentes e saber como é que vamos conseguir pagar as despesas.”*

E4: *“É a situação financeira e económica do país... o medo que as pessoas têm... é um pouco a incerteza do dia de amanhã...”*

E5: *“O maior risco neste negócio é não entrar ninguém pela porta. [...] Em todos os negócios é assim. É o maior risco. É ter a porta aberta e não entrar ninguém.*

“É a bola de neve. Quando se começou a saber da crise, [...] nessa altura em que as pessoas começaram a deixar de investir eu comecei a ficar um bocado preocupado. [...] Crise. E agora? Deixo de tomar o café. O facto de eu deixar de tomar o café, ou seja, de me retrair no investimento, que é isso mesmo... deixo de tomar o meu café... é uma bola de neve muito grande. E é só um café. Eu estou a falar de uma pessoa, agora imaginemos milhares de pessoas.. [...] E que gera desemprego, gera empresas a falir, etc. e estamos a falar de um café. Agora imaginemos com as milhares de coisas que as pessoas deixaram de fazer. [...] O risco é mesmo esse, é ninguém nos entrar pela porta, não fazermos rodar a nossa economia interna. Temos de fazer o dinheiro circular. Se isso realmente acontecer, deixar de funcionar, eu fecho. Não tenho qualquer ressentimento e

ANEXO 7: Entrevistas organizadas por eixos

começo a pensar na vida de outra forma. Mas esse é o maior risco. Mas esse é mesmo o patamar último. É o fim da linha... não quero avistar isso mas se tiver que ser...”

E6: *“O maior risco... para já... a parte monetária é muito importante hoje em dia. Isso tem de ser bem equacionado. E tem de ser um projeto bem feito, com pés e cabeça. Bem orientado. As pessoas saberem bem o que é que querem. [...] Não é só: “agora quero ser empreendedor.”*

E7: *“Vemos muitas insolvências... muitas falências, muita gente a fugir... É preciso ter cautelas... [...] O maior risco é o crédito mal parado... E não conseguires assumir os compromissos com os funcionários, que é o principal.*

E8: *“Acho que se cria muita expectativa quando afinal não é uma ajuda (referindo-se ao apoio dado pelo IEFP para a criação do próprio emprego). Porque é assim, uma coisa é nós pedirmos empréstimo ao banco, [...] e se as coisas não correrem bem eu posso ir trabalhar para a China e continuar a pagar o empréstimo. Outra coisa é pedir um empréstimo ao Estado e se as coisas não correrem bem ter de estar aberta na mesma. [...] Não que isso não tenha sido dito... mas não é dito a grande probabilidade que existe de não correr bem... porque Portugal não é um país de empreendedores. E não é um país que ajude os empreendedores. Ajudar um empreendedor não é emprestar-lhe 30 mil euros e esperar que as coisas corram bem. Porque ao longo de 3, 4 anos são precisas outras condições. Ou o apoio da Segurança Social... ou não pagar IVA tão cedo, ou não deveria pagar tanto ou do tipo “olhe tem estas coisas no projeto mas se vir que isto não se adapta mudar para outras”. Haver maior flexibilidade. Que não existe e que condiciona não é. E uma pessoa depois fica amarrada durante 4 anos. É complicado. Tu não sabes qual é o futuro, não sabes como é que é... [...] As coisas não são adaptáveis às mudanças.”*

“Se eu agora terminar hoje a empresa tenho de devolver tudo. Coisa que já me era dada por direito (referindo-se ao subsídio de desemprego), não tendo que trabalhar para isso. No fundo se tu olhares para isto pensas assim “não é rentável ser empreendedor”. É mais rentável viver às contas do Estado. Porque eu tinha o direito de não aceitar nenhum emprego que fosse inferior ao meu cargo ou inferior ao salário que eu recebia. [...] Se eu trabalhasse por conta de outrem e ficasse desempregada recebia o subsídio de desemprego. Sou uma empreendedora, se a minha empresa correr mal eu não tenho direito sequer ao subsídio de desemprego. Eu estou grávida, tenho uma gravidez de risco e não posso deixar de trabalhar. Se fosse por conta de outrem eu recebia um

subsídio de gravidez de risco. Neste momento se for para casa não trabalho aqui e apenas não pago a segurança social mas não recebo nada. E por isso é assim... obviamente que não é recompensador ser empreendedor. Em Portugal compensa é trabalhar por conta de outrem. [...] A nível social se alguém me perguntar eu digo “pá esquece lá isso de ser empreendedor, isso é para os sonhadores, é como ser comunista não é... tudo muito bonito na teoria mas aqui não funciona. E em Portugal não funciona.”

“Portugal também não tem o hábito de apoiar os empreendedores... tu não vais ao supermercado da esquina porque a Dona Maria decidiu abrir um supermercado biológico ao teu lado... tu vais ao Continente porque é mais barato. [...] É por isso que Portugal não cresce. Ao contrário dos outros países, nós queremos o facilitismo. Nós não nos entreatudamos. [...] Nós fazemos aquilo que, de momento, é o mais fácil.”

E9: *“Ela (contabilista) ainda agora me falou no xxx (outro restaurante), um restaurante com tanta fama, diz que tem lá um papel na porta, tá fechado... também tem dívidas por todo o lado e eu não queria que isso acontecesse comigo... pronto... eu tenho um contrato com o Centro de Emprego. [...] Que o contrato é 4 anos. [...] E depois andamos ali debaixo do olhar deles.”*

“Eu sei que as coisas estão muito más porque [...]quando a Makro abriu, passado 1 mês ou 2 as caixas estavam cheias ao Sábado. Eu agora vou lá ao Sábado e têm 2 caixas abertas. Isso é mau sinal. Falam em despedir pessoas... o Recheio já alargou horário, já está a trabalhar ao sábado de tarde e que nunca trabalhou ao sábado de tarde e elas dizem (as caixas), e é certo, o que é que elas estão lá a fazer porque não aparece lá ninguém. E a gente nota, não é... e é esse medo que uma pessoa tem. O meu medo maior...”

“Se aparecesse alguém neste momento para abrir um negócio eu ia desviá-la. Eu não ia aconselhar. Ia prepará-la para dizer que está muito mau para quem já cá há tempo, pior ainda para quem ainda vai começar o negócio. Porque a lei exige muitas coisas, muitas burocracias. Essas coisas do HCCP (Higiene e Segurança no Trabalho), tudo isso são tretas. É preferível ter a comidinha em ordem, a comida chegar à mesa toda com higiene. [...] E depois vem aí a ASAE... essas que só vêm para prejudicar-nos a nós... e nós trabalhamos tanto... [...] E todas essas empresas levam dinheiro. Não é? Todas elas é uns exames médicos. Que um médico de família pode fazer mas tem que haver médicos de higiene e segurança do trabalho... é a mesma coisa! [...] Porque lá na América não exige tantas coisas assim. Eles têm as fiscalizações, têm tudo também mas não exigem tanta coisa assim. Nada destas coisas assim. Por isso aqui em Portugal eu dizia à pessoa “olha, pensa duas vezes, vai dormir, acorda e volta a pensar porque é um risco muito grande”.

E10: *“Acho que o caminho que estou a fazer não é nada fácil. O aspeto mais complicado é a questão do financiamento e esse é um aspeto que eu já meti na cabeça que o negócio tem de se financiar a si próprio, porque eu não estou numa atividade que precise de comprar uma máquina caríssima... podia, e há áreas que eu podia precisar desses instrumentos. Mas como não há (financiamento), não existe, se alguém precisar daquilo eu recomendo outra casa e o outro é que gastou o dinheiro na máquina. Eu não vou abrir um estabelecimento, não me vou endividar. [...] Nós vivemos numa sociedade que é o crédito. [...] Eu estou a lutar para fugir dele. Porque sei que aquilo é um modelo que não é de fiar, ainda mais em tempos de crise, e os ciclos económicos... nós estamos numa fase má. [...] As pessoas pedem crédito e não é avaliado a rentabilidade ou sustentabilidade dos negócios.”*

Eixo 7: Impactes associados à transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria

E1: *“Se pensarmos em termos de flexibilidade de horário, todos os dias vem para aqui, está aqui meia hora que é para a mãe poder tomar banho descansada e vestir-se [...]. E às sextas-feiras eu fecho a loja mais cedo e depois fica comigo, para lhe dar banho, o jantar. Lógico que se eu tivesse na loja não dava não é. Mas se depois se pensares, lá tinha subsidio de férias, de natal, dinheiro.. Sabia que tinha aquele horário e tinha que o cumprir mas também não fazia mais.*

“O emprego é importante no sentido que é muito bom saber que no início do mês à partida chegas ao final do mês e que vais ter o teu ordenado e que te permite pagar as tuas contas a tempo e horas. Agora pensando ao contrário, como patrão e empregado que eu sou, também é vantajoso tu pensares assim: “o trabalho depende de mim e a faturação é consequente da mesma”. Tudo depende um bocado da tua dedicação. Mas também é aborrecido começares um mês a saber que vais ganhar zero não é? À partida o “zero” é garantido.

“Se vieres cá daqui a um ano não sei que resposta te irei dar porque as coisas podem melhorar. Mas num ano (tempo de vida do empreendimento), se formos a ver financeiramente, se foi positivo, não foi. Foi positivo no sentido de que não tenho dívidas. E as coisas estão a encaminhar... antes podia passar uma semana sem me aparecer ninguém. Agora é difícil passar um dia sem me aparecer alguém.”

“Em mim não sei se mudou muita coisa. Se calhar trabalho mais horas ou empenho-me ainda mais do que me empenhava antes. Estou mais feliz [...], não tenho alguém sempre em cima a avaliar o que eu faço. Se calhar é pior porque eu é que avalio o que fiz durante o dia. Mas estás a trabalhar para ti e estás a fazer alguma coisa que tu gostas.”

“A nível social é importante no sentido de conseguir ampliar o meu núcleo de amigos e contactos. É muito útil. Tenho muitas enfermeiras... quando tenho de ir ao hospital é só telefonar.”

“Não estou a dizer que se as coisas correrem mal que não volto a fazer o mesmo. Se calhar não me importo de voltar a ter patrão não é.. Não tenho qualquer tipo de problema com isso. Por isso é que te disse... ganha-se umas coisas e perdem-se outras. Agora, também tenho noção que os negócios não se fazem num ano...”

E2: *“Quando era trabalhadora por conta de outra pessoa era bom porque recebia os subsídios e agora abduco. Mas por outro lado, tinha um horário para cumprir. E agora sinto-me mais desafogada porque se há alguma situação na escola do meu filho, eu posso ir logo lá. Posso estar*

ANEXO 7: Entrevistas organizadas por eixos

100% com ele se for necessário. É bom estarmos do outro lado, porque não temos aquela responsabilidade toda, é chegar, cumprir o nosso papel e sair... Mas por este lado tenho toda esta responsabilidade, gerir, ver se está tudo bem, porque eu tenho de estar sempre em cima... de acompanhar o processo todo, mas também sei que se tiver que sair saio e não me pesa tanto como se fosse eu a trabalhadora.”

“A parte burocrática rouba muito de mim. [...] Mas no verão tentamos tirar sempre uma semana para tratar dessas coisas e eu fazer com elas... mas não é fácil. E é um bocado frustrante porque eu não consigo fazer aqui o que já fiz noutros sítios... a parte pedagógica.”

“Uma das maiores dificuldades que eu senti foi que a minha vida deixou de ser a pessoal e a profissional e passou a ser um todo... porque eu vou para casa também trabalhar. Porque aqui eu estou com as crianças, e em casa tenho que fazer a outra parte, os pagamentos, gerir tudo. Antes, quando trabalhava por conta de outrem, sabia que saia dali e desligava. Como educadora tinha que fazer planificações... mas é diferente, para já é uma coisa que me dá prazer e não considerava isso trabalho entre aspas... Agora não... agora sei que saio daqui que tenho uma família e depois ainda tenho que trabalhar a parte burocrática, porque há sempre acertos a fazer, mudanças, alterações.”

“Estou bem, realizada. Se bem que sempre me senti realizada olhando para trás, sempre gostei do que fazia e foi muito bom, foram experiências muito boas. Agora tenho mais responsabilidades... mas sei lá... a balança anda por ali... mas a mudança foi positiva [...]. Prefiro como estou agora. Por causa de toda a disponibilidade que tenho... até porque fui criada num ambiente assim. O meu pai é construtor civil e não tem horários, faz o que quer. . Eu vivi naquele ambiente e para mim esta é uma realidade que eu encaixo. A mudança foi sem dúvida positiva. Estou na minha área e tenho disponibilidade.”

E3: *“Realmente aí vivi bem (durante o desemprego), agora é mais complicado [...] porque ainda não consegui tirar nenhum vencimento da loja e há alturas que uma pessoa pensa “fogo... nunca passei por isto” e ter de se contar os trocos... isso é complicado... eu ainda consigo às vezes tirar uma ou outra coisita do caixa nem que seja para beber um café ou ir ali às compras mas já houve alturas que no início da loja que não conseguir ter nada e é uma angústia.”*

“Hoje também já vejo tudo muito diferente [...]... se as pessoas tivessem a mínima ideia das despesas que a entidade empregadora tem para os sustentar (empregados) e para sustentar aquela empresa, pensavam melhor na forma como recebem os clientes. Um patrão uma vez disse-me que é o cliente que nos paga o vencimento e realmente é uma verdade. Existe muita gente que não tem essa

noção e desde que abri a loja noto mais isso.”

“Eu nunca contei assim os trocos nem nunca.. havia uma conta para pagar e tava lá dinheiro na conta, e agora não [...]. É muito complicado [...]. Mas pronto, eu já sabia que isso ia acontecer no início. Nós já temos de estar minimamente preparados.”

“Mas eu tive muito medo de me deixar ir abaixo... durante este ano não sei como é que vai correr agora esta coleção... mas tive muito medo de perder a coragem durante este ano... Porque antigamente uma pessoa tinha um trabalho, chegava ao final do mês e ele estava lá não é? A gente saía e não estávamos preocupadas com as contas dos patrões [...]. Desde que o meu ordenado lá estivesse naquele dia era problema deles. E uma pessoa ter de pensar o que é que vai encomendar, porque é que vai encomendar, se vai vender, se se justifica, se é muito, se é pouco, depois é as contas para pagar, depois é a loja para arrumar, depois é os clientes para atender, e ser sempre muito simpática para o cliente, depois é a casa, porque não é só loja, é casa, e no fundo eu tenho dois bebês... a primeira é a minha filha... e a segunda é a loja... (risos). É complicado.”

“Em termos pessoais, boa (a mudança)... porque cresci muito... isso sim. Em termos financeiros... [...] Eu às vezes tenho 1.600 euros para pagar... e vou à conta e tenho 2 euros... pá eu tenho que ir à luta... eu viro tudo... eu faço promoções... faço trinta por uma linha para conseguir aquele dinheiro para pagar as despesas...” e foi isso que eu ganhei com a abertura da loja... porque eu antigamente nunca tinha passado por essa situação... [...] Aninhava-me logo. [...] E agora não. Tenho que me desenvencilhar sozinha.”

Em termos sociais... lá está ... aquela situação dos vizinhos e alguns amigos que não vêm... e eu às vezes sinto-me um pouco mal por causa das justificações porque é que não compram, porque é que têm, porque é que não têm... claro que eu gostava que me viessem comprar a mim... sempre ajudava nas despesas. [...] mas as pessoas não têm que vir dar-me obrigatoriamente justificações do que é que compram e porque é que compram... e se calhar já sou vista de forma diferente porque as pessoas passam por essa ansiedade porque sentem que têm essa justificação para me dar. Mas eu não quero justificações de ninguém... acho que foi a única coisa que mudou para com as outras pessoas...”

“Já houve uma altura em que houve muitas discussões... e vi mesmo que o meu casamento ia por água abaixo por causa da história da loja... porque quando eu tenho umas despesas de 8 mil euros... e a loja fez 3 mil... é lógico que o casal vai abaixo...por mais que eu precise do apoio dele... é o que ele diz... não há dinheiro que resista... uma pessoa estar habituado a ter dinheiro sempre na conta e ter de prescindir disso por causa de um projeto que é meu... [...] porque ele tem uma vida ocupada... tem o emprego dele e ainda tem a empresa dele... [...] Isto do negócio interfere em tudo.. tudo.”

E4: *“Trabalhar por conta própria acaba por ser mais complicado. Mesmo que se tenha de levar trabalho para casa há uma segurança diferente do que ser trabalhadora independente... não há tanta paz de espírito. Trabalhar por conta de outrem... temos de ser cumpridores dos nossos deveres mas também temos os nossos direitos que devem ser assegurados. [...] A não ser que haja problemas a nível da empresa, temos a certeza de que podemos gerir melhor a nossa vida.”*

“Neste momento não tenho a certeza se foi a decisão mais correta nesta altura. [...] Estou com muitas dúvidas... Acho que se as coisas tivessem a correr melhor... sim... tanto a nível pessoal como profissional... era bom. [...] Neste momento as coisas estão complicadas... está-se a ver o dia-a-dia... a ver se as coisas vão melhorar... às vezes também penso que se calhar devia ter ficado sossegadinha no meu lugar e ir tentando procurar emprego (na altura em que estava desempregada).”

“Todos os meios... todas as energias... pessoais e familiares... um sonho que não sabemos se poderá continuar a concretizar ... ou que se terá um fim próximo.”

“Não sei se mudei... gostaria de mudar... não devia ser tão intuitiva. Quando coloco-me um desafio tento levá-lo ao máximo... e se calhar devia pensar melhor e ... pesar bem os prós e os contras... não ir tanto pelo desafio em si ... deixar um pouco de lado as questões de base... se calhar foi isso que me levou a abrir o negócio...”

“Nós somos o que somos não é por fazermos isto ou aquilo que somos diferentes ou merecemos mais valorização... [...] Apesar de ser um estigma para algumas pessoas... eu sou licenciada e maior parte das pessoas quando sabem parece que ficam de boca aberta... admiradas... porque é que eu estou aqui a fazer... dá-se essa situação... mas isso são estereótipos que as pessoas criam. Ao qual tento não ligar muito.”

Então agora é viver um pouco na expectativa... porque também abri o negócio pelo Centro de Emprego, e se o fechar também terei de devolver algum dinheiro. Por isso, uma vez que a minha disponibilidade financeira também foi praticamente toda investida neste local, há que pensar um bocadinho como resolver a situação.”

E5: *“Acho que no nosso próprio negócio é diferente... Aqui a gente pode puxar para o que queremos, podemos esticar-nos até onde nós queremos. Naquela situação não (trabalho numa empresa por conta de outrem)... é aquilo, é aquilo e aquilo mesmo. Muito limitado. É fazer render ali*

e mais nada.”

“Eu faço as duas coisas... sou o patrão e o empregado. [...] É complicado viver as duas coisas. Porque uma coisa é ser patrão... Ser patrão tem a parte da gerência da empresa, gerir, pôr tudo a funcionar e tudo bem... não faz mais nada... é isso e dar nas orelhas aos empregados (risos). Agora eu tenho o meu tempo para gerir, tenho o tempo para trabalhar e tenho tempo para cobrar ainda. Acaba por ser um bocado complicado. Mas pronto, faz-se muito bem.”

“Neste momento penso que a posição que eu ocupo é mais gratificante (como empresário). [...] Fazendo um balanço desde que eu saí (da carreira militar), não é... até agora... acho que as coisas estão boas e sinto que as coisas estão num bom caminho.”

Não tenho que dar satisfações a ninguém... Mais liberdade... tenho de gerir aquilo que eu tenho. [...] É diferente... Acabo por fazer coisas que lá não fazia. Embora gerisse... mas era diferente. Acabei por criar mais contactos do que tinha... Nós conhecíamos gente de norte a sul do país... das bases militares... tinha imensos contactos... mas cá fora criei laços... muito maiores (enquanto trabalhador por conta própria). Por isso é mais gratificante a posição que ocupo agora. Diga-mos assim, não há ressentimentos.”

“Talvez tenha mais sucesso naquilo que faço. Do que tinha... eu antes fazia uma décima parte daquilo que faço agora. Limitava-me a desempenhar o meu papel, o meu trabalho... era aquilo e aquilo mesmo. Agora estou a criar... é uma bola diferente...”

E6: *“Desde que estou com este projeto tenho muito mais liberdade de horários, acabo por ter mais tempo para eles (filhos) porque consigo conciliar o horário e ajustar com as pessoas que aqui trabalho, tenho essa facilidade... enquanto que na outra empresa não porque na outra empresa eu também estava sozinha, não tinha ninguém praticamente para conciliar os horários. E depois também quando estive em Lisboa foi complicado, valeu pela experiência mas foi complicado para dar essa parte (tempo para a família), porque saía de casa às 8h da manhã e entrava à meia-noite.”*

“Nos primeiros tempos... e ainda hoje digo que foi a melhor coisa que fiz. Foi dar aquele passo... apesar de o fator medo condiciona... em dar o passo. Não me venham cá dizer... Porque é uma situação muito cómoda nós estarmos a trabalhar por conta de outrem. Não temos que nos preocupar com nada. Ser empreendedor e ter um trabalho que é nosso implica... é bom... tem aspetos muito bons mas tem outros maus. Maus no sentido em que nos dão preocupações... em que temos a parte das finanças, dos impostos, [...] temos responsabilidades sobre tudo... portanto é diferente...”

“Tem coisas boas e tem coisas menos boas. Mas que fazem parte de quem arrisca, de quem quer ser

ANEXO 7: Entrevistas organizadas por eixos

empreendedor. [...] Foi uma mudança boa. Apesar que estou com a corda ao pescoço... (risos) mas sei que vai mudar e vai ser diferente e vou aguentar custe o que custar... isto vai ter de dar algum rumo... [...] Agora levámos um bocado também com isto tudo que está a passar (crise)... mas vamos ver... entre vivos e mortos... Mas nada arrependida! Houve alturas que acho que até comentei com eles que até devia ter sido era há mais tempo. Ao menos tentei. E tentámos de uma forma responsável, organizada, isso tentámos.”

“Está a ser difícil. Não está a ser fácil, porque isto depois mexe com o ambiente familiar, mexe com a casa, com a nossa disposição, com o nosso dia-a-dia... Não gostava de levar estas coisas para casa... “O que é que mudou... Acredito muito mais nas minhas capacidades, a vida é uma constante aprendizagem. [...] Estou mais calma, direcionar as coisas para aquilo que é mesmo importante... depois a idade também nos ajuda a ver as coisas de uma outra forma...O tempo vai dando essas dicas... em que... agora já estás na reta final portanto... não podes...(risos). Não adianta agora querer tudo... é ir com calma e desfrutar também das coisas boas que se tem... Damos mais valor às coisas nossas, a coisas simples... isso é importante...”

E7: *“A outra parte era excelente... (risos) enquanto empregado era muito bom... (risos). Eu não digo que... aqui tenho outras satisfações, mas enquanto empregado... a gente também tinha um bom ambiente... eu era gestor de uma unidade de negócio. [...] Era melhor, era. Menos responsabilidades obviamente, ganhava bastante melhor, tinha mais liberdade. [...] Aqui é mais... estou mais agarrado ao negócio, não posso sair tanto. Lá tinha mais pessoas, aqui não... aqui estamos uma equipa muito pequenina.”*

“Às vezes penso “antigamente a gente chegava... subsidio de férias...” tão bom não é?... e o de natal... tão bom... Eu viajo muito, desde que abri o negócio saí duas vezes não é?... Porque temos responsabilidades e as coisas não estão fáceis. Quando temos um negócio temos de olhar para ele como o nosso negócio, tem de se viver isto, se a gente abandona aqui o barco...”

“Tem prós e contras. Ando mais stressado com certeza... mais preocupado, há meses em que as coisas não correm bem e a gente não dorme. Mas depois também há as partes positivas, que quando as coisas se resolvem é uma alegria... quando se fazem negócios... por exemplo, a semana passada não vendia nada, andava assim abatido... e pronto não vai correr bem este mês... este fim de semana as coisas melhoraram a gente pronto, alegrou logo.”

“Eu preparado estava (referindo-se aos desafios associados à transição). Não estava era preparado para o que está a acontecer a nível europeu e mundial, toda esta recessão que está a acontecer não é... porque aquilo que eu poupei, porque eu ganhava bem mas também poupava

muito e tinha um bom pé-de-meia, também já o investi todo nesta empresa. Isso é que me preocupa um bocadinho, mas pronto, é um risco. Quem está no negócio... Mas vejo as coisas numa perspetiva positiva. Porque eu também vejo muitas pessoas ao meu lado que não se estão a aguentar e estão a fechar empresas e para mim é um nicho de mercado que eu vou aproveitar.”

“A minha filha este ano vive comigo, a mais velha, a mais nova diz “agora tens menos tempo, vens menos vezes cá”. Essa é a que se queixa mais se calhar. É mais a correr. Em casa somos 4. [...] Então somos 4 e andamos sempre a correr... sempre, sempre. [...] Depois também não tenho tanta disponibilidade para ir fins de semana para fora... às vezes íamos à semana, íamos ver a bola, futebol... [...] Por isso não estou tão disponível porque eu encaro isto como sendo o principal este momento da minha essência não é... do meu viver, é a empresa...”

E8: *“Por exemplo, eu se pensar que eu tinha direito ao subsídio de desemprego durante 3 anos a receber cerca de 1400 euros por mês. Era muito mais lucrativo [...] do que estar aqui a não receber nada... porque eu não tiro lucro da empresa há dois anos.”*

“Eu não gosto de trabalhar por conta de outrem. Eu não sou boa a trabalhar com salário fixo por mês. Não acho que isso seja justo em qualquer tipo de situação. [...] Acho que deves receber em proporção daquilo que entregas à empresa. Por outro lado, claro que vês a conjuntura atual e dizes assim “quem me dera estar a trabalhar por conta de outrem, quem me dera ir para casa com uma baixa, quem me dera poder tirar férias e ser remunerada pelas férias, quem me dera ter direito a feriados e a fins de semana, quem me dera fechar, sair às 7 da tarde, ou às 5 da tarde ou às 3 da tarde como um funcionário público, e ir para casa fazer as minhas coisas e não pensar se tenho salários para pagar no final do mês”. Por isso, assim ao nível de descanso e de benefícios, obviamente que racionalmente sei que é muito melhor. Mas [...] dentro dos valores que fui criada acho que todos nós devemos ser empreendedores, todos nós deveríamos trabalhar mais, a fazer por ganhar por aquilo que fazemos.”

“São realizações diferentes, não me sinto mais realizada porque eu sempre fui realizada em qualquer trabalho que tive. [...] Estou realizada agora mas também fui realizada no passado [...] Tem os prós e os contras. [...] As coisas são como são e tu tens que as aceitar porque tu também fizeste uma opção não é.”

“A nível pessoal é complicado porque tu deixas de ter uma vida pessoal para teres uma empresa. E uma empresa é com um filho. Então tu deixas de poder ter noites descansadas, deixas de poder sair com os teus amigos, deixas de poder ter fins de semana, deixas de poder ter férias porque quem tem negócio não pode ir de férias. Porque o negócio fecha. Quem tem negócios não pode dormir à noite.

Porque se o negócio corre bem tens de pensar em estratégias para tê-lo em altas... se o negócio corre mal tu tens de pensar em estratégias para o fazer subir. [...] Tu tens que te esgrouvinhar para conseguires pelo menos pagar salários, impostos, etc. por isso tu perdes a tua vida pessoal. Perdes a possibilidade de teres um relacionamento normal. Porque a pessoa que está ao teu lado deixa de ter o teu tempo. [...] Fica complicado de teres uma família. [...] Ou tens uma família forte ou então vives para aquilo. [...] Porque tu nunca sabes como está o dia de amanhã. Enquanto se eu tiver por conta de outrem o dia de amanhã está garantido pelo menos estás com fundo de desemprego, quando se é empresário não está.”

“Depois a nível de empresa, [...] não podes pensar só em ti. [...] Tu tens que pensar que quantos mais empregados tens, mais famílias dependem de ti. [...] Tu abdicas do teu salário para pagares salário a outras pessoas. [...] Tu abdicas de ter luz em casa para poderes ter luz no teu espaço. E isso é difícil. É tu viveres em função de não seres como as outras pessoas, que são teus clientes e são teus funcionários e muitas vezes isso não te ser reconhecido porque as pessoas acham que todo o empresário tem dinheiro, é sacana e explora. E por isso não é fácil. Mas também tens muitas outras recompensas. [...] És tu que ditas as regras, és tu que defines o que fazes, o que não fazes e como fazes. Isso tudo é bom, não é. [...] E depende, se eu for uma pessoa que não sou empreendedora e não tenho iniciativa então não devo abrir uma empresa. Nunca vai dar certo.”

“Eu não recebo salário há 2 anos. [...] Vivo porque os meus alunos trazem comida e porque me ajudam no gasóleo e essas coisas todas. Eu vou ter agora um filho e é assim, nunca comprei nada para ele, entendes... as pessoas deram-me roupas, deram-me alcofas, deram-me isto e aquilo e todos juntos estamos a construir isso....mas não existe revolta...”

“O que mudou? Consigo identificar que te tornas uma pessoa mais responsável. Que se não tiveres cuidado, discernimento e muito carácter facilmente tu passas para o outro lado, porque é mais fácil... aprendes a dar valor à amizade, aprendes a dar muito mais valor às relações... aprendes a valorizar... [...] se calhar as pessoas não têm noção de como é bom ter tempo para ter relações pessoais, sociais, amorosas... e como é que às vezes só por “ah estou cansado, vou para casa...” Tens imensas horas e não valorizas. E [...] também te ajuda a perceber que existe uma relação pessoal que não pode ser misturada com uma relação profissional, que eu tenho muita dificuldade em gerir isso. [...] E por isso sim... nisso sou uma pessoa diferente. [...] É um crescimento pessoal.”

E9: *“É o meu nome também... porque eu vou fazer 49 anos e tenho o 12º, fui para os Estados Unidos, trabalhei lá [...] mas nunca tive assim problemas com nada, mesmo aqui (Portugal) eu trabalhei, [...] tive sempre tudo... não gosto assim de problemas, nada de contas com ninguém nem*

muito menos com isso das finanças e segurança social...[...] Por isso é que eu tento ter tudo sempre direitinho porque eu não sei como vai ser amanhã não é...”

“Eu disse logo... eu à partida preferia se o meu marido arranjasse um trabalho e eu outro... nem que fosse sei lá... o salário mínimo. Os dois a saber que chegava o fim do mês tinha aquele dinheiro e não tinha mais preocupações. [...] Fazendo um balanço de tudo... eu acho que isto é assim muito desgastante. [...] Para mim trabalhar aqui ou trabalhar como empregada de limpeza é igual. Desde que eu não tivesse estas responsabilidades.”

Porque eu nunca pensei que isto me viesse dar muito dinheiro, para arranjar muito dinheiro para dar às minhas filhas. Dava para o dia-a-dia, dava para fazer os pagamentos em ordem mas também pensei que isto seria também uma forma de eu me manter aqui pertinho de casa e também, ao mesmo tempo, fazer face à razão principal... estar perto dos meus pais... se eles precisarem... muitas vezes vou à tarde assim a esta hora a casa ver como a minha mãe está, ver como o meu pai está... à noite antes de ir...”

“Quero cumprir (o contrato com o IEF), se tudo correr bem não é... ainda tenho mais 1 ano e tal pela frente... mas cumprir as coisas mas depois... pronto falavam no outro dia assim... “depois renovas o contrato”, mas não vou fazer isso porque isto também é uma prisão muito grande.

Porque não tenho um dia sequer de folga. [...] Faz 3 anos que estou aqui no café... não tive assim umas fériasinhas. E venho para aqui às 8h e meia da manhã e nunca vou antes das 10h para casa.”

Não temos férias e depois temos outra coisa, eu trabalho junto do meu marido. E depois às vezes a gente cria assim uns conflitos. [...] Mistura-se tudo. [...] Às vezes as coisas não saem bem daqui e depois eu vou lá e reclamo. E depois acaba por haver umas palavras ou uma voz mais alta e isso tudo entra em conflito e acho que foi isso que... a minha filha quando saiu daqui também foi por essa razão porque ela não estava acostumada a este ambiente. [...] E acho que isso, essa parte foi a parte que mexeu assim mais ainda com a gente todos. antes, [...] a gente chegava ao fim do dia e dizíamos: [...] “ olha, já são tantas horas vamos beber café ali.” [...] Tínhamos uma vida familiar melhor... mais... como é que vou dizer... agora é tudo. Mesmo em casa. A gente se for para casa só falamos dos problemas. [...] Quer dizer, a nossa vida é o trabalho.”

Eu preferia trabalhar por conta de outra pessoa, nem que eu ganhasse o salário mínimo, trabalhar na limpeza nem que fosse o dia todo. Mas chegar ao fim do dia e saber assim... porque aqui é uma coisa incerta. Por exemplo, tenho meses que não tiro ordenado para mim porque para eu pagar tudo direitinho não consigo. Para não ter dividas não é? [...] Eu preferia mil vezes isso. Nem que chegasse às 7 da noite a casa, a gente vê televisão, conversamos, rimos, vamos a casa de uns amigos, vamos ali, vamos acolá e temos vida familiar e isso deixou de existir aqui. [...] Antigamente íamos de

férias mesmo quando a gente cá estava antes de irmos para os Estados Unidos. Lá (EUA) ele tinha a empresa dele e eu trabalhava, [...] mas ainda tinha tempo de ir beber um café com as amigas.”

“Se eu tivesse por exemplo trabalhasse, fosse empregada só (no seu negócio), não fosse dona, se eu trabalhasse e viesse para aqui 8 da manhã e saísse às 4 da tarde ou às 5 pronto...[...] tudo bem... para mim eu gosto de fazer esse trabalho... o meu desânimo é que o trabalho parece que não tem fim. [...] Eu gostaria mais se eu fosse tipo empregada aqui, que eu não tivesse as responsabilidades que eu tenho. [...] Não tivesse as outras preocupações todas...”

“Agora, para mim, este tipo de trabalho só é mais cansativo e desagrada-me um bocadinho mais porque não é só o trabalho em si, é uma carga de responsabilidades que eu nem consigo deixar uma coisa nem deixar outra. [...] Não consigo desligar uma coisa da outra. Então é isso que me satura mais nesta situação. [...] Eu neste momento preferia trabalhar por conta de alguém e ter um horário, trabalho a cumprir, e saber pronto... que é aquilo que eu tenho de fazer, é o meu trabalho e é só.”

E10: *“Preferia ter um emprego por conta de outrem, com o horário a sair às 5 da tarde, para ir buscá-los ao infantário (filhos), jantar com eles, brincar... isso era o ideal. Chegar a casa e não ter que trabalhar em casa era o que eu gostava mesmo. [...] Mas, em termos de autonomia financeira não é a mesma coisa, uma pessoa tem um rendimento, sabe que tem aquilo, mas não pode aplicar coisas novas e até crescer em termos financeiros. Nesse aspeto (ter tempo para cuidar dos filhos) pode ter pesado mas muito sinceramente se me aparecesse uma proposta de pagar uma exorbitância, com um horário ótimo... eu aceitava, preferia ir buscá-los ao infantário, levá-los e ter tempo para eles do que propriamente estar a ter que chegar a casa às 10 ou 11 da noite todos os dias... preferia isso.”*

“Trabalhar por conta de outrem era bom, em termos de saber que chegar ao fim do mês e ter o rendimento mas não me permitia crescer.”

“Chego a esgotar o dinheiro todo que tenho, chega a ir a negativo, mas sei que mais à frente vai entrar qualquer coisa. Não vou receber subsídio de desemprego, não vou receber reforma, não vou receber nada dessas coisas... Devia ter uma poupança. Mas é muito cedo, ainda sou muito novo. Se eu pensar nisso, fico muito velho.”

“Sempre que eu trabalhei por conta de outrem tinha dificuldade numa coisa: nos horários. [...] Acho que é um método que não se aplica à informática. Se houver uma emergência, eu tenho que ir fazer um serviço a uma hora diferente, ou a intensidade do trabalho é diferente mesmo ao longo do dia. Na prática os informáticos deveriam ser pagos em função da capacidade de resolução de problemas

mesmo que eles nunca tenham que os resolver. [...] Acho que é um bocado estupidez nas organizações e olha-se para critérios para fazer a avaliação que não são realistas. Ou seja, a satisfação do cliente deve ser o mais importante.

“Eu assumi que não quero mais trabalhar por conta de outrem. Mas isto a gente nunca deve dizer nunca, porque se me aparecer amanhã uma empresa a dizer “olhe... 5 mil euros por mês e carro e casa e tudo” quero lá saber disto, eu engulo tudo... mas à partida, neste modelo e neste género de sociedade e para aquilo que caminhamos não quero trabalhar por conta de outrem. Não tenho garantias de nada, não me interessa subsídio de desemprego, horários. Interessa-me o trabalho, resolver problemas.”

“Um bocadinho (referindo-se à forma como os outros o vêem – se mudou), porque eu agora vou parecendo mais velho e as pessoas mais velhas são mais respeitadas, a postura conta muito. [...] Eu às vezes visto camisas, quando não faço a barba, visto camisa. Porque se no verão eu tiver de t-shirt e com barba as pessoas podem ter uma ideia... a imagem conta muito. O primeiro impacto conta muito, as pessoas olham e têm que tirar uma ilação. [...] Eu sei que conta muito a postura e tento não chocar (com roupas mais fora do comum) mas não quero ficar como as outras pessoas e cair num estereótipo que se eu for igual aos outros vão-me esquecer. E no serviço que presto preciso que as pessoas não me esqueçam.”

“Se calhar mudei, deixei de ser tão extemporâneo, tão irrefletido em relação a decisões que tenho de tomar e opções que tenho de tomar. Por causa disso é o crescimento. Mudei interiormente nesse aspeto. Por força da idade, provavelmente... uma pessoa vai ficando mais velha... já estou na idade dos 40 [...] Mudei nesse aspeto. Se calhar trouxe-me maturidade e ponderação.”

Eixo 8: Perceção de si, do negócio e do trabalho

E1: *“O que importa é que chegues ao final do dia e que sintas um sentimento de satisfação. É muito aborrecido [...] de hoje para amanhã veres-te a fazer pão... não é nenhuma vergonha... mas é aborrecido... [...]. Estás a ser subaproveitado.”*

“Se eventualmente eu tiver de fechar isto não vou correr o risco de ter aquele sentimento para a vida toda de epá podia ter tentado e não funcionou. Ao menos tentei não é? Ao menos essa satisfação já foi garantida.”

“Eu considero-me um idiota. Tenho ideias... agora se me perguntares se consigo rentabilizá-las... não... aparecem-me ideias soltas. Eu tenho ideias soltas que não servem para nada. Ou podem eventualmente servir... tudo depende

“Tenho muitas paixões. [...] Eu não me vejo a fazer a mesma coisa. [...] Queria perceber ao final de um ano ou dois, destas áreas de negócio, qual é aquela que eu queria crescer... E o imobiliário poderia crescer se ao mesmo tempo pudesse crescer um café ou um restaurante. Se tivesse capacidade financeira para isso, abria um restaurante. Isso é tudo muito bonito mas para isso precisas de capital.”

E2: *“Sentir-me realizada como profissional. Eu escolhi esta profissão por amor e nunca tinha feito nada antes porque não foi preciso. [...] Trabalhar para mim é realizar os nossos objetivos pessoais, é maravilhoso trabalhar com crianças. Trabalhar é bom porque nos dá dinheiro, mas também é bom porque nos faz sentir bem. Em todos os aspetos nos faz sentir realizadas. Até mesmo para que possamos chegar a casa e estarmos com outra disposição para a família.”*

“É o medo de não correr bem [...]... Porque eu tenho o compromisso com o Centro de Emprego. Que até agora tem corrido bem mas como estamos em crise... e como se fala tanto da crise, quer queiramos quer não, o medo vem para nós....e pensamos nisso claro. Será que consigo cumprir o meu compromisso com o centro de emprego? Será que este negócio vai durar ou não? Claro que pensamos nisso. Estes são os meus medos principais.”

Ah é difícil... não consigo definir isso (como se vê atualmente). Acho que é difícil ver-nos a nós mesmos. Eu continuo uma pessoa tranquila, normal, simples.

“Não sei, o futuro é incerto.[...] Ter continuação do jardim-de-infância porque os pais nos massacram para ter continuação (como vê o negócio no futuro).”

E3: *“Primeiro é uma ocupação (trabalho), porque não me vejo em casa. Segundo porque é a nossa remuneração diária. E terceiro é uma nossa segunda casa onde temos de trabalhar nela como trabalhamos na nossa casa.”*

“Eu estou satisfeita com tudo (como empreendedora)... menos com o vencimento [...]. De resto estou satisfeita com tudo... as pessoas estão a receber-me muito bem... é lógico que ainda não tenho aquele número de clientes necessários para pagar as contas todas mas tenho feito muitas amizades [...] e eu estou a gostar. É lógico que a única coisa que nos desgasta é aquilo com o que eu nunca vivi, que é ter de trabalhar hoje para pagar a despesa de amanhã.”

“O meu único medo é ter uma filha para criar e não querer falhar com nada assim como os meus pais nunca falharam e nunca perder o discernimento e quero que ela (filha) tenha a ideia de mim como uma pessoa proactiva e trabalhadora, inteligente e não como alguém que se deixou derrotar não é.. Porque há muita gente que se deixa derrotar [...]. E de resto eu não tenho medo de nada... se não der fecha-se. É natural que fique com uma tristeza [...], como sempre que algum objetivo saia derrotado..”

“No meio de tanta crise... e de tantas pessoas a aninharem-se e a fecharem a porta eu ainda consigo ter a coragem de acreditar... aí eu acho que sou empreendedora. [...] e se eu não gostasse do que faço e ainda por cima tenho as dívidas para pagar, então não vale mesmo a pena. Mas gosto do faço...”

“E espero por melhor... é isso que eu espero todos os dias... não é ficar rica... hoje em dia os negócios não é para fazer ninguém rico... eu só queria nem que fosse 500 euros por mês. Já era bom. Já dava para pagar as despesas lá de casa. Mas pronto, lá em casa aprendemos a ser diferentes... rimo-nos das situações...”

“Eu espero que isto dê... também se for para ficar mal.. também não fico muito mal... porque graças a Deus tenho as despesas todas pagas... só tenho de pagar os 5 mil euros ao centro de emprego caso feche antes dos 3 anos... nem que eu vá trabalhar para pagar as despesas da loja noutro lado qualquer.”

“Tenho vindo a ver a loja crescer nos últimos tempos. É como realmente dizem... a partir de um ano... a loja começa a ser mais conhecida e começa-se a surgir mais clientes... e eu graças a Deus estou a ver. E já tenho outra perspetiva do negócio... [...] Aprendi a jogar muito pelo seguro. Posso ter, tenho, não posso ter, não tenho. Ainda há dias fiz uma encomenda – nós somos obrigados a encomendar a coleção um ano antes -, e só temos 30 dias para anular, mas eu só sei se terá viabilidade a partir do 30 de Maio. Portanto, eu faço a encomenda mas só se eu poder anular até ao dia 30 de Maio. Portanto são jogadas que.. enquanto eu antes pensava que eles jogavam connosco,

ANEXO 7: Entrevistas organizadas por eixos

agora eu acho que somos nós que jogamos com eles. Desde que a gente tenha as contas pagas. E eu graças a Deus, isso tenho tudo.”

E4: *“Em primeiro lugar é realização pessoal... trabalhar ou não dentro da área.. já tive das duas... mas acho que são desafios que vamos enfrentando... cada situação tem objetivos e tarefas que temos de cumprir e desempenhar o melhor possível. [...] É óbvio que o ambiente e uma boa relação com os colegas são também fundamentais para nos podermos realizar, para gostarmos do que estamos a fazer. Se houver mau ambiente acaba sempre por ser desagradável.”*

“O futuro está muito incerto. E é uma decisão que tenho algum receio de ter de a tomar algum dia destes. [...] Neste momento se é viável ou não ter a loja aberta... [...] Tinha intenções de ter esta atividade bastante tempo... Mas não sei... se não darei outra reviravolta na minha vida... talvez... não sei... [...] É um momento com muitas interrogações... e tem sido há já algum tempo... É um pouco tentar conciliar... não posso também pensar só em mim. Somos um conjunto de pessoas (família) e temos que ir avaliando o dia-a-dia... e ver quais são as perspetivas que temos.”

“Dívidas quero evitar o máximo... prefiro fechar do que ter tê-las.”

“Eu acho que é mais em termos monetários do que as capacidades das pessoas... (risos) (referindo-se ao suposto reconhecimento das competências que são necessárias para criar o próprio emprego).”

“Acho que já me senti mais empreendedora do que neste momento... para mim, um empreendedor é alguém que gosta de novos desafios... que esteja aberta a novas atividades... novas experiências... E eu neste momento sinto-me um bocado reticente...”

E5: *“O que é que significa para mim o emprego... para mim é importante porque não gosto de estar quieto, nunca gostei. É uma ocupação, é fazer aquilo que eu gosto, sem dúvida... porque não cansa, não há horários, não há nada nada, nada, nada. Tanto que eu saio daqui e [...] chego a casa... computador. Mas é aquilo que eu gosto, é aquilo que eu faço... tanto que nos meus tempos mortos eu não paro quieto, sempre na investigação, sempre nisto e naquilo... Todas as segundas-feiras há mudança, coisas novas, há coisas a sair.”*

“Medo de não ter retorno. Isso é complicado. É o maior medo que se tem nas empresas. Porque a gente compra para vender e depois temos prazos. [...] É complicado, temos que gastar o que temos... depois não entra ninguém na porta e agora o que é que fazemos? É complicado... Um bocadinho

mais para a frente as coisas começaram-se a desenvolver, começaram a conhecer a loja, começaram a entrar e as coisas foram andando. Só que continuamos a ter aqueles prazos de pagamento, quando as coisas estão muito próximas e vemos que não temos rendimento para efetuar os pagamentos... é complicado. O início foi difícil.”

“Não sei, talvez tenha crescido um pouco como pessoa. O trabalho que eu tinha antes era completamente diferente, a situação, as pessoas ... era diferente. Tinha alguém por cima que geria... agora aqui é a gente que tem de fazer tudo... ter de virar isto ao contrário se for preciso... e acho que isso me ajudou a crescer bastante... sinto-me mais forte.”

“Considero-me empreendedor... parti do zero... construí esta estrutura. [...] Quando abri o negócio as pessoas começaram a olhar de forma diferente. [...] O facto de ter criado isto mostra uma certa coragem, de certa forma uma forma diferente de ver a vida, de responder aos desafios.”

“Pondo isto de uma forma mais simples... eu acho que neste momento consegui completar 10% do que eu queria fazer. Estamos a falar de perto de 3 anos de empresa, acho que consegui completar 10% daquilo que eu queria. Criei o espaço, estou bem, gosto daquilo que faço, mas acho que isto pode ainda dar pano para mangas. [...] Vejo-me com a ideia completamente construída não é... e a ter sucesso. [...] A minha ideia é expandir. [...] Eu acho que a ideia que aqui está... neste momento sou só eu. Já fomos dois... mas neste momento sou só eu. Eu acho que a ideia que aqui está é muito grande. A estrutura que isto tem é muito grande para estar só aqui nestes 40 metros quadrados.”

“Se eu faria isto novamente... se fosse hoje... se calhar não. Se calhar não porquê? Porque as coisas estão muito difíceis por causa da conjuntura. Está completamente virada do avesso do que estava há três anos atrás... Embora já se falava que as coisas iam mudar... Se calhar faria na mesma...mas de outra forma... não seria assim da forma que eu fiz. [...] Os apoios agora são menos... Teríamos de repensar o modelo de negócio... e também porquê? Porque agora já conheço o mercado um bocadinho melhor... Agora já sei o que roda aqui nesta área de negócios... por isso é que já pensaria nas coisas um bocadinho diferente.”

E6: *“É importante a partir do momento em que a gente decide tirar uma licenciatura e termos formação na área, queremos fazer alguma coisa de que gostamos... eu sempre me identifiquei com esta área, foi sempre isto que eu quis e não tenho jeito para mais nada. Complementa o resto da minha vida. Eu dizia sempre, mesmo quando estava na outra atividade, eu dizia assim: “o ideal para mim era ter um part-time. Ganhar bem e ter um part-time para eu poder estar uma parte com a família, poder dar o apoio familiar, mas também ter o meu escape no trabalho e fazer aquilo que gosto.” Porque se complementa tudo, eu tenho essa necessidade. Eu não posso estar em casa entre*

quatro paredes... é preciso produzir.”

“O que valorizo mais num trabalho é a qualidade. Porque tudo isso faz a diferença de um serviço para o outro. Técnicos como nós há muitos, mas há uns bons e uns maus. A diferenciação faz-se com qualidade. Fazer o melhor produto para o cliente [...] a todos os níveis. Quando digo produto englobo a relação com o cliente, tudo. Que é importantíssimo... Não é só fazer um trabalho XPTO mas depois a relação com o cliente ser uma coisa péssima... e foi só mais um produto que se fez... não é isso... é todo o bolo. Desde a conceção até à entrega do trabalho e depois a consequência da execução do trabalho... ficar essa relação eterna.”

“Eu nunca fui empreendedora noutra altura, foi nesta... não é uma altura muito confiante... não estamos muito confiantes, não estamos muito alegres, felizes... precisamente por causa deste ambiente todo em que vivemos, e a mudança da economia... estas situações que também nos arrastam..”

“Esses medos era de não conseguir lidar com esta situação. De não conseguir abrir, de que as coisas não andassem para a frente, que fosse uma coisa que não passasse de uma ideia, que passado um tempo tivesse de fechar tudo e voltar para trás, que não tivesse capacidade para isso a todos os níveis... era esse o fator medo... porque no fundo sair de uma situação confortável para ... há sempre um fator de risco... todo o empreendedor tem um fator de risco. E tinha medo de não saber lidar bem com essas situações. [...] Mas a vontade era tanta... e acho que não deveria ter medo porque o medo arrasta-nos para coisas que às vezes não é aquilo que queremos... não podemos... Temos de avançar. Quando queremos mesmo uma coisa temos de tentar. Não podemos ficar toda a vida com aquela ideia “eu devia ter tentado”. “E se eu tivesse tentado, como seria sido?”

“Os medos vinham quando pensava que podia penalizar a família, os miúdos, o marido, a minha situação económica, e avançar com uma coisa que podia sair rota.”

“Para se ser empreendedor é preciso muita dedicação, trabalho, não é? Tem de ser ambicioso, humilde, é muito importante ser-se humilde. [...] Considero-me uma empreendedora. Apesar de que ainda estar um bocado longe dos objetivos, [...] confio em mim e nas pessoas com quem trabalho.”

“Queremos que as coisas se solidifiquem e que estejam mais estáveis... não quero andar aqui todos os dias com o coração nas mãos... preocupada com logísticas e essas coisas... queria estar mais descansada. No futuro queria estar de uma forma mais calma, tranquila. E as coisas a funcionarem bem.”

“Eu às vezes sofro só de ver pessoas a terem de se levantar às 6h da manhã para irem trabalhar só para terem um salário no final do mês. Por isso é que eu valorizo muito como estou. Porque trabalhar com gosto no que se gosta é um prazer... acho que é... não sei... é uma dádiva. Acho que

devia ser assim... acho que nós enquanto seres humano deveríamos ser assim.”

“Às vezes penso “ai se eu tivesse que fazer as coisas que me mandam e que eu não gosto...” e acho que isso é a mais-valia do empreendedor. Irmos à procura daquilo que temos cá dentro, que queremos que vingue. Claro que não é só ter essa ideia e essa força... não é suficiente. A gente sabe que precisa de outras estruturas, fortes também. [...] Quem é que supera... um exemplo: estar um ano sem receber um salário? Tem de haver outras condições para isso não é? Tendo filhos e marido... tem de haver alguém a sustentar... e a pagar as contas... [...] Por alguma coisa foi só aos 40 anos que me meti nisto. Não foi antes. Porque primeiro paguei a minha casa, fiz as minhas contas. Se não houvesse mínimas condições familiares não me metia nisto... Tinha que ter estrutura. [...] Mas é assim, quem é que aguenta isso? Só alguém que gosta daquilo que faz. Que sabe que amanhã as coisas vão mudar. Temos de lutar primeiro. Lutar para depois atingir. [...] ... Esta grande vontade supera tudo... e todos. tem de haver paixão... sem paixão...”

“O que eu gostava é que o mundo fosse realmente melhor neste sentido: em que as pessoas pudessem ser empreendedoras naquilo que gostam de fazer. Aborrece-me também ver pessoas a abrirem espaços que eu vejo que à partida não têm solidez nenhuma, feitas no ar... e o IEFP muitas vezes participa essas coisas.”

E7: *“É a satisfação pessoal minha e das pessoas que trabalham comigo (referindo-se ao significado que o trabalho assume na sua vida em termos de objetivos pessoais). [...] São as relações pessoais, as relações com as pessoas e a satisfação pessoal que eu tenho, em pôr o negócio a crescer e a trabalhar. [...] Eu crio aqui [...] um bom ambiente de trabalho e todos a falar a uma só voz. Todos nós temos de nos juntar e puxar pelo mesmo barco. E é isso que a gente faz aqui. Por exemplo, eu todos os anos faço uma atividade com eles, a empresa paga e nós vamos um fim de semana para fora e vamos com as famílias. Eu meto muito aqui a união entre as pessoas. E acho que é uma coisa que dá muito sucesso à empresa.”*

“É a dedicação e saber muitas coisas do mercado... estar sempre em cima dos acontecimentos... isso é fundamental (referindo-se às características essenciais de um empreendedor).”

“É o meu projeto de vida. E eu não quero que ele morra... Vou-lhe dizer uma coisa... Eu desde que abri a casa nunca a inaugurei. Disse que inaugurava ao segundo ano...se as coisas tivessem estáveis... e como não estavam... e ainda não vai ser este ano... [...] sou muito cauteloso. Depois tenho muito aquela coisa das invejas e tal... (risos)”

“Eu quando me estabeleci houve mais 6 pessoas que se estabeleceram... todos também com a mesma

visão que eu tinha: que havia um nicho de mercado para eles mas acho que foram demasiado ambiciosos. [...] Abriram casas muito grandes, eu quis um espaço mais pequeno... eles eventos muito grandes... inaugurações muito grandes... abriram a empresa e compraram logo carros bons... e é o mau princípio do gestor português.”

“Acho-me uma pessoa responsável. Sou o primeiro a abrir a casa e sou o último a sair. As pessoas às vezes dizem “epá és o primeiro, já lá estás às 8h... epá nem pareces patrão”. [...] Sou um bom patrão e sou uma pessoa que lida com as áreas todas. Há aquele patrão que está na secretária que é o gestor puro e duro que assina os papéis, cheques e despachos etc... eu envolvo-me em tudo. [...] O ambiente que eu tenho aqui era o que eu tinha lá por isso é que convidei as pessoas que estavam lá a trabalhar e todos eles se despediram com 10 anos de casa e vieram trabalhar comigo portanto... isso também pesa... e estão cá todos, nenhum saiu. [...] O que eu aprendi desde pequenino foi que o ordenado tem de estar no final do mês para as pessoas. Ou não recebes o teu ou não pagas ao fornecedor. [...] O ordenado é sagrado. E porque também é a motivação das pessoas... Não é só mas é o principal.”

“É assim, eu acho que é um passo de cada vez. Eu já digo que se fizer este ano... dizem que este é que é realmente o ano da recessão... acho que é muito bom. [...] E depois para o ano é crescer. [...] Quem conseguir aguentar com esta crise toda e honrar os compromissos... acho que tem tudo para crescer.”

“Acho que cada vez há mais gente a querer ser patrão e menos gente com experiência... e que não sabe o que é ser patrão... querem ser patrão porque querem ser patrão. [...] É o dinheiro fácil... Todas as pessoas que eu conheci que abriram foi porque “agora sou patrão e ganho dinheiro”. [...] Acho que as pessoas que não têm nenhuma formação base... nem devia ser permitido, as pessoas deviam ter formação antes de irem para o que quer que seja. [...] Conhecimentos de negócio e conhecimentos de gestão... mínima. E de obrigações... [...] As pessoas quando abrem uma empresa nem sabem que têm segurança social para pagar...nem sabem que têm impostos para pagar... nem sabem ter tudo organizado... não sabem o que é um contrato, não tem contabilista... não têm ninguém que os apoie. [...] Algum organismo ser criado, ou que já houvesse. Mas alguém que dê-se formação (a essas pessoas que não têm experiência nem formação na área de negócios).”

E8: *“O gostar daquilo que faço (referindo-se ao significado que o trabalho assume em termos de objetivos pessoais). Ponto. Eu trabalhei no xxx (empresa multinacional na área da restauração) entendes... e sou licenciada, e tenho um mestrado, e só não sou doutorada porque não quero. E não tenho problemas nenhuns em voltar a trabalhar lá. [...] Eu gosto de me relacionar com pessoas... e*

por isso se trabalhar no xxx (empresa multinacional na área da restauração) eu relacionava-me na mesma... tinha uma equipa brutal... eu adorei trabalhar lá, [...] mas também trabalhei na xxx (discoteca) e achava o máximo trabalhar lá porque também me relacionava com pessoas... e nem gosto de sair à noite e trabalhei no xxx (bar) e achei o máximo trabalhar lá porque também me relacionava com pessoas. [...] Sempre que fiz alguma coisa fiz com gosto e isso para mim é o mais importante.”

“Somos todos uma família, e todos eles (colaboradores) intervêm na forma de gerir o xxx (empresa), nas opiniões, nas decisões. Mas não é porque eu goste que seja assim ou porque eu não goste de outro modelo... é porque eu sou assim... e o xxx (empresa) é a minha empresa e a imagem à minha semelhança. Se não dá, estruturamos de outra forma porque eu não sou assim estruturada... mas não porque decidi de forma racional de acordo com toda a experiência que tenho.”

“Se eu for uma pessoa que não sou empreendedora e não tenho iniciativa então não devo abrir uma empresa. Nunca vai dar certo. Se sou daquelas pessoas que prefiro estar numa linha de montagem então é numa linha de montagem que eu devo estar e não sonhar que um dia vou ter isto e aquilo e aqueloutro porque eu só quero que não me chateiem.”

“Eu tive muitas pessoas aqui a perguntarem-me como é que se fazia uma ILE e eu desencorajava porque eu via que eles não tinham perfil. [...] Porque eram pessoas que queriam abrir... sei lá... um cabeleireiro... opa não vale a pena... entendes... não vais fazer um projeto de vida a cortar cabelo... a menos que eu visse que [...] até tem esperança de cortar para a moda Lisboa... com grandeza... com vontade de mudar o mundo. [...] Isto merece porque é um empreendedor. É uma pessoa que vende uma coisa simples, uma coisa banal que toda a gente viu mas é a pessoa que concretiza. [...] Se uma pessoa quer abrir uma pastelaria mas não gosta de passar horas na cozinha a cozinhar se calhar também não faz muito sentido.”

“Para seres empreendedor tens de ser um sonhador. E tens que ter a firme certeza que consegues viver bem sozinho. E que tudo depende só de ti, não dependes dos outros. Se as coisas correrem mal dependem de ti, e se as coisas correrem bem dependem de ti. Para seres um empresário... para seres um empresário de sucesso tens de ser sacana. Aqui em Portugal tens de fugir aos impostos, tens que evitar ir para o espaço, tens que tentar trabalhar em casa sem passar recibos para ganhares dinheiro. Porque com impostos eles não ganham. [...] Há poucos empreendedores que viram empresários. E todos os empresários são empreendedores. Porque o empresário é uma pessoa que tem sucesso a construir uma empresa. E tu vais ver pelos olhos do IEFP que mais de 75% das empresas que são abertas fecham. Ou seja, as pessoas foram empreendedoras mas não conseguiram ser empresários. [...] Porque tu percebes que primeiro queres ter uma vida, depois percebes que ser empresário não é receber o dinheiro que a tua empresa gera, e depois porque não tens apoios [...]

nem sociais nem estaduais e como tal... tu percebes “para isto mais vale eu fechar”. As pessoas não lutam.”

“Todos nós vamos com uma ideia errada quando queremos abrir o nosso negócio. [...] Porque eu pensava assim, por exemplo, quando trabalhava em recibos verdes recebia 5 mil, 6 mil euros por mês. Por exemplo no xxx (empresa multinacional na área do fitness), tu dás 75% do que fazes à empresa, só recebes 30%. [...] Então eu pensava assim: “bom se eu ganho 6 mil euros... eu dou a ganhar pelo menos 18 mil”... por isso eu sozinha consigo ganhar os 18 mil. Só que depois esqueces-te que por algum motivo essas multinacionais ganham essa percentagem. Porque elas têm um nome, elas é que trazem as pessoas, elas é que têm bases de dados, elas é que têm o marketing todo... todas as empresas têm de investir isso. Então na verdade não é justo quando tu dás 50, 50 a uma empresa. Aqui os meus colaboradores trabalham comigo dão 50, 50. Mas não é justo porque eu tive de pagar um empréstimo, tenho um compromisso de 4 anos, tenho uma imagem, faço publicidade, tenho um banco de dados, tenho as condições, tenho o espaço, água, luz, gás... ou seja eu tenho muito mais do que 50% daquilo que é oferecido. [...] Porque quando tu vais abrir uma empresa vens com a cabeça de empregado, [...] só que te esqueces de todas as outras obrigações que a empresa tem e tu nunca pensaste nelas. Isso não é explicado às pessoas quando vão abrir uma empresa. [...] Como trabalhador (por conta de outrem) eu vou ali prestar um serviço e venho-me embora. E isto é o que todos nós pensamos, inconscientemente sabes... isto é a forma como nós fomos formatados para pensar. [...] Mesmo as pessoas do IEFP, [...] são pessoas não têm essa noção... porque também não são empreendedores.” [...] Não é a pessoa que te vê uma vez de 3 em 3 meses quando vais lá entregar papéis que se vê se és empreendedor ou não. Porque têm mil e uma coisa para fazer. Eu com a Dra. xxx (técnica do IEFP) ficava horas à conversa com ela. E por isso se calhar ela conhece-me muito bem. Mas havia outros que se calhar não conversavam tanto e por isso ela não os conhecia tão bem... ela tem imensos casos... só que todo o sistema funciona mal. E é isto que eu acho que poderia ser diferente, não é aquele processo de facilitismo.”

“Se eu tivesse que dizer se houve alguém que me desmotivou a seguir nesse projeto eu diria: “a Dra. xxx (técnica do IEFP)”. E eu tenho pena até hoje de não ter ouvido o que ela me disse. Ela dizia: “Doutora com o seu currículo consegue ganhar muito mais dinheiro a fazer outras coisas, porque é que se vai meter nisto?” “Ó Doutora, mas tens a certeza Doutora? [...] E pronto, ela tentou-me montes de vezes abrir-me os olhos e eu sempre com aquela “não, mas eu vou ser empreendedora, mas eu acredito neste projeto” e acredito e continuo a acreditar em tudo. Agora se me perguntarem: [...] “então mas aconselha-me?” Claro que não! A menos que tu sejas idiota e sonhadora também. E se tu fores idiota e sonhadora tu vais lutar por aquilo que eu digo para tu não fazeres.”

“Tens que acreditar muito e depois tens que ter a sorte... eu tenho essa sorte, de ter pessoas ao meu lado que acreditem como tu. E que sejam resilientes também, que não baixem nas dificuldades

porque... eles têm salários por receber também... e continuam aqui... mas tu tens de ter valores sabes... porque é assim, se calhar se eles tivessem salários para receber e eu tivesse mudado de carro se calhar... não é... era um bocado estranho. Mas como estamos todos no mesmo barco... mas tens de ter essa sorte.”

“Sinto-me diferente porque vi o outro lado. [...] Agora acho que [...] entendo melhor que haja tanta diferença, que hajam pessoas que tenham publicidade enganosa porque realmente as pessoas gostam que lhes mintam, que há outras pessoas que têm valores, que há pessoas que não têm valores nenhuns... que bons e maus profissionais há em todo o lado... lá está estou diferente porque tenho mais experiência. Se eu tivesse noutra emprego mesmo que fosse por conta de outrem eu também estaria diferente de há dois anos atrás... uma pessoa cresce.”

“Eu vivo muito bem com a pessoa que sou. Eu vejo-me como uma pessoa que é feliz... e que vive para ser feliz e tranquila... epá é assim... eu vejo-me como a pessoa que sou... epá isto é tão difícil... porque para mim é muito básico... é assim, como é que eu me vejo hoje? Eu sou feliz, sou realizada, também se não fosse realizada não seria feliz, não seria realizada se não fosse feliz... também não é. Não... não tenho... não sou pessoa que viva com medos ou receios ou expectativas ou ansiedades ou inseguranças ou... por isso vejo-me como a xxx (nome da entrevistada) entendes... é assim, se eu agora a falar contigo vejo-me como a dona do xxx (empresa), se for falar com a Dra. xxx (técnica do IEFP) vejo-me como ... uma entre aspas... aluna dela deste programa... se estiver com a xxx (funcionária) vejo-me como colega dela, terapeuta, se tiver com o xxx (funcionário) vejo-me como sócia... apesar de não sermos mas é como eu o vejo... eu vejo-me de acordo com os vários papéis que tenho... eu não me vejo assim de uma forma específica.

“Eles (referindo-se à forma como os outros a vêem) não me vêem como empresária....eles não me vêem mesmo como empresária... mesmo! [...] Vêm-me como uma sonhadora... eu não sou empresária. [...] As pessoas continuam a achar-me a mesma tonta...a mesma. [...] A minha família continua-me a ver como irresponsável não é... o que é fácil de perceber. [...] Quando tu tens uma pessoa que ganhava 5 ou 6 mil euros por mês estar a viver da boa vontade de outras pessoas com uma casa aberta como esta... é surreal. E como tal, para a tua família isso é difícil de aceitar não é. Eu sempre fui muito bem-sucedida naquilo que fiz e sei lá... os meus professores da faculdade, para as pessoas que apostaram em mim é difícil de aceitar... para quem quer seguir uma carreira académica e eu estava a dar aulas na faculdade... é difícil de acreditar. “como é que ela desistiu da carreira académica para ser professora de yoga...” sabes? Por isso é assim, para essas pessoas não é fácil, mas eu sempre fui assim.”

“Se me pergatares assim: “vê-se com o xxx (empresa) fechado?” “vejo”. “Vê-se a fazer o quê?” “Não sei.” Vejo-me a trabalhar por conta de outrem. Vejo-me com o xxx (empresa) aberto nos

próximos 20 anos.” “Vejo também”. Pá... mas isso depende muito também da filosofia que eu vivo sabes... de aceitação... de bem-estar... por isso... independentemente daquilo que eu faço na sociedade atual eu sei que vou ter sempre a preocupação ou o desígnio de viver de acordo com os meus valores e com a minha felicidade. [...] Se para mim é mais importante ter o xxx (empresa), lutar por isto e abdicar de outras coisas também não me vou queixar por ter o xxx (empresa) porque essa foi a minha opção... por exemplo agora... porque é que eu me vou queixar do xxx (empresa)? Porque as coisas estão difíceis? Porque tenho que devolver o dinheiro ao IEFP? Eu posso assumir e entregar o dinheiro ao IEFP. Eu acho é que isso me vai trazer mais dor e sofrimento do que a dor e sofrimento de o manter aberto. E por isso eu não me posso queixar das dificuldades... tudo na tua vida é uma questão de prioridades, daquilo que tu queres e não queres. A questão é tu escolheres de forma consciente. [...] Mas as pessoas têm de tirar aquela ideia de que ser feliz significa ser tonto. Ser feliz é aceitar as adversidades com algo natural.”

E9: *“Eu se tenho alguma coisa por fazer pagamentos eu fico... eu não consigo dormir... fico assim nervosa, porque tenho medo ... ainda agora fechou em xxx (localidade próxima) um restaurante também, os donos foram para a Suíça e deixaram tantas coisas aí por pagar, os fornecedores que aí vêm é que dizem não é... têm não sei quanto para receber e isso tudo... eu não queria que isso acontecesse porque eu penso que... eu fiz um esforço tão grande para vir para aqui.”*

“Olhe as pessoas dizem-me... acho que não valorizam muito as empregadas de limpeza, não é?... não valorizam muito. Eu pronto... a gente limpa a nossa casa também limpar fora... tem de ser ainda mais... tem de fazer o serviço ainda mais perfeito. [...] Limpar a casa e você vê no fim e sabe que está o trabalho feito, está isto bem feito ou está isto mal feito, vou retificar e pronto, dá-nos valor aquilo que a gente está a fazer. Embora pronto há pessoas que não dão muito valor.”

“O mais importante eu acho que é fazer aquilo que a gente gosta, não é... o salário pronto... é uma coisa que tem de vir não é... mas fazer uma coisa que a gente gosta, porque se estamos a fazer um trabalho que a gente não gosta o trabalho não vai correr bem não é. [...] mas é fazer aquilo que a gente gosta para fazer o trabalho bem feito para as pessoas confiarem em nós e pronto... dar-nos o voto de confiança.”

“O meu maior medo é deixar de ter clientes e deixar de ter as minhas contas em dia. [...] Isso é o meu maior medo. [...] Porque nunca fui habituada a ficar a dever nada a ninguém e segundo, porque já que me meti neste projeto é porque quero que vá até ao fim e que corra bem não é? Por isso é que eu às vezes chego ao meio dia e meia, e vejo a sala tão vazia eu começo a ficar com medo. [...] E depois também... sei lá... de lá fora dizerem “olha ela não paga, ela tá a falhar com isto” ou “olha

afinal vai acontecer a ela o mesmo que aconteceu aos outros... vai ser um fracasso"... mas principalmente o meu maior medo que eu tenho é de não conseguir pronto... não passar com a minha cara limpa e ter tudo em ordem."

"Mudei muito. Mudei... Olhe, tornei-me mais... assim... mais triste. Ando assim sempre mais triste, respondo muito, sou assim muito respondona mas que isso também é o stress... uma pessoa está aqui e não estar aquela convivência das amigas... pronto... lá (EUA) a gente desanuviava, [...] juntávamo-nos todos, ríamos, contávamos ali umas graçolas e tudo...e a gente ia contentes para casa para o pé da nossa família e tudo. Aqui, da maneira que eu estou aqui sempre... tornei-me assim mais fechada... [...] sinto-me cansada, sinto-me assim, acho que envelheci assim muito em pouco tempo. [...] A minha personalidade, isso assim mudou muito."

"Sim (referindo-se à forma como os outros a vêem)... Por exemplo, assim com o meu marido, estamos assim um bocado mais conflituosos... mistura-se trabalho... Às vezes mesmo com as outras pessoas às vezes: "ah, respondes.. antes tu não eras assim"... Amigas minhas que estão lá (EUA) e que às vezes vêm aqui visitar, às vezes estamos aqui a conversar um bocadinho e elas notam mesmo... notam... fisicamente que estou assim mais em baixo... Cansada."

"Pronto, eu... empresária pode-se dizer que sim não é... mas vejo-me... meti-me neste projeto não é... ao fim ao cabo não sei se vou ter muito sucesso ou não, mas pelos menos até agora não estou a ter assim [...] grandes problemas... não é? Por enquanto... mas não me vejo assim... continuo a ser a mesma, a trabalhar, a fazer o meu dia-a-dia, mais responsabilidades acrescidas não é, mas não sou assim. As pessoas que às vezes ficam vaidosas porque estão a trabalhar por conta delas... antes pelo contrário. [...] A gente tem que ter muita força de vontade, muita força de vontade [...] e trabalhar e ter muito cuidado porque as pessoas às vezes também facilitam... [...] as pessoas também não sabem controlar os gastos e poem-se assim a esbanjar. Têm de se controlar e ter as coisas em ordem... ver o dia após dia. [...]"

"Não, não queria ver aqui, não me estou a ver aqui assim depois do contrato acabar (com o IEFPP). Não estou a ver-me aqui porque as coisas vão piorando de dia para dia. A menos que haja uma grande melhoria. Mas não... não estou a ver isto muito... tenho uma coisa que tenho que cumprir não é.. [...] Porque acho que isto mata. Não é o corpo. trabalhar 7 ou 8 horas por dia tudo bem... é o trabalho normal, a pessoa sai aquele horário e tem a vida dela. Mas o dia todo aqui assim, 7 dias na semana, preocupações constantes... só ver isto, isto e isto... isto mata...mata..."

E também outra coisa, a pessoa quando se meter nestas coisas, seja qual for o negócio, pelo menos gostar um bocadinho daquilo que faz, que é para pelo menos correr um bocadinho bem não é? A pessoa já tem que fazer tantos sacrifícios..."

“É uma preocupação constante e acho que isso acaba por desgastar. Nem que a pessoa goste mas acaba por desgastar. Tanta preocupação até começa até... não é odiar... mas assim a não gostar tanto do trabalho que faz... porquê? Porque o trabalho traz tanta preocupação... pronto, penso que é isso... porque se fosse um horário normal a pessoa sabe... em qualquer lado tem de trabalhar... mas pelo menos por isso... se a pessoa se mete pelo menos gostar minimamente daquilo que faz para as coisas darem resultado.”

E10: *“Tenho o meu objetivo traçado e vou fazer uma rede de prestadores de serviços que estão na mesma situação que eu. Eu queria prestar serviços mas gostava de ter uma imagem por trás e não tinha, criei a imagem, criei o logotipo. [...] Vai ser uma marca que poderá vir a ser utilizada por pessoas dentro do território nacional, não cobro absolutamente nada pela utilização da marca, há um contrato e as pessoas que estão desempregadas e que são técnicos de informática e que sabem prestar serviços que às vezes têm dificuldade em abordar clientes em nome individual. [...] Quero criar uma lógica para as pessoas poderem abordar clientes com uma imagem empresarial. [...] Ou seja, é uma espécie de ajuda. Para fazer crescer a marca. A marca será valorizada e eu depois posso vender a marca. [...] A ideia será eles não se apresentarem despidos e muitas vezes as pessoas “ah, é o fulano que arranja computadores... ah vou mas é a uma casa de informática” e as pessoas ficam muito prejudicadas com isso. E eu passei por isso durante muito tempo. [...] Quero ajudar outras pessoas. [...] Já fiz vários projetos anteriormente, este foi o culminar das coisas todas.”*

“Fidelizar e estabelecer relações de confiança. Tenho clientes que têm dados no computador e que não confiam em mais ninguém. [...] E isso é bom, ir estabelecendo confiança. Temos de respeitar as pessoas. Ser honestos e ganhar dinheiro.”

“Acho que o negócio tem de crescer devagarinho, com grandes ambições é verdade... mas tem de crescer muito devagar. Eu não vou fazer um investimento ao qual eu depois não possa responder, com o meu tempo. Porque a única coisa que eu estou a investir, basicamente, é o tempo. Eu tenho que ter tempo para fazer aquilo que me comprometo a fazer. Estou no limite, mas tenho que agendar sempre as coisas com calma e cautela. Agora pedir um empréstimo nem pensar nisso... é uma coisa... disparate.”

“Como o meu trabalho é essencialmente serviços ou formação, ou a parte dos computadores, é o sucesso do que fiz (referindo-se ao significado que atribui ao trabalho em termos de objetivos pessoais). [...] No que diz respeito aos serviços é a pessoa ver o serviço que eu fiz e dizer “eu nunca tive nada tão bem feito”, e isso é bom para o ego também, mas não é só, é eu saber que aquilo poderá ser uma relação maior com aquele cliente no futuro.”

“Sempre fui um bocadinho empreendedor, mas não me considero um empreendedor porque os empreendedores que existem em Portugal pedem empréstimos bancários, vão promover o seu negócio de maneira estratégica... linear. Têm uma lógica de fazer os negócios. Tenho um amigo que faz mais ou menos o mesmo que eu, tem uma firma neste momento, [...] e o negócio não está a correr tão bem quanto isso. [...] Aparentemente é um negócio de sucesso mas na realidade não é. Porque o rendimento líquido que ele tira do negócio se calhar é inferior ao meu. Ou seja, é uma ideia estruturada [...] mas [...] não tira rendimentos.”

“Empreendedor é uma pessoa que investe o seu tempo e o seu conhecimento, o seu know-how numa atividade em que ele acredite, é nesse sentido. [...] um pouco inventor também... é ele acredita que é possível fazer uma coisa e vai caminhar no sentido dessa coisa. Todas as ideias do empreendedor deviam ser rentáveis, se não for rentável ele não vai ser um empreendedor. Vai inventar uma roda quadrada mas ela não vai ser usada porque não serve para nada. O empreendedor é a pessoa que arrisca tempo seu, conhecimento, para tentar desenvolver ou estruturar uma ideia ou pôr uma coisa a funcionar. [...] Ser empreendedor é ter conhecimento mas sobretudo tempo.”

“A fazer muitas coisas (referindo-se à forma como se vê no futuro), a fazer coisas que podem não ter sucesso... novamente, recomeçar do zero outra vez... não sei. [...] Não tenho expectativa, não tenho ... nada. [...] E não tenho expectativas de estar a fazer isto ou aquilo ou acoloutro. Oxalá que não esteja a fazer muita coisa. É sinal que não preciso trabalhar muito... fazer pouco e a ganhar bem. Espero um dia estar a viver dos rendimentos que plantei. Ou seja, do esforço todo que tive. [...] Reformar-me no sentido de deixar de ter responsabilidades perante filhos, perante mim próprio e estar sossegado, sentado num sítio a ler um livro, a fazer uma coisa qualquer. [...] Tenho o objetivo de descansar um dia mais tarde, posso ter 90 anos mas não interessa. Mas quero um dia parar e dizer assim “hoje não vou fazer absolutamente nada”. E gostava de o fazer num sítio bonito, não era em Portugal... Mas do meu negócio, não de reformas, mas para isso eu tenho de ter o meu negócio. [...] No meu negócio tenho um objetivo mais forte, a médio prazo mais ainda e a curto prazo tenho o objetivo de fazer dois clientes daqui a bocado.”

Quadro 5: Apresentação geral das dimensões, categorias e subcategorias por eixo

	Dimensão	Categoria	Subcategoria	
Eixo 1 Percurso profissional	A: Experiência profissional por conta de outrem	A1: Conhecimento do mercado		
		A2: Carteira de clientes		
		A3: Carteira de fornecedores		
		A4: Atendimento ao cliente/ vendas		
		A5: Gestão		
	B: Formação em áreas específicas	B1: Gestão		
		B2: Vendas		
		B3: Na área de negócio		
	C: Padrões de emprego por conta de outrem	C1: Relação com entidade patronal	C1.1: Cooperante	
			C1.2: Conflituosa	
		C2: Condições de trabalho	C2.1: Boas	
			C2.2: Más	
	D: Contacto com familiares com negócios próprios			
	E: Experiências anteriores de negócio próprio			
F: Contacto anterior com área de negócio				
G: Perceção do percurso profissional enquanto trabalhador assalariado	G1: Positivo/ Estável			
	G2: Precário			
Eixo 2 Experiências de Desemprego	H: Sentimentos associados	H1: Injustiça		
		H2: Tranquilidade		
		H3: Incerteza		
		H4: Transitório		
	I: Estratégias de superação	I1: Procura de outros empregos		
		I2: Preparação do negócio próprio		
		I3: Centração na vida familiar		
		I4: Enriquecimento formativo		
	J: Fontes de suporte face às dificuldades sentidas durante o tempo de desemprego	J1: Familiar		
		J2: Institucional/Estatal		
		J3: Recursos próprios		
	Eixo 3 Motivações relacionadas com a criação do próprio emprego	K: Nível pessoal	K1: Autonomia	K1.1: Decisória
K2: Ter negócio seu			K1.2: Financeira	
K3: Desejo de explorar área de negócio (gosto pessoal)				
K4: Ter mais tempo para vida familiar				
L: Nível contextual		L1: Insatisfação com trabalho assalariado		
		L2: Ausência de ofertas atrativas no mercado assalariado		
		L3: Reconhecimento de oportunidade de negócio		
		L4: Desemprego		
	L5: Influência de pessoas			

ANEXO 8: Apresentação geral das dimensões, categorias e subcategorias por eixo

		significativas				
Eixo 4 Dificuldades/Obstáculos relacionados com a transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria	M: Nível pessoal	M1: Falta de experiência/ conhecimentos	M1.1: Funcionamento do mercado M1.2: Linguagem financeira M1.3: Gestão			
		M2: Escasso capital financeiro				
	N: Nível contextual	N1: Candidatura ao programa de apoio à criação do próprio emprego (IEFP)	N1.1: Inflexibilidade nas obrigações N1.2: Burocracia excessiva N1.3: Acesso a informação			
		N2: Escasso apoio financeiro (banca)				
		N3: Excessiva carga fiscal				
		N4: Criar visibilidade no mercado				
		N5: Rendimento incerto				
	Eixo 5 Recursos mobilizados face às dificuldades/ obstáculos	O: Redes de suporte	O1: Informais	O1.1: Família O1.2: Pares/ contactos pessoais		
			O2: Formais	O2.1: Institucionais O2.2: Estatais O2.3: Profissionais		
				P: Estratégias de superação pessoal	P1: Atitude proativa	
P2: Destaque no mercado pela qualidade do produto/ serviço						
P3: Atitude vigilante face às mudanças de mercado						
P4: Atitude cautelosa						
P5: Reunião de uma boa equipa de colaboradores						
		Eixo 6 Riscos percecionados como maiores ameaças ao estabelecimento por conta própria	Q1: Financeiros	Q1.1: Acumulação de dívidas Q1.2: Não retorno do investimento feito Q1.3: Crédito mal parado Q1.4: Obrigatoriedade de devolução do dinheiro emprestado pelo IEFP		
				Q2: Sociais	Q2.1: Fraco apoio/ solidariedade comunitária Q2.2: Situação económica atual do país Q2.3: Fraca proteção social (estatal) Q2.4: Estigma social	
					Eixo 7 Impactes associados à transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria	R1: Positivos
	R2: Negativos					

ANEXO 8: Apresentação geral das dimensões, categorias e subcategorias por eixo

			preocupações
			R2.2: Fusão da vida familiar e profissional
			R2.3: Menor disponibilidade para a vida familiar e social
			R2.4: Acumulação de papéis
			R2.5: Instabilidade financeira
	S: Nível contextual	S1: Positivos	S1.1: Ampliação da rede de contactos
		S2: Negativos	S2.1: Preconceito social
T: Balanço geral	T1: Positivo		
	T2: Neutro		
	T3: Negativo		
Eixo 8 Perceção de si, do negócio e do trabalho	U: Perceção de si	U1: Atualmente	U1.1: Visionário
			U1.2: Tranquilo
			U1.3: Ineficaz
			U1.4: Trabalhador
			U1.5: Empreendedor (rentável)
			U1.6: Empreendedor (ambicioso, trabalhador e humilde)
			U1.7: Patrão responsável
			U1.8: Responsável
			U1.9: Reticente
			U1.10: Alguém que confia mais nas suas capacidades
	U2: No futuro	U2.1: Expandir/crescer/ter sucesso	
		U2.2: Atingir estabilidade financeira	
		U2.3: Incerto	
	V: Perceção acerca do trabalho	V1: Atributos valorizados	V1.1: Realização pessoal
			V1.2: Remuneração
			V1.3: Relações laborais
			V1.4: Relação família-trabalho
			V1.5: Êxito
			V1.6: Fazer o que gosta

Eixo 1: Percurso Profissional

Dimensão A: A dimensão “**experiência profissional por conta de outrem**” diz respeito às competências que os entrevistados tiveram oportunidade de desenvolver ao longo do seu percurso profissional e que, na percepção dos mesmos, foram importantes para se estabelecerem por conta própria. Esta dimensão enquadra as seguintes categorias: “conhecimento do mercado”; “carteira de clientes”; carteira de fornecedores”; “atendimento ao cliente”; “gestão”; “vendas”.

A categoria “conhecimento do mercado” (A1) enquadra experiências profissionais que permitiram ao entrevistado adquirir conhecimentos importantes acerca da forma de funcionamento do mercado na área em que criou o negócio.

“A ideia já vinha há muitos anos...[...] mas antes de chegar a esta decisão tive outras oportunidades que eu achei que eram importantes para eu poder passar por essa parte... ser trabalhadora por conta de outrem. [...] A ganhar experiência, conhecimentos... ver como funcionava o mercado.” (E6)

A categoria “carteira de clientes” (A2) enquadra experiências profissionais que permitiram ao entrevistado adquirir contactos importantes com clientes na área em que criou o negócio, trazendo-os muitas vezes para os negócios que posteriormente abriram. Esta categoria apenas foi mencionada por um dos entrevistados, talvez porque desde cedo desempenhou funções de gerência na empresa do pai, tendo-lhe dado a oportunidade de estabelecer uma rede forte de contactos na sua área de negócio.

“Já tinha clientes, já tinha pessoas com quem podia contar, já tinha mais ou menos assim a estrutura montada a nível de pessoas, daquilo que eu pretendia para o mercado.” (E7)

A categoria “carteira de fornecedores” (A3) enquadra experiências profissionais que permitiram ao entrevistado adquirir contactos importantes com fornecedores na área em que criou o negócio, trazendo-os muitas vezes para os negócios que posteriormente abriram. Esta categoria apenas foi mencionada por um dos entrevistados - o mesmo que foi referido na categoria anterior.

“Eu também tive um motivo... e há uma coisa importante... é que eu tive o apoio da marca... da xxx (multinacional de tecnologia automóvel e de bens de consumo e tecnologia de construção). Porque eles sabiam que eu dominava este mercado, que eu tinha uma excelente relação entre clientes, pessoas e mercado...[...] eles apoiaram-me muito também para eu abrir, para me estabelecer.” (E7)

ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias

A categoria “atendimento ao cliente/vendas” (A4) enquadra experiências profissionais que permitiram ao entrevistado adquirir conhecimentos importantes acerca da dinâmica de atendimento ao cliente e de venda ao público.

“Mesmo em termos de atendimento ao cliente se calhar se não estivesse estado lá aqueles 5 anos (no emprego anterior), hoje não tinha tanta facilidade... [...] E num negócio como este é importante essa experiência.” (E1)

A categoria “gestão” (A5) enquadra experiências profissionais que permitiram ao entrevistado adquirir conhecimentos importantes na área da gestão.

“Eu, por exemplo, em xxx (localidade) eu era responsável, eu tinha de gerir tudo, tudo, tudo. Eu tinha de controlar se havia comida, as mensalidades, as entradas, tudo. Tudo passava por mim. E isso dá-nos uma estrutura maior. Se eu consigo fazer ali consigo fazer também no que é meu.” (E2)

Dimensão B: A dimensão “**formação em áreas específicas**” diz respeito à formação que os entrevistados adquiriram antes e durante os seus percursos profissionais e que, na percepção dos mesmos, foram importantes para se estabelecerem por conta própria. Esta dimensão enquadra as seguintes categorias: “gestão”; “vendas”; “na área do negócio”.

A categoria “gestão” (B1) enquadra situações em que os entrevistados detêm formação específica em gestão e áreas afins. Esta categoria apenas foi mencionada por um dos entrevistados, que, por desempenhar funções de gerência numa grande empresa, teve a oportunidade de aceder a formações específicas nessa área.

“A empresa pagava formações caras. Contabilidade... analítica... gestão... tínhamos a parte de informática... tínhamos muita coisa. [...] Eu aproveitava todas. [...] Também foi um bocado a preparação.” (E7)

A categoria “vendas” (B2) enquadra situações em que os entrevistados detêm formação específica na área de vendas.

“Tivemos uma formação, tivemos um período de formação de vendas... [...] A formação em vendas acho que é muito importante.” (E10)

A categoria “na área de negócio” (B3) enquadra situações em que os entrevistados detêm formação específica na área em que abriram o negócio.

“A ideia já vinha há muitos anos... acabei a licenciatura e na minha área o que a gente gostava de fazer era de ter um gabinete próprio ou trabalhar por conta própria.” (E6)

Dimensão C: A dimensão “**padrões de emprego por conta de outrem**” diz respeito a um conjunto de contextos considerados importantes no exercício da atividade profissional e

ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias

que, ao serem abordados e avaliados pelos entrevistados, poderá lançar alguma luz sobre a decisão e o processo de criação do próprio emprego. Esta dimensão enquadra as seguintes categorias: “relação com entidade patronal”; “condições de trabalho”.

A categoria “relação com entidade patronal” (C1) remete para o tipo de relação (cooperante ou conflituosa) com a entidade patronal anterior.

Subcategoria “relação com entidade patronal cooperante” (C1.1): situações em que a relação com a entidade patronal anterior é caracterizada pelos entrevistados como salutar e de confiança.

“Falei com ele (patrão) e ele deixou-me as portas abertas para uma nova oportunidade... que se realmente eu quisesse voltar...” (E3)

Subcategoria “relação com entidade patronal conflituosa” (C1.2): situações em que a relação com a entidade patronal anterior é caracterizada pelos entrevistados como uma relação hostil e de abuso de poder sobre os mesmos.

“Eles queriam que eu me fosse embora. [...] Passados dois dias antes de entrar ao serviço depois da licença de paternidade ela chamou-me (supervisora) e diz que a empresa não está satisfeita. E eu: “não estão satisfeitos por eu ser pai e poder usufruir dos meus direitos? [...] e ela “ah mas nós estamos dispostos a continuar se tu admitires que tens um problema de gestão de equipa.” (E1)

A categoria “condições de trabalho” (C2) remete para as circunstâncias (materiais e imateriais) que envolviam o último trabalho dos entrevistados por conta de outrem e como estas são percecionadas pelos mesmos (boas ou más).

Subcategoria “condições de trabalho boas” (C2.1): enquadra situações em que os entrevistados sentem que as circunstâncias/exigências que envolviam o trabalho por conta de outrem eram salutaras.

“Antes (quando trabalhava por conta de outrem), [...] a gente chegava ao fim do dia e dizíamos: [...] “olha, já são tantas horas vamos beber café ali.” [...] Íamos de férias... Lá (EUA) ele tinha a empresa dele, e eu trabalhava, [...] mas ainda tinha tempo de ir beber um café com as amigas.” (E9)

Subcategoria “condições de trabalho más” (C2.2): enquadra situações em que os entrevistados sentem que as circunstâncias/exigências que envolviam o trabalho por conta de outrem eram adversas.

“Andava constantemente de carro (como comercial). Mas também estava no gabinete e depois tinha todos os comerciais por minha conta e ainda não havia mais chefes de vendas em

ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias

localidade nenhuma. [...] Depois chegava a casa às 11 da noite e era a essa hora que eu jantava com o meu marido e depois a seguir ainda tinha que ir para o computador e acabei por perder um deles (um dos bebés – estava grávida de gémeos).” (E3)

Dimensão D: A dimensão “**contacto com familiares com negócios próprios**” diz respeito à proximidade (e muitas vezes colaboração) com familiares (nuclear ou alargada) com negócios próprios. Esta dimensão, por questões de rigor lógico, foi inserida no presente eixo (percurso profissional) pois o contacto com pessoas próximas com negócios próprios dá a conhecer aos entrevistados uma realidade de trabalho diferente da de assalariado.

“Eu tinha familiares neste tipo de negócio, [...] que partilharam algumas experiências. [...] E como já tinha dado alguma ajuda em alguns momentos da gravidez em que me sentia melhor e tentei ... era algo que aqui não havia e decidi apostar.” (E4)

Dimensão E: A dimensão “**experiências anteriores de negócio próprio**” diz respeito a experiências prévias de negócios próprios que, no presente estudo, apenas surgiu em um dos sujeitos entrevistados.

“A decisão não foi momentânea, não foi... não houve um momento em que eu possa ter tido “foi agora.” Já tive N projetos para trás, coisas que não vingaram... Coisas muito semelhantes e até algumas diferentes como uma associação nacional de formadores. [...] Sempre criei vários negócios.” (E10)

Dimensão F: A dimensão “**contacto anterior com área de negócio**” enquadra situações em que o entrevistado desempenhou funções dentro da área em que posteriormente abriu o seu negócio. Esta categoria remete para a experiência e conhecimento genérico acerca da área de negócio.

“Trabalhei sempre em creches e jardins-de-infância [...]. Foi a única coisa que eu fiz na minha vida.” (E2)

Dimensão G: A dimensão “**perceção do percurso profissional enquanto trabalhador assalariado**” remete para a avaliação dos entrevistados do seu percurso profissional enquanto trabalhadores por conta de outrem como positivo/estável ou precário (categorias).

A categoria “positivo/estável” (G1) remete para os casos em que os entrevistados, de uma forma geral, percecionam o percurso profissional enquanto trabalhadores por conta de outrem como positivo e/ou estável.

“Sempre tive facilidade em todas as circunstâncias. Lisboa é Lisboa, tem muitas portas abertas e aconteceu algumas vezes eu entrar para algum colégio ou externato e depois ficar desiludida e sair por opção e na semana a seguir já estava noutro sítio. Portanto nunca tive medo de procurar, de sair, sempre foi muito fácil.” (E2)

A categoria “precário” (G2) remete para os casos em que os entrevistados, de uma forma geral, percecionam o percurso profissional enquanto trabalhadores por conta de outrem como precário.

“Inicialmente era por recibos verdes, depois passou a contrato... não era nada... tudo tinha a ver com os montantes que vinham da CEE. No ensino é praticamente impossível. Só mesmo se se tiver disponível para se ir para bastante longe. [...] E a maior parte da formação é à noite... naquele momento para deixar duas crianças com o marido era um bocado complicado. Ainda por cima o xxx (filho mais novo) era uma criança difícil.” (E4)

Eixo 2: Experiências de Desemprego

Dimensão H: A dimensão “sentimentos associados” respeita ao modo como os entrevistados vivenciaram a altura do desemprego. Esta dimensão enquadra as seguintes categorias: “injustiça”; “tranquilidade”; “incerteza”; “transitório”.

A categoria “injustiça” (H1) enquadra todas as situações em que o despedimento se deveu a critérios percecionados pelo entrevistado como arbitrários.

“Foi desagradável... principalmente porque... é assim... a principal razão para não terem renovado contrato foi o facto estar grávida e de ser o segundo filho. [...] E de ir ter muito trabalho no ano seguinte.” (E4)

A categoria “tranquilidade” (H2) enquadra todas as situações em que o desemprego não foi percecionado como negativo, mas como algo transitório, aproveitado para “descansar”. Esta categoria apenas foi mencionada por um dos entrevistados, um caso que, por motivos pessoais, (maternidade), levou a uma mudança de prioridades.

“Entretanto depois eu também engravidei e pus de parte. Mas não foi assim nenhum drama, foi descontraído. O meu companheiro na altura até me disse para aproveitar o momento.. descontraír.. Foi calmo, não foi assustador.” (E2)

A categoria “incerteza” (H3) enquadra as situações em que o desemprego é vivido de forma angustiante devido à falta de ofertas no mercado de trabalho e/ou a escassez de rendimentos, provocando um sentimento de angústia face ao futuro.

“No mercado não [...] havia nenhuma ofertas! [...] Não estava a receber nada nessa altura. [...] E depois estar a viver o dia-a-dia e tirar da conta poupança para estar a comprar comida, pagar isto... pronto isso a mim tava a desgastar também muito.” (E9)

A categoria “transitório” (H4) enquadra todas as situações em que o desemprego é vivido como uma oportunidade para preparar o negócio próprio (na maior parte das vezes, a candidatura ao IEFEP), e, por esse motivo, o entrevistado está focado num projeto pessoal e/ou já previa a sua saída do emprego do emprego anterior.

“Vivi bem... a planear o projeto. [...] Porque é assim, tu estás a entregar um projeto e estás a abrir o teu próprio negócio por isso tens um plano de vida não é... não estás focada noutra coisa. Tinha as minhas reservas financeiras, [...] naquela altura eu ganhava bem.” (E8)

Dimensão I: A dimensão “**estratégias de superação**” respeita a diligências tomadas durante o tempo de desemprego, imediatamente após a perda de emprego, no sentido de colmatar a ausência de trabalho. Esta dimensão enquadra as seguintes categorias: “procura de

ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias

outros empregos”; “preparação do negócio próprio”; “centração na vida familiar”; enriquecimento formativo”.

A categoria “procura de outros empregos” (I1) enquadra as situações em que o entrevistado, após a perda do emprego, procura alternativas no mercado de trabalho por conta de outrem.

“Tentei procurar empregos na fase inicial que durou cerca de 4 meses.” (E5)

A categoria “preparação do negócio próprio” (I2) enquadra as situações em que o entrevistado, imediatamente após a perda de emprego, efetua diligências no sentido de criar a sua própria empresa.

“A empresa fechou e pronto, fiquei no desemprego. E em vez de procurar outra coisa, soube da ILE (Iniciativa Local de Emprego) [...] e decidi concorrer. Não procurei outras ofertas, eu já ia montar a minha empresa, não fazia sentido procurar outras coisas.” (E8)

A categoria “centração na vida familiar” (I3) remete para situações em que não existe uma procura ativa de emprego nem a preparação do seu negócio, mas a dedicação à vida familiar. Estes casos retratam situações em que o desemprego ocorreu simultaneamente com uma gravidez.

“Custa... uma pessoa ter uma vida ativa e depois ver-se em casa a limpar a casa e [...] viver única e exclusivamente para fazer o almoço e o jantar para o marido... quer dizer aquilo não era a minha vida mas também facilmente me habituei... também foram os últimos tempos que tive mais tempo para descansar e deitar-me e ver um filme...” (E3)

A categoria “enriquecimento formativo” (I4) enquadra situações em que o entrevistado aproveitou o tempo de desemprego para investir em si, nomeadamente para enriquecer a sua formação escolar e/ou profissional. Esta categoria foi mencionada apenas por um dos entrevistados.

“Entretanto usei esse tempo para estudar.” (E8)

Dimensão J: A dimensão “**fontes de suporte face às dificuldades sentidas durante o tempo de desemprego**” respeita às principais fontes de suporte durante o tempo de desemprego. Enquadra as seguintes categorias: “familiar”; “institucional/estatal”; “recursos próprios”.

A categoria “familiar” (J1) remete para o apoio emocional e financeiro que a família (nuclear ou alargada) presta aos entrevistados durante o tempo de desemprego.

“O meu desemprego eu vivi bem, graças a Deus. O meu marido nessa altura também ganhava bem e ajudou.” (E3)

ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias

A categoria “Institucional/Estatatal” (J2) remete para o apoio de entidades formais que oferecem apoio pecuniário, sob forma de subsídio de desemprego ou de licença de maternidade.

“O Centro de Emprego que no fundo se disponibilizou a pagar um valor... mesmo que pequeno... mas que podia orientar a minha vida.” (E3)

A categoria “recursos próprios” (J3) remete para poupanças do entrevistado e/ou indemnizações que resultaram do despedimento e que serviram para fazer face à ausência/escassez de rendimentos durante o tempo de desemprego.

“Tinha poupanças e [...] também recebi indemnização de 20 anos de trabalho.” (E7)

Eixo 3: Motivações relacionadas com a criação do próprio emprego

Dimensão K: A dimensão “**nível pessoal**” respeita a motivações evocadas pelos entrevistados para criarem os seus negócios e assumem um carácter mais intrínseco pois dizem respeito a necessidades/interesses individuais. Esta dimensão enquadra as seguintes categorias: “autonomia”; “ter negócio seu”; “desejo de explorar área de negócio (gosto pessoal)”; “ter mais tempo para vida familiar”.

A categoria “autonomia” (K1) enquadra as situações em que a criação do próprio emprego esteve relacionada com o desejo de maior independência relativamente a aspetos considerados importantes pelos entrevistados. Esta categoria remete para dois tipos de autonomia: decisória e financeira (subcategorias).

Subcategoria “autonomia decisória” (K1.1): situações em que existe, por parte do entrevistado, um desejo de tomar as decisões que julga serem as mais adequadas no exercício do seu trabalho.

“Pensei... no meu negócio próprio, vou mandar e vou fazer aquilo que eu quero e sei que posso aplicar 100% do meu conhecimento, coisa que por conta de outrem não posso aplicar as minhas ideias. [...] A minha principal motivação foi autonomia. [...] Sempre quis ser autónomo, sempre quis mandar em mim próprio, nunca gostei que me mandassem.” (E10)

Subcategoria “autonomia financeira” (K1.2): situações em que existe, por parte do entrevistado, um desejo de controlar o seu rendimento, por sentir que este depende do seu esforço e motivação.

“Eu movo-me por dinheiro, eu sou mesmo assim. Pode até não correr bem... mas é meu. E a independência monetária, eu tenho uma filha para criar, casa e carro para pagar e o ser humano é assim... quer sempre mais. Não quer dizer que queira ser rica, quero é viver desafogada e se precisar ir de férias com a minha filha vou.” (E3)

A categoria “ter negócio seu” (K2) enquadra as situações em que a criação do próprio emprego esteve relacionada com o desejo de ser proprietário de um negócio, de ser patrão.

“Porque eu sempre vivi na empresa que tinha familiar, comecei nas bases e fui até à área da gerência... e depois ir daí para baixo é difícil... [...] Fui convidado até por multinacionais mas eu achei que não, queria ser patrão, e cá estou eu, e arrisquei.” (E7)

A categoria “desejo de explorar área de negócio (gosto pessoal)” (K3) enquadra as situações em que a criação do próprio emprego esteve relacionada com o desejo de aprofundar a área de negócio pela qual nutrem gosto.

“Como já trabalhava há algum tempo na área há já vários anos, então lembrei-me “vou

ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias

continuar a trabalhar nesta área”. É uma área que gosto bastante, gosto daquilo que faço. E isso já é meio caminho andado para o sucesso, digamos.” (E5)

A categoria “ter mais tempo para vida familiar” (K4) enquadra as situações em que a criação do próprio emprego esteve relacionada com a necessidade de ter mais disponibilidade para dar apoio familiar ou de simplesmente ter mais tempo para conviver com a família.

“Fui mãe [...]. Como todas as mães têm medo de deixar os seus filhos em sítios desconhecidos resolvi nos primeiros 3 anos de vida criar um espaço que fosse adequado ao meu filho. E foi essa principal razão que me fez avançar [...]. Se o meu filho não puder ir à escola porque esteve doente eu sei que tenho essa possibilidade e se fosse noutra circunstância eu ficaria a sentir-me mal porque iria faltar... tudo isso pesa muito. Acho que teve muita influência o facto de ter sido mãe e de pensar na disponibilidade que poderia ter.” (E2)

Dimensão L: A dimensão “**nível contextual**” respeita a motivações evocadas pelos entrevistados para criarem os seus negócios e assumem um carácter mais extrínseco pois dizem respeito a circunstâncias/fatores ambientais. Esta dimensão enquadra as seguintes categorias: “insatisfação com trabalho assalariado”; “ausência de ofertas no mercado assalariado”; “reconhecimento de oportunidade de negócio”; “ofertas pouco atrativas no mercado assalariado”; “desemprego”; “influência de pessoas significativas”.

A categoria “insatisfação com trabalho assalariado” (L1) enquadra as situações em que a criação do próprio emprego esteve relacionada com o desejo de fugir às circunstâncias/exigências do trabalho assalariado, percecionadas pelos entrevistados como adversas/negativas.

“Hoje em dia as pessoas sobem muito de posto principalmente porque caem em graça não é... e então depois somos liderados por pessoas sem formação nenhuma e que implicam connosco por tudo e por nada. [...] Depois todos os anos se muda de trabalho. [...] Então o ideal que eu tinha era aquele emprego de sempre...como antigamente havia não é? Principalmente na área comercial, nós ganhamos bem mas existe a saturação, principalmente quando existe prospeção. [...] E isso foi o que me saturou. [...] Também foi uma fuga. [...] Quis arranjar o meu posto de trabalho, ter o meu cantinho, calmo, longe de chatices, longe da azáfama das reuniões, de ter de chegar a casa e ter de ir para a cozinha e depois ainda ir para o computador.” (E3)

A categoria “ausência de ofertas atrativas no mercado assalariado” (L2) enquadra as situações em que a criação do próprio emprego esteve relacionada com a procura de ofertas no mercado assalariado mas que, na perceção dos entrevistados, eram pouco atrativas, seja pelas condições que ofereciam (geralmente precárias), ou por serem pouco condizentes com as preferências dos mesmos.

“O meu maior motivo mesmo foi que a minha filha não conseguia trabalho. [...] E o meu marido também todo esse tempo inscrito (no Centro de Emprego) com 50 anos então também não chamavam para nada. [...] Nós como tínhamos casa aqui também não dava para o rendimento de inserção. E eu, pronto, era a única que talvez até porque uma mulher... mesmo na limpeza ou a

ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias

tomar conta de crianças arranja mais fácil, não é. Só que também era uma coisa que não tinha segurança social, não tinha nada, [...] e era uma coisa de 2 ou 3 horas por dia. [...] Depois na conversa e nas reuniões com elas (no Centro de Emprego) eu cheguei à conclusão que eu como me encaixava nesse projeto protegia os três (ela, filha e marido).” (E9)

A categoria “reconhecimento de oportunidade de negócio” (L3) enquadra as situações em que a criação do próprio emprego esteve relacionada com a deteção de um nicho de mercado ou algum aspeto na área de negócio que não estava a ser bem respondido/satisfeito, passível de ser explorado pelos entrevistados.

“A empresa que eu tinha no passado acabou, e libertou esse nicho de mercado. Acabou e entrei eu. [...] A motivação foi essa. Porque eu sabia que iam deixar um buraco na zona, um negócio que podia ser potencialmente bom para eu continuar... e foi...” (E7)

A categoria “desemprego” (L4), apesar de ser comum a todos os entrevistados, representando para a maioria uma oportunidade através da qual obtiveram as condições necessárias para se estabelecerem por conta própria, houve necessidade de criar uma categoria autónoma. Esta necessidade decorreu da perceção de situações em que o desemprego surgiu como algo que esteve diretamente relacionado com a criação do próprio emprego, isto é, esteve diretamente relacionada com o terminar do emprego anterior. Assim, esta categoria enquadra situações em que o desemprego surge como algo pelo qual os entrevistados não querem passar de novo (decorrente do sentimento de incerteza que o trabalho assalariado atualmente assume) ou porque sentem que não irão encontrar, no mercado assalariado, um emprego que lhes traga tanta satisfação como o emprego assalariado anterior.

“Foi terrível, foi muito mau (1º desemprego) [...]. Fui-me a baixo e foi muito aborrecido. [...] E interiormente era uma situação pela qual eu não queria voltar a passar. E aprendi [...] que nem tudo que nos acontece de uma forma negativa tem de ter esse peso... às vezes pode ser um “abre-olhos” e obriga-nos a procurar outra coisa, para nos mexermos. [...] E esta foi uma situação viável como poderia ter sido outra qualquer. [...] Precisava daquele empurrão para fazer isso.” (E1)

A categoria “influência de pessoas significativas” (L5) enquadra as situações em que a criação do próprio emprego esteve relacionada com a influência, e por vezes até pressão, de pessoas significativas (na maioria familiares) para investirem num negócio próprio, capaz de trazer aos entrevistados mais segurança e satisfação.

“O meu pai andou sempre a chatear-me: “tens de pensar na tua vida porque não vais ficar numa loja a vida toda... não andaste a estudar para isso. Daqui a pouco estás com 30 e tal anos e os gajos mandam-te embora e depois quero ver o que vais fazer”. E estava sempre a insistir naquilo.” (E1)

Eixo 4: Obstáculos/Dificuldades relacionados com a transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria

Dimensão M: A dimensão “**nível pessoal**” respeita a obstáculos/dificuldades sentidas pelos entrevistados que se prendem a aspetos individuais e que se revelaram como barreiras a uma transição suave e/ou de sucesso de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria. Esta dimensão enquadra as seguintes categorias: “falta de experiência/conhecimentos”; “escasso capital financeiro”.

A categoria “falta de experiência/conhecimentos” (M1) remete para lacunas ao nível de competências e/ou experiência acerca de vários aspetos considerados importantes pelos entrevistados para uma transição para conta própria de sucesso. Esta categoria enquadra as seguintes subcategorias: “funcionamento do mercado”; “linguagem financeira”; “gestão”.

Subcategoria “falta de experiência/conhecimentos acerca do funcionamento do mercado” (M1.1): situações em que o entrevistado sente que, quando iniciou atividade, não estava consciente da forma de funcionamento do mercado. Esta subcategoria apenas foi mencionada por um dos entrevistados, talvez por ter adquirido posteriormente uma maior consciência acerca do funcionamento do mundo dos negócios ao ter-se associado a uma Business Networking (BNI).

“Se eu faria isto novamente... [...] Se calhar faria, [...] mas de outra forma...não seria assim da forma que eu fiz. [...] Porque agora já conheço o mercado um bocadinho melhor...Agora já sei o que roda aqui nesta área de negócios...por isso é que já pensaria nas coisas um bocadinho diferente.” (E5)

Subcategoria “falta de experiência/conhecimentos relativamente à linguagem financeira” (M1.2): situações em que o entrevistado, por falta de conhecimentos, sente dificuldade em compreender a linguagem financeira que indubitavelmente envolve o processo de criação do próprio negócio.

“Eu entreguei-lhe aquilo tudo (contabilista que fez a candidatura ao IEFP). Eu sempre fui mau em contas, lembro-me bem de ter dificuldades em matemática... [...] Se aquilo foi complexo não sei... eu paguei para ela fazer o projeto e achei que ficou bem feito.” (E1)

Subcategoria “falta de experiência/conhecimentos ao nível da gestão” (M1.3): situações em que o entrevistado, por falta de conhecimentos/experiência, sente dificuldade em fazer face às exigências que a gestão de um negócio envolve. Dificuldades que muitas vezes se relacionam com o facto de acumularem o papel de gestor e funcionário.

“É difícil gerir a empresa e gerir todas as áreas que a empresa compreende. Nem que seja a parte que sai para o público, a parte de publicidade, a parte de marketing e toda essa área... depois

ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias

toda a parte que não se vê... das despesas, gerir compras, gerir fornecedores... e depois gerir pagamentos de clientes...[...] é preciso gerir isso tudo... e gerir o completo da empresa que é isso que a faz funcionar...isso é complicado e é trabalhoso. Mas não é nada transcendente.” (E5)

A categoria “escasso capital financeiro” (M2) remete para o grande investimento monetário que é necessário fazer para criar ou manter o negócio aberto e/ou a dificuldade de fazer face às despesas mensais. Capital que representa um grande obstáculo para que a transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria ocorra de forma suave.

“Várias pessoas vêm ter comigo, perguntam-me e eu digo assim: “tens estrutura financeira para arrancar com o negócio?” Porque se não tiver não vale a pena... isto é assim... ou a gente tem capital para investir...” (E7)

Dimensão N: A dimensão “**nível contextual**” respeita a obstáculos/dificuldades sentidas pelos entrevistados que se prendem a aspetos ambientais/conjunturais e que se revelaram como barreiras a uma transição suave e/ou de sucesso de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria. Esta dimensão enquadra as seguintes categorias: “candidatura ao programa de apoio à criação do próprio emprego (IEFP)”; “escasso apoio financeiro (banca)”; “excessiva carga fiscal”; “criar visibilidade no mercado”; “rendimento incerto”.

A categoria “candidatura ao programa de apoio à criação do próprio emprego (IEFP)” (N1) remete para as dificuldades sentidas aquando da criação do próprio emprego no âmbito da candidatura a programas do IEFP, nomeadamente, ao nível da “inflexibilidade nas obrigações”, “burocracia excessiva”, e no “acesso à informação” (subcategorias).

Subcategoria “inflexibilidade nas obrigações” (N1.1): respeita às dificuldades sentidas pelos entrevistados em cumprir as obrigações afetas à candidatura ao programa de apoio à criação do próprio emprego pelo IEFP. As queixas são dirigidas sobretudo à inflexibilidade das obrigações que, face a determinadas circunstâncias e devido à própria volatilidade dos mercados, na opinião dos entrevistados, deveriam ser mais adaptáveis.

“Portugal [...] não é um país que ajude os empreendedores. Ajudar um empreendedor não é emprestar-lhe 30 mil euros e esperar que as coisas corram bem. Porque ao longo de 3, 4 anos são precisas outras condições. [...] Do tipo “olhe tem estas coisas no projeto mas se vir que isto não se adapta, mudar para outras”. Haver maior flexibilidade. Que não existe e que condiciona não é. É uma pessoa depois fica amarrada durante 4 anos. É complicado. Tu não sabes qual é o futuro, não sabes como é que é... [...] As coisas não são adaptáveis às mudanças.” (E8)

ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias

Subcategoria “burocracia excessiva” (N1.2): respeita às dificuldades sentidas pelos entrevistados em reunir a documentação necessária, cumprir os requisitos e todas as obrigações afetas à candidatura ao programa de apoio à criação do próprio emprego pelo IEFP. As queixas são dirigidas sobretudo à burocracia excessiva e às despesas que o processo envolve.

“Muitas burocracias... o Centro de Emprego exigiu muita coisa. [...] Tudo uma série de documentação. [...] Era uma perda de tempo para mim porque ela chamava-me e eu tinha de ir a Coimbra mais os papéis para um lado, depois havia certidões que perdiam a validade, tinha de tirar novas certidões. [...] Eu fiquei muito desanimada, muito... muito... [...] Perdi muito tempo a tratar disso e paguei muito.. fotocópias, reconhecimentos de assinaturas. [...] Sou sincera, eu cheguei a uma altura que tive mesmo para desistir.” (E9)

Subcategoria “acesso à informação” (N1.3): respeita às dificuldades sentidas pelos entrevistados em dar inteligibilidade e aceder a informação pertinente no âmbito da candidatura ao programa de apoio à criação do próprio emprego pelo IEFP. As queixas são dirigidas sobretudo à falta de orientação por parte do IEFP e decorrem da falta de familiaridade com o processo de candidatura. Esta subcategoria foi mencionada apenas por um dos entrevistados, situação que talvez se deva ao facto de ter estado emigrada durante 14 anos nos EUA e ter perdido alguns contactos que poderiam ter sido importantes para aceder a este tipo de informação.

“Não sabia para onde me devia dirigir. [...] Elas no Centro de Emprego também não estão autorizadas a dizer-nos “olha vai ali, ou ali”. Porque eu pedia, a Dra. xxx (técnica do IEFP) dizia “isto não está bem, você tem de fazer isto melhor” e eu dizia “a quem me devo dirigir?” e ela “eu não posso dizer, você tem de percorrer”. [...] Eles dizem que há pessoas certas para fazerem isso, só que não nos dizem com quem nós temos que ir... Eu estava cá (Portugal) há 9, 10 meses, não sabia a quem me haveria de dirigir. [...] Muito desgastante.” (E9)

A categoria “escasso apoio financeiro (banca)” (N2) remete para as dificuldades sentidas pelos entrevistados decorrente dos obstáculos sentidos ao tentar aceder a crédito bancário para investimento no negócio e/ou das condições de financiamento pouco atrativas que as instituições bancárias oferecem. Crédito que, se fosse proporcionado em condições convidativas, permitiria investir no negócio para o fazer crescer e/ou fazer face a despesas.

“Eu no início contava com uma instituição bancária que me ajudava. [...] E quando a crise começou foi muito interessante... eles fecharam-se completamente. [...] Quando a gente precisou de mais alguma coisa eles fecharam-se completamente.” (E5)

A categoria “excessiva carga fiscal” (N3) remete para as dificuldades sentidas pelos entrevistados em fazer face às despesas decorrente da pesada carga fiscal e exigências legais a

ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias

que estão obrigados por terem negócio próprio. Situação que, no arranque de um negócio próprio, pode ser fator de estrangulação.

“Não é um país que alicie o empreendedorismo. De todo. Porque nós trabalhamos para pagar o sistema fiscal. [...] Nós não somos compensados pelo esforço que temos. Pelo que fazemos por este país. Não somos... Antes pelo contrário, comem-nos. [...] Nós trabalhamos [...] para sustentar o Estado, a máquina do Estado... Não temos alternativa... [...] Não temos qualquer tipo de benefícios... nada, nada, nada. Mas o que se passa comigo, passa-se com todas as empresas. Não é por acaso que as empresas estão a sair de cá...” (E6)

A categoria “criar visibilidade no mercado” (N4) remete para as dificuldades sentidas pelos entrevistados em atingir estabilidade no negócio. Estas dificuldades decorrem muitas vezes dos poucos recursos (financeiros, sociais e humanos) que estes detêm para ganhar notoriedade no mercado, e/ou por atuarem num segmento de mercado extremamente concorrencial dominado por grandes empresas.

“Mais difícil foi criar visibilidade no mercado. Porque uma empresa quando entra... isto é como uma aldeia... numa aldeia conhecemo-nos a todos... de repente chega um estranho... e agora?... É preciso tempo... nas empresas é exatamente a mesma coisa. [...] Depois os grandes (grandes superfícies) podem fazer stock porque se não vendem aqui vendem noutra loja... fazem aquelas promoções malucas que às vezes fazem... contra isso não há nada a fazer.” (E5)

A categoria “rendimento incerto” (N5) remete para as dificuldades sentidas pelos entrevistados em fazer face às despesas mensais perante um rendimento incerto. Esse rendimento é apontado como muito baixo ou até mesmo inexistente, o que inviabiliza um planeamento da vida dos entrevistados a longo-prazo e/ou um investimento financeiro maior no negócio, resultando num sentimento de insegurança face ao futuro e até de nostalgia relativamente ao passado (como trabalhadores por conta de outrem). Esta categoria surge igualmente como **impacte** (Eixo 7 – “instabilidade financeira” – R2.5) uma vez que a ausência de um rendimento estável e/ou maior afigura-se para os entrevistados como uma dificuldade real com a qual se debatem quotidianamente, e como um impacte (mudança) que adveio com a transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria.

“Lá (por conta de outrem) tinha subsidio de férias, de natal, dinheiro.. é muito bom saber que no início do mês à partida chegas ao final do mês e que vais ter o teu ordenado e que te permite pagar as tuas contas a tempo e horas. [...] É aborrecido começares um mês a saber que vais ganhar zero não é? À partida o “zero” é garantido. [...] Começar um mês sem nenhuma marcação. Que é o que acontece quase sempre. Às vezes só na quarta semana é que começo a marcar para a primeira (semana)... é estar sempre na corda-bamba.” (E1)

Eixo 5: Recursos mobilizados face às dificuldades/obstáculos

Dimensão O: A dimensão “**redes de suporte**” respeita a recursos mobilizados pelos entrevistados através da sua rede de contactos informais e formais (categorias) para responder a obstáculos/dificuldades sentidas no decorrer da transição para trabalhadores por conta própria. Esta dimensão enquadra as seguintes categorias: “informais”; “formais”.

A categoria “redes de suporte informais” (O1) remete para a rede pessoal do entrevistado que é ativada no sentido de fornecer apoio às tentativas de superação de dificuldades/obstáculos. Esta categoria enquadra as seguintes subcategorias: “família”; “pares/contactos pessoais”.

Subcategoria “família” (O1.1): respeita ao apoio emocional e financeiro prestado pela família (nuclear e/ou alargada) do entrevistado no sentido da superação de dificuldades/obstáculos.

“Quando eu adquiri estas lojas foi sempre ele (pai) que esteve sempre aqui, à frente das obras. Foi ele que me orientou, foi ele que apoiou a nível monetário e a nível pessoal.” (E2)

Subcategoria “pares/contactos pessoais” (O1.2): respeita ao apoio emocional e técnico (oferecendo acompanhamento e informação valiosa) prestado por amigos próximos ou pessoas que fazem parte da rede de contactos pessoais dos entrevistados no sentido da superação de dificuldades/obstáculos.

“Tive [...] os amigos a ajudarem... [...] A ideia surgiu através de um aluno meu. Foi uma pessoa que me acompanhou durante todo esse processo (de candidatura à ILE).” (E8)

A categoria “redes de suporte formais” (O2) remete para o apoio de organizações ou profissionais que foram criados para prestar assistência em diversas áreas e que são ativados pelos entrevistados no sentido de ultrapassar dificuldades/obstáculos sentidos. Esta categoria enquadra as seguintes subcategorias: “institucionais”; “estatais”; “profissionais”.

Subcategoria “institucionais” (O2.1): respeita ao apoio técnico prestado por organizações que atuam na área dos negócios e que são acionados pelos entrevistados no sentido da superação de dificuldades/obstáculos. Nesta categoria apenas foram encontradas duas instituições que prestaram apoio a dois entrevistados (ACIC e BNI) que, ao se tornarem associados, usufruíram do apoio destas organizações.

“Depois de uns dias uma pessoa lá dentro a fazer perguntas (no IEF): “porque é que você não se torna sócia da ACIC (Associação Comercial e Industrial de Coimbra), paga uma mensalidade e eles aconselham-na”, aí foi quando eu me tornei sócia [...] e eles têm lá uma Dra. e ela é que me

ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias

fez o projeto. [...] Ela sempre me ensinava como deveria ser, não faça dessa maneira...” (E9)

Subcategoria “estatais” (O2.2): respeita ao apoio técnico e financeiro prestado por organizações públicas que atuam na área de apoio aos desempregados e empreendedores e que são acionados pelos entrevistados no sentido da superação de dificuldades/obstáculos sentidos durante o tempo de desemprego e na criação do próprio emprego. Nesta categoria apenas foram encontradas duas instituições que prestaram apoio (Segurança Social e IEFP).

“Na altura como estava ligado ao Centro de Emprego não é, estava desempregado e inscrito no Centro de Emprego, tentei averiguar mais sobre esta situação e então falei com Dra. (técnica do IEFP) que me explicou o que eu poderia fazer, então pensei no assunto e passado 8 meses mais ou menos, tinha o espaço aberto. [...] O apoio que eu tive foi muito bom, o esclarecimento que eu tive na altura foi muito bom.” (E5)

Subcategoria “profissionais” (O2.3): respeita ao apoio técnico prestado por profissionais que são contratados pelos entrevistados que atuam na área de consultadoria de criação de projetos de negócios (plano de negócio, estudo de mercado, etc.) e/ou contabilidade, no sentido de superar as dificuldades sentidas na formalização da empresa ou na candidatura aos programas de apoio à criação do próprio emprego do IEFP. Esta subcategoria respeita igualmente à subcontratação de outros profissionais da área de negócio, no sentido de colmatar a falta de recursos humanos (são os únicos funcionários no negócio) e oferecer um serviço mais completo e abrangente.

“A contabilista já tinha trabalhado inclusive lá no Centro de Emprego, já tinha mais facilidade em fazer os projetos. Eu contactei a empresa mesmo já nesse sentido. Para fazer a candidatura. Disse-lhe qual era a ideia, ela disse-me o que eu precisava de reunir em termos de papeladas e essas burocracias todas.” (E1)

Dimensão P: A dimensão “**estratégias de superação pessoal**” respeita a recursos próprios mobilizados pelos entrevistados para responder a obstáculos/dificuldades sentidas na transição para trabalhadores por conta própria. Esta dimensão enquadra as seguintes categorias: “atitude proativa”; “destaque no mercado pela qualidade do produto/serviço”; “atitude vigilante face às mudanças de mercado”; “atitude cautelosa”; “reunião de uma boa equipa de colaboradores”.

A categoria “atitude proativa” (P1) remete para uma postura pessoal de procura de alternativas, de não desistência perante as dificuldades e de confiança nas suas ações para atingir os objetivos pretendidos e influenciar o futuro.

“Eu acho que isso tem a ver com a tua atitude. [...] Não é o teu passado que influencia as tuas ações, são as tuas ações que influenciam o teu futuro. [...] Tens de te adaptar... ou tens o perfil

ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias

e dizes “eu quero isto e por isso vou-me adaptar”. [...] Pegar e dizeres assim “ok eu já percebi que a minha agenda é feita nestes dias, a estas horas... eu tenho X pessoas, que tenho que fazer X por mês. Tenho que acreditar nisto”. (E8)

A categoria “destaque no mercado pela qualidade do produto/serviço” (P2) remete para uma postura pessoal de valorização do produto oferecido e da consciência de que a única forma de ganhar notoriedade no mercado concorrencial é através da oferta de um produto/serviço de qualidade e do estabelecimento de relações de confiança com os clientes.

“Técnicos como nós há muitos, mas há uns bons e uns maus. A diferenciação faz-se com qualidade. Fazer o melhor produto para o cliente [...] a todos os níveis. Quando digo produto englobo a relação com o cliente, tudo. [...] Desde a conceção até à entrega do trabalho e depois a consequência da execução do trabalho... ficar essa relação eterna.” (E6)

A categoria “atitude vigilante face às mudanças de mercado” (P3) remete para uma postura pessoal atenta às flutuações de mercado no sentido de antecipar potenciais oportunidades ou evitar possíveis problemas.

“Porque como eu conheço o mercado... as empresas dizem-me “olha fulano fechou”. Eram empresas que eram grandes... então o que é que eu fiz? Fui buscar um desses vendedores que era um dos melhores deles. E ele está a fazer esse mercado.. [...] mas não está a apanhar toda a gente, porque eu quero é aquelas pessoas que pagam e que ainda são estáveis financeiramente. [...] E compro bases de dados... às vezes gasto mil euros numa base de dados... mas é essencial. [...] É preciso saber muitas coisas do mercado... estar sempre em cima dos acontecimentos...isso é fundamental. [...] E é assim que eu vou todos os anos crescendo, nas minhas vendas e naquilo que eu idealizo.” (E7)

A categoria “atitude cautelosa” (P4) remete para uma postura pessoal de sensatez, fruto da consciência de que os negócios demoram o seu tempo a atingir estabilidade, de que o mercado é volátil, e que portanto é necessário gerir as dificuldades e mudanças de forma prudente e judiciosa.

“Eu tenho um princípio que é: eu não invisto, não vou pedir um empréstimo para montar o estabelecimento ou para pôr uma publicidade no carro ou para uma coisa qualquer. [...] Faço um cliente, o cliente pagou-me um valor, eu vou com esse valor a uma casa de publicidade, faço a publicidade para o carro. [...] Eu cresço à medida do negócio, não quero crescer com o exagero. Gastei 10 mil euros numa coisa e agora... não retirei retorno. [...] Acho que o negócio tem de crescer devagarinho, com grandes ambições é verdade... mas tem de crescer muito devagar.” (E10)

A categoria “reunião de uma boa equipa de colaboradores” (P5) remete para a consciência dos entrevistados de que um negócio bem-sucedido assenta na criação de um bom ambiente entre a chefia e os funcionários e de que é importante trabalhar com uma equipa motivada que partilhe os mesmos ideais e valores.

“Eu crio aqui [...] um bom ambiente de trabalho e todos a falar a uma só voz. Todos nós temos de nos juntar e puxar pelo mesmo barco. E é isso que a gente faz aqui. Por exemplo, eu todos

ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias

os anos faço uma atividade com eles, a empresa paga e nós vamos um fim de semana para fora e vamos com as famílias. Eu meto muito aqui a união entre as pessoas. E acho que é uma coisa que dá muito sucesso à empresa.” (E7)

Eixo 6: Riscos percebidos como maiores ameaças ao estabelecimento por conta própria

Dimensão Q: A dimensão “**tipo de risco**” respeita a ameaças que os entrevistados identificaram como passíveis de pôr em causa o projeto em que investiram todos os seus recursos e energias e/ou de hipotecar a sua vida e o seu futuro. Esta dimensão enquadra as seguintes categorias: “financeiros”; “sociais”.

A categoria “financeiros” (Q1) remete para um tipo de ameaças que respeitam a aspetos mais económicos e que, na perceção dos entrevistados, face a determinadas dificuldades/obstáculos, se revelam como riscos associados à transição para trabalhadores por conta própria. Estas ameaças podem potencialmente inviabilizar os seus projetos e/ou hipotecar as suas vidas ao nível financeiro, deixando-os, por conseguinte, numa situação pior da que inicialmente tinham (antes de criarem o negócio). Esta categoria enquadra as seguintes subcategorias: “acumulação de dívidas”; “não retorno do investimento feito”; “crédito mal parado”; “obrigatoriedade de devolução do dinheiro emprestado pelo IEFP”.

Subcategoria “acumulação de dívidas” (Q1.1): respeita ao risco de deixar de conseguir honrar os compromissos com fornecedores, funcionários e entidades financeiras, situação que se afigura como dramática do ponto de vista pessoal e social e que, direta ou indiretamente, foi referida pela maioria dos entrevistados.

“As dívidas, sem dívida. Que é muito fácil de criar. [...] Temos é de ser sempre inteligentes e saber como é que vamos conseguir pagar as despesas.” (E3)

Subcategoria “não retorno do investimento feito” (Q1.2): respeita ao risco de não conseguir recuperar o investimento feito no negócio. Este investimento, não diz respeito apenas ao capital económico, mas também aos recursos emocionais e familiares investidos num projeto (familiar e de vida) que indubitavelmente envolve risco. Esta ameaça é muitas vezes traduzida de uma forma muito simples: deixar de ter clientes.

“Medo de não ter retorno. Isso é complicado. É o maior medo que se tem nas empresas. Porque a gente compra para vender e depois temos prazos. [...] É complicado, temos que gastar o que temos... depois não entra ninguém na porta e agora o que é que fazemos? [...] É o maior risco.” (E5)

Subcategoria “crédito mal parado” (Q1.3): respeita ao risco de não pagamento dos clientes pelos serviços/produtos que o entrevistado oferece. Esta subcategoria apenas foi mencionada por um dos entrevistados, talvez por trabalhar com determinados clientes que

ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias

pertencem a segmentos de mercado que estão a passar algumas dificuldades financeiras (e.g., construção civil).

“Vemos muitas insolvências... muitas falências, muita gente a fugir... É preciso ter cautelas... [...] O maior risco é o crédito mal parado.” (E7)

Subcategoria “obrigatoriedade de devolução do dinheiro emprestado pelo IEFP” (Q1.4): respeita à obrigatoriedade de devolver algum do dinheiro emprestado em caso de falência dos negócios durante o tempo de contrato com o IEFP (geralmente 3 anos). Esta sanção associada aos programas de apoio à criação do próprio emprego do IEFP obriga os empreendedores a manterem o negócio aberto (e a continuarem a pagar as despesas inerentes a isso) sob pena de ter de devolver o dinheiro emprestado, mesmo que o negócio não lhes esteja a dar qualquer rendimento. Esta obrigatoriedade surge aos olhos dos entrevistados como uma dupla penalização que poderá comprometer as suas vidas e os seus futuros pois a acumulação de dívidas será inevitável.

“Acho que se cria muita expectativa quando afinal não é uma ajuda (referindo-se ao apoio dado pelo IEFP para a criação do próprio emprego). Porque é assim, uma coisa é nós pedirmos empréstimo ao banco, [...] e se as coisas não correrem bem eu posso ir trabalhar para a China e continuar a pagar o empréstimo. Outra coisa é pedir um empréstimo ao Estado e se as coisas não correrem bem ter de estar aberta na mesma. [...] Se eu terminar hoje a empresa tenho de devolver tudo. Coisa que já me era dada por direito (referindo-se ao subsídio de desemprego), não tendo que trabalhar para isso.” (E8)

A categoria “sociais” (Q2) remete para um tipo de ameaças que respeitam a contextos pouco favoráveis ao estabelecimento por conta própria e que, na perceção dos entrevistados, face a determinadas dificuldades/obstáculos, se revelam como riscos associados à transição para trabalhadores por conta própria. Estas ameaças podem potencialmente inviabilizar os seus projetos, e/ou em caso do empreendimento falhar, pode deixá-los numa situação pior da que inicialmente tinham (antes de criarem o negócio). Esta categoria enquadra as seguintes subcategorias: “fraco apoio/solidariedade comunitária”; “situação económica atual do país”; “fraca proteção social (estatal)”; “estigma social”.

Subcategoria “fraco apoio/solidariedade comunitária” (Q2.1): respeita ao risco da fraca consciência social comunitária no que toca ao apoio que a sociedade deve dar a pequenos empresários que lutam diariamente num mercado concorrencial dominado por multinacionais. Esse apoio passa pelas escolhas dos consumidores que procuram produtos/serviços mais económicos.

“Portugal também não tem o hábito de apoiar os empreendedores... tu não vais ao supermercado da esquina porque a Dona Maria decidiu abrir um supermercado biológico ao teu lado... tu vais ao Continente porque é mais barato. [...] É por isso que Portugal não cresce. Ao

ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias

contrário dos outros países, nós queremos o facilitismo. Nós não nos entreadajudamos.” (E8)

Subcategoria “situação económica atual do país” (Q2.2): respeita ao risco da atual conjuntura económica de crise nacional afetar os negócios dos entrevistados através da retração do investimento e do consumo. Esta ameaça gera um clima geral de “medo” que resvala para os entrevistados e paira constantemente sobre eles ao verem regularmente outros negócios a fecharem.

“Ela (contabilista) ainda agora me falou no xxx (outro restaurante), um restaurante com tanta fama, diz que tem lá um papel na porta, tá fechado... [...] Eu sei que as coisas estão muito más porque [...] quando a Makro abriu, passado 1 mês ou 2 as caixas estavam cheias ao Sábado. Eu agora vou lá ao Sábado e têm 2 caixas abertas. Isso é mau sinal. Falam em despedir pessoas... [...] e elas dizem (as caixas), e é certo, o que é que elas estão lá a fazer porque não aparece lá ninguém. E a gente nota, não é... e é esse medo que uma pessoa tem. O meu medo maior...” (E9)

Subcategoria “fraca proteção social (estatal)” (Q2.3): respeita ao risco de, em caso de doença ou de o negócio correr mal, os entrevistados não terem qualquer tipo de proteção social do Estado (eg., proteção na maternidade/paternidade, de desemprego, etc.), como teriam se estivessem a trabalhar por conta de outrem. Apesar dos entrevistados fazerem avultados descontos para a Segurança Social, aos olhos dos entrevistados é algo que não se reflete em termos de direitos sociais e que desincentiva o empreendedorismo. Esta subcategoria foi mencionada apenas por um dos entrevistados, contudo, não deixa de ser de grande importância pois reflete os direitos sociais que estes entrevistados têm como trabalhadores por conta própria.

“Se eu trabalhasse por conta de outrem e ficasse desempregada recebia o subsídio de desemprego. Sou uma empreendedora, se a minha empresa correr mal eu não tenho direito sequer ao subsídio de desemprego. Eu estou grávida, tenho uma gravidez de risco e não posso deixar de trabalhar. Se fosse por conta de outrem eu recebia um subsídio de gravidez de risco. Neste momento se for para casa não trabalho aqui e apenas não pago a Segurança Social mas não recebo nada. E por isso é assim... obviamente que não é recompensador ser empreendedor. Em Portugal compensa é trabalhar por conta de outrem.” (E8)

Subcategoria “estigma social” (Q2.4): respeita ao risco de, em caso do entrevistado não conseguir honrar os seus compromissos com fornecedores, funcionários e entidades credoras, ser vítima de estigmatização por parte da comunidade onde está inserido. Esta estigmatização está igualmente relacionada com o medo de falhar (perante si e os outros) num projeto que naquele momento assume grande importância sobre todos os outros aspetos da sua vida. Esta subcategoria foi mencionada apenas por um dos entrevistados, contudo, não deixa de ser de grande importância pois reflete a uma dupla penalização num projeto não só pessoal e familiar, mas também social.

ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias

“O meu maior medo é deixar de ter clientes e deixar de ter as minhas contas em dia. [...] Isso é o meu maior medo. [...] Porque nunca fui habituada a ficar a dever nada a ninguém e segundo, porque já que me meti neste projeto é porque quero que vá até ao fim e que corra bem não é? Por isso é que eu às vezes chego ao meio dia e meia, e vejo a sala tão vazia eu começo a ficar com medo. [...] E depois também... sei lá... de lá fora dizerem “olha ela não paga, ela tá a falhar com isto” ou “olha afinal vai acontecer a ela o mesmo que aconteceu aos outros... vai ser um fracasso”... mas principalmente o meu maior medo que eu tenho é de não conseguir pronto... não passar com a minha cara limpa e ter tudo em ordem.” (E9)

Eixo 7: Impactes associados à transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria

Dimensão R: A dimensão “**nível pessoal**” respeita a mudanças sentidas pelos entrevistados decorrentes da transição de trabalhadores por conta de outrem para trabalhadores por conta própria e que remetem para aspetos do foro individual. Esta dimensão enquadra as seguintes categorias: “positivos”; “negativos”.

A categoria “positivos” (R1) remete para mudanças que decorreram da transição para trabalhadores por conta própria e que são percecionadas pelos entrevistados como positivas. Esta categoria enquadra as seguintes subcategorias: “maior autonomia decisória”; “maior liberdade de horários”; “possibilidade de controlar o rendimento”; “possibilidade de trabalhar na área que gosta”.

Subcategoria “maior autonomia decisória” (R1.1): respeita à liberdade que muitos entrevistados sentiram com a transição para trabalhadores por conta própria ao nível da possibilidade de controlar o rumo da empresa e as regras que a rege.

“Estou mais feliz [...], não tenho alguém sempre em cima a avaliar o que eu faço.” (E1)

Subcategoria “maior liberdade de horários” (R1.2): respeita à liberdade que muitos entrevistados sentiram com a transição para trabalhadores por conta própria ao nível da possibilidade de gerir os seus horários e da consequente maior disponibilidade para a vida familiar.

“Desde que estou com este projeto tenho muito mais liberdade de horários, acabo por ter mais tempo para eles (filhos) porque consigo conciliar o horário e ajustar com as pessoas que aqui trabalho, tenho essa facilidade.” (E6)

Subcategoria “possibilidade de controlar o rendimento” (R1.3): respeita à liberdade que muitos entrevistados sentiram com a transição para trabalhadores por conta própria em gerir o seu rendimento, sentindo que este depende do seu esforço, motivação e dedicação.

“Também é vantajoso tu pensares assim: “o trabalho depende de mim e a faturação é consequente da mesma”. Tudo depende um bocado da tua dedicação.” (E1)

Subcategoria “possibilidade de trabalhar na área que gosta” (R1.4): respeita à possibilidade que a abertura do negócio próprio trouxe aos entrevistados de aprofundarem a área em que gostam de trabalhar.

“Eu antes fazia uma décima parte daquilo que faço agora. Limitava-me a desempenhar o meu papel, o meu trabalho... era aquilo e aquilo mesmo. Agora estou a criar... é uma bola diferente...” (E5)

ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias

A categoria “negativos” (R2) remete para mudanças que decorreram da transição para trabalhadores por conta própria e que são percebidas pelos entrevistados como negativas. Esta categoria enquadra as seguintes subcategorias: “maiores responsabilidades/preocupações”; “ fusão da vida familiar e profissional”; “menor disponibilidade para vida familiar e social”; “acumulação de papéis”; “instabilidade financeira”.

Subcategoria “maiores responsabilidades/preocupações” (R2.1): respeita às responsabilidades que advieram da assunção do novo papel de empresário e gestor. Perante um rendimento incerto, algumas destas responsabilidades assumem para os entrevistados um caráter negativo, sendo fonte de grande preocupação pois algumas delas estão associadas a avultadas despesas às quais têm de fazer face regularmente. Os entrevistados focam igualmente o desgaste sentido, fruto das preocupações constantes que estas responsabilidades provocam.

“Se o negócio corre bem tens de pensar em estratégias para tê-lo em altas... se o negócio corre mal tu tens de pensar em estratégias para o fazer subir. [...] Tu tens que te esgrouvinhar para conseguires pelo menos pagar salários, impostos, etc. [...] Não podes pensar só em ti. [...] Tu tens que pensar que quantos mais empregados tens, mais famílias dependem de ti. [...] Tu abdicas do teu salário para pagares salário a outras pessoas. Por isso tu perdes a tua vida pessoal.” (E8)

Subcategoria “ fusão da vida familiar e profissional” (R2.2): respeita à invasão da vida profissional na vida pessoal dos entrevistados, deixando de haver espaço para uma convivência salutar entre vida pessoal e profissional, originando, em alguns casos, discórdia/conflito familiar.

“Já houve uma altura em que houve muitas discussões... e vi mesmo que o meu casamento ia por água abaixo por causa da história da loja... porque quando eu tenho umas despesas de 8 mil euros... e a loja fez 3 mil... é lógico que o casal vai abaixo... por mais que eu precise do apoio dele... é o que ele diz... não há dinheiro que resista... uma pessoa estar habituado a ter dinheiro sempre na conta e ter de prescindir disso por causa de um projeto que é meu... [...] porque ele tem uma vida ocupada... tem o emprego dele e ainda tem a empresa dele... [...] Isto do negócio interfere em tudo.” (E3)

Subcategoria “menor disponibilidade para vida familiar e social” (R2.3): respeita à sobreposição da vida profissional sobre a vida pessoal do entrevistado, não deixando disponibilidade para este dar apoio familiar e/ou para desfrutar de outros aspetos da vida mais social e/ou de lazer.

“A minha filha [...] mais nova diz “agora tens menos tempo, vens menos vezes cá”. Essa é a que se queixa mais se calhar. É mais a correr. Em casa somos 4. [...] e andamos sempre a correr... sempre, sempre. [...] Depois também não tenho tanta disponibilidade para ir fins de semana para fora... às vezes íamos à semana, íamos ver a bola, futebol... [...] Por isso não estou tão disponível porque eu encaro isto como sendo o principal neste momento da minha essência não é...” (E7)

ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias

Subcategoria “acumulação de papéis (gestor e funcionário)” (R2.4): respeita à sobreposição de papéis que alguns entrevistados vivem por falta/escassos recursos humanos a quem possam delegar algumas tarefas. Esta acumulação de papéis representa o dobro do esforço pois têm de assumir tarefas muito diversificadas enquanto gestores e funcionários.

“Uma pessoa ter de pensar o que é que vai encomendar, porque é que vai encomendar, se vai vender, se se justifica, se é muito, se é pouco, depois é as contas para pagar, depois é a loja para arrumar, depois é os clientes para atender, e ser sempre muito simpática para o cliente...” (E3)

Subcategoria “instabilidade financeira” (R2.5): respeita à ausência de um rendimento fixo que permita aos entrevistados fazer planos a longo prazo e/ou fazer face às despesas mensais de forma tranquila. Este rendimento é por vezes apontado como muito baixo ou até mesmo inexistente, e é acompanhado pela ausência/fraca proteção social (estatal), resultando num sentimento de insegurança face ao futuro e até mesmo de nostalgia relativamente ao tempo em que tinham direito a subsídios (e.g., férias, natal). Esta subcategoria surge igualmente como **dificuldade** (Eixo 4 – “rendimento incerto” - N5) uma vez que a ausência de um rendimento estável e/ou maior afigura-se para os entrevistados como uma dificuldade real com a qual se debatem quotidianamente, e como um impacte (mudança) que adveio com a transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria.

“Trabalhar por conta própria acaba por ser mais complicado. Mesmo que se tenha de levar trabalho para casa há uma segurança diferente do que ser trabalhadora independente... não há tanta paz de espírito. Trabalhar por conta de outrem... temos de ser cumpridores dos nossos deveres mas também temos os nossos direitos que devem ser assegurados. [...] A não ser que haja problemas a nível da empresa, temos a certeza de que podemos gerir melhor a nossa vida.” (E4)

Dimensão S: A dimensão “**nível contextual**” respeita a mudanças sentidas pelos entrevistados decorrentes da transição de trabalhadores por conta de outrem para trabalhadores por conta própria e que remetem para aspetos contextuais. Esta dimensão enquadra as seguintes categorias: “positivos”; “negativos”.

A categoria “positivos” (S1) remete para mudanças que decorreram da transição para trabalhadores por conta própria e que são percecionadas pelos entrevistados como positivas. Esta categoria enquadra a seguinte subcategoria: “ampliação da rede de contactos”.

Subcategoria “ampliação da rede de contactos” (S1.1): respeita ao aumento da rede social dos entrevistados, fruto da transição para trabalhadores por conta própria.

“Acabei por criar mais contactos do que tinha... Nós conhecíamos gente de norte a sul do país das bases militares... tinha imensos contactos (enquanto trabalhador por conta de outrem). Mas cá fora criei laços muito maiores (enquanto trabalhador por conta própria).” (E5)

A categoria “negativos” (S2) remete para mudanças que decorreram da transição para trabalhadores por conta própria e que são percebidas pelos entrevistados como negativas. Esta categoria enquadra a seguinte subcategoria: “preconceito social”.

Subcategoria “preconceito social” (S2.1): respeito ao preconceito sentido pelos entrevistados, fruto da transição para trabalhadores por conta própria. Este preconceito remete para duas ideias pré-concebidas: todo o empresário é desonesto; e uma pessoa com estudos superiores tem de trabalhar na sua área de formação. No caso de seguida exemplificado, a entrevistada abriu uma loja e sentiu-se de alguma forma discriminada por ter uma formação superior, mesmo que seja proprietária desse estabelecimento.

“Nós somos o que somos não é por fazermos isto ou aquilo que somos diferentes ou merecemos mais valorização... [...] Apesar de ser um estigma para algumas pessoas... eu sou licenciada e maior parte das pessoas quando sabem parece que ficam de boca aberta... admiradas... porque é que eu estou aqui a fazer... dá-se essa situação... mas isso são estereótipos que as pessoas criam. Ao qual tento não ligar muito.” (E4)

Dimensão T: A dimensão “**balanço geral**” respeita à percepção da avaliação feita pelos entrevistados acerca da transição de trabalhadores por conta de outrem para trabalhadores por conta própria. Verificou-se que este balanço geral está muito dependente da percepção do sucesso que os entrevistados têm acerca do negócio e da transição em geral em termos de vantagens e desvantagens. Acresce o facto de muitos dos entrevistados estarem ainda numa fase muito embrionária do negócio, pelo que a luta pela sobrevivência diária impede-os de fazer um balanço geral mais preciso – um exercício mental que requer algum distanciamento e tempo para refletir de forma consciente. Neste contexto, a operacionalização desta dimensão mostrou-se particularmente complexa; contudo, consciente de que os entrevistados utilizam diferentes critérios para avaliar esta transição e de que muitos deles não são passíveis de total apreensão pelo investigador (como qualquer “facto” social), optou-se, através da análise do discurso dos entrevistados, pela organização desta dimensão em três categorias: positivo, neutro e negativo. Assim, esta dimensão enquadra as seguintes categorias: “positivo”; “neutro”; “negativo”.

A categoria “positivo” (T1) remete para uma avaliação positiva da transição para trabalhadores por conta própria. Esta categoria respeita sobretudo à percepção positiva a nível pessoal dos entrevistados relativamente à transição para trabalhadores por conta própria, remetendo para um sentimento de gratificação e de autoeficácia e de que existiu um grande crescimento pessoal perante a superação de dificuldades. Apesar dos entrevistados ainda hoje

ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias

de debaterem com dificuldades (especialmente a nível financeiro), olham o futuro com esperança de que a sua situação melhore (atribuindo a causa à crise económica do país e/ou à fase ainda embrionária do negócio).

“Em termos pessoais, boa (a mudança)... porque cresci muito... isso sim. Em termos financeiros... [...] Eu às vezes tenho 1.600 euros para pagar... e vou à conta e tenho 2 euros... pá eu tenho que ir à luta... eu viro tudo... eu faço promoções... faço trinta por uma linha para conseguir aquele dinheiro para pagar as despesas... e foi isso que eu ganhei com a abertura da loja. Porque eu antigamente nunca tinha passado por essa situação... [...] se fosse antes, aninhava-me logo. [...] E agora não. Tenho que me desenvencilhar sozinha.” (E3)

A categoria “neutro” (T2) remete para uma avaliação vaga da transição para trabalhadores por conta própria. Nesta categoria foram enquadrados os casos em que o entrevistado refere que entre ser trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria existem aspetos positivos e negativos.

“São realizações diferentes, não me sinto mais realizada porque eu sempre fui realizada em qualquer trabalho que tive. [...] Estou realizada agora mas também fui realizada no passado. [...] Tens os prós e os contras. [...] As coisas são como são e tu tens que as aceitar porque tu também fizeste uma opção não é.” (E8)

A categoria “negativo” (T3) remete para uma avaliação negativa da transição para trabalhadores por conta própria. Enquadra situações em que o entrevistado avalia a transição do ponto de vista pessoal e financeiro como negativa, refletindo um sentimento de arrependimento e/ou verbalizando que preferia trabalhar por conta de outrem.

“Neste momento não tenho a certeza se foi a decisão mais correta nesta altura. [...] Estou com muitas dúvidas... Acho que se as coisas tivessem a correr melhor... sim... tanto a nível pessoal como profissional... era bom. [...] Neste momento as coisas estão complicadas... está-se a ver o dia-a-dia... a ver se as coisas vão melhorar... Às vezes penso que se calhar devia ter ficado sossegadinha no meu lugar e ir tentando procurar emprego (na altura em que estava desempregada).” (E4)

Eixo 8: percepção de si, do negócio, e do trabalho

Dimensão U: A dimensão “percepção de si” respeita à forma como os entrevistados se percebem enquanto trabalhadores por conta própria. Verificou-se que os entrevistados se percebem de várias formas, não tendo, na maioria das vezes, uma visão unilateral de si. Por este motivo, os entrevistados surgem em diferentes subcategorias. Esta dimensão enquadra as seguintes categorias: “atualmente”; “no futuro”.

A categoria “atualmente” (U1) remete para a percepção que os entrevistados têm de si mesmos atualmente enquanto trabalhadores por conta própria. Esta categoria enquadra as seguintes subcategorias: “visionário”; “tranquilo”; “ineficaz”; “trabalhador”; “empreendedor (rentável)”; “empreendedor (ambicioso, trabalhador e humilde)”; “patrão responsável”; “responsável”; “empreendedor (corajoso)”; “reticente”; “alguém que confia mais nas suas capacidades”.

Subcategoria “visionário” (U1.1): respeita à percepção do entrevistado como alguém que persegue os seus sonhos, destemido, e que acredita firmemente que essa paixão vence as circunstâncias mais adversas.

Subcategoria “empreendedor (corajoso)” (U1.9): respeita à percepção do entrevistado como alguém destemido e que teve coragem de acreditar que era possível passar da ideia à prática, não obstante dos riscos que essa decisão acarretava.

“Considero-me empreendedor... parti do zero... construí esta estrutura. [...] Quando abri o negócio as pessoas começaram a olhar de forma diferente. [...] O facto de ter criado isto mostra uma certa coragem, de certa forma uma forma diferente de ver a vida, de responder aos desafios...” (E5)

Subcategoria “tranquilo” (U1.2): respeita à percepção do entrevistado como alguém que vive bem consigo próprio e com as escolhas que fez.

“Ah é difícil... não consigo definir isso (como se vê atualmente). Acho que é difícil ver-nos a nós mesmos. Eu continuo uma pessoa tranquila, normal, simples.” (E2)

Subcategoria “ineficaz” (U1.3): respeita à percepção do entrevistado como alguém que tem muitas ideias, mas que sente dificuldade em implementá-las. Alguém com muitas paixões e que, por isso, tem alguma dificuldade em se definir. Esta subcategoria foi mencionada apenas por um dos entrevistados.

“Eu considero-me um idiota. Tenho ideias... agora se me perguntares se consigo rentabilizá-las... não... aparecem-me ideias soltas. Eu tenho ideias soltas que não servem para nada. Ou podem eventualmente servir... tudo depende.” (E1)

ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias

Subcategoria “trabalhador” (U1.4): respeita à percepção do entrevistado como alguém lutador e que trabalha arduamente para superar as dificuldades. Esta subcategoria foi mencionada apenas por um dos entrevistados.

“Quero que ela (filha) tenha a ideia de mim como uma pessoa proativa e trabalhadora, inteligente e não como alguém que se deixou derrotar não é.. Porque há muita gente que se deixa derrotar.” (E3)

Subcategoria “empreendedor (rentável)” (U1.5): respeita à percepção do entrevistado como alguém que tem ideias rentáveis, que é autónomo e que consegue ter sucesso apesar dos poucos recursos financeiros de que dispõe, otimizando-os através do seu capital humano (competências) e social (rede de contactos). Esta subcategoria foi mencionada apenas por um dos entrevistados, talvez pelo facto de ter sido o único empreendedor que não recorreu a qualquer apoio estatal para criar o seu negócio e, por isso, exerce sobre si toda a pressão e responsabilidade de sucesso do seu empreendimento e faz questão de se diferenciar dos outros empreendedores.

“Sempre fui um bocadinho empreendedor, mas não me considero um empreendedor porque os empreendedores que existem em Portugal pedem empréstimos bancários. [...] Tenho um amigo que faz mais ou menos o mesmo que eu [...] e o negócio não está a correr tão bem quanto isso. [...] Aparentemente é um negócio de sucesso mas na realidade não é. Porque o rendimento líquido que ele tira do negócio se calhar é inferior ao meu. [...] Todas as ideias do empreendedor deviam ser rentáveis, se não for rentável ele não vai ser um empreendedor. [...] O empreendedor é a pessoa que arrisca tempo seu, conhecimento, para tentar desenvolver ou estruturar uma ideia ou pôr uma coisa a funcionar. [...] Ser empreendedor é ter conhecimento mas sobretudo tempo.”

Subcategoria “empreendedor (ambicioso, trabalhador e humilde)” (U1.6): respeita à percepção do entrevistado como um trabalhador incansável, que sonha com grandeza, mas que não perde a humildade. Esta humildade remete para a ideia de que ninguém atinge o sucesso sozinho e de que em qualquer projeto é necessária a dose certa de paixão e razão. Esta subcategoria foi mencionada apenas por um dos entrevistados.

“Para se ser empreendedor é preciso muita dedicação, trabalho, não é? Tem de ser ambicioso, humilde, é muito importante ser-se humilde. [...] Considero-me uma empreendedora. Apesar de que ainda estar um bocado longe dos objetivos, [...] confio em mim e nas pessoas com quem trabalho.” (E6)

Subcategoria “patrão responsável” (U1.7): respeita à percepção do entrevistado como um chefe dedicado, que cria à sua volta um bom ambiente laboral, que respeita os compromissos com os funcionários e que conhece aprofundadamente o seu negócio em todas as áreas. Esta subcategoria foi mencionada apenas por um dos entrevistados.

“Acho-me uma pessoa responsável. Sou o primeiro a abrir a casa e sou o último a sair. As pessoas às vezes dizem “epá és o primeiro, já lá estás às 8h... epá nem pareces patrão”. [...] Sou um

ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias

bom patrão e sou uma pessoa que lida com as áreas todas. Há aquele patrão que está na secretária que é o gestor puro e duro que assina os papéis, cheques e despachos etc... eu envolvo-me em tudo. [...] O ambiente que eu tenho aqui era o que eu tinha lá (quando trabalhava por conta de outrem) por isso é que convidei as pessoas que estavam lá a trabalhar e todos eles se despediram com 10 anos de casa e vieram trabalhar comigo portanto... isso também pesa... e estão cá todos, nenhum saiu. [...] O que eu aprendi desde pequenino foi que o ordenado tem de estar no final do mês para as pessoas. Ou não recebes o teu, ou não pagas ao fornecedor. [...] O ordenado é sagrado. E porque também é a motivação das pessoas... Não é só, mas é o principal.” (E7)

Subcategoria “responsável” (U1.8): respeita à perceção do entrevistado como alguém responsável, consciente de que é necessário fazer uma gestão irrepreensível das despesas, para que o negócio continue a crescer. De alguma forma remete para uma postura mais cautelosa, numa tentativa de gerir o risco inerente à decisão de se tornar empresário.

“Continuo a ser a mesma, a trabalhar, a fazer o meu dia-a-dia, mais responsabilidades acrescidas não é? As pessoas que às vezes ficam vaidosas porque estão a trabalhar por conta delas... antes pelo contrário... [...] A gente tem que ter muita força de vontade, muita força de vontade [...] e trabalhar e ter muito cuidado porque as pessoas às vezes também facilitam... [...] as pessoas também não sabem controlar os gastos e poem-se assim a esbanjar. Têm de se controlar e ter as coisas em ordem... ver o dia após dia.” (E9)

Subcategoria “reticente” (U1.9): respeita à perceção do entrevistado como alguém que se sente cansado, remetendo para um sentimento de arrependimento quanto à decisão de se tornar trabalhador por conta própria.

“Acho que já me senti mais empreendedora do que neste momento... para mim, um empreendedor é alguém que gosta de novos desafios... que esteja aberta a novas atividades... novas experiências... E eu neste momento sinto-me um bocado reticente...” (E4)

Subcategoria “alguém que confia mais nas suas capacidades” (U1.10): respeita à perceção do entrevistado como alguém que se tornou mais experiente, mais forte e mais confiante na sua capacidade de ultrapassar os obstáculos, remetendo para um sentimento de autoeficácia.

“Acredito muito mais nas minhas capacidades, a vida é uma constante aprendizagem... [...] Estou mais calma, a direcionar as coisas para aquilo que é mesmo importante...” (E6)

A categoria “no futuro” (U2) remete para a perceção que os entrevistados têm de si mesmos no futuro enquanto trabalhadores por conta própria. Alguns entrevistados misturam a perceção de si com a perceção do negócio. Talvez pela vivência muito intensa do negócio como um projeto de vida, tendo, por isso, alguma dificuldade em separar a forma como se vêem no futuro da forma como vêem o negócio no futuro. Em alguns casos, o futuro do empreendimento é o futuro do empreendedor. Por esse motivo, as subcategorias identificadas

ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias

retratam esse futuro mesclado com a percepção e aspirações do futuro que têm para os seus empreendimentos. Esta categoria enquadra as seguintes subcategorias: “expandir/crescer/ter sucesso”; “atingir estabilidade financeira”; “incerto”.

Subcategoria “expandir/crescer/ter sucesso” (U2.1): respeita ao desejo de ver crescer o seu negócio no futuro (e.g., expandir valências).

“Eu acho que neste momento consegui completar 10% do que eu queria fazer. Estamos a falar de perto de 3 anos de empresa, acho que consegui completar 10% daquilo que eu queria. Criei o espaço, estou bem, gosto daquilo que faço, mas acho que isto pode ainda dar pano para mangas. [...] Vejo-me com a ideia completamente construída não é... e a ter sucesso. [...] A minha ideia é expandir.” (E5)

Subcategoria “atingir estabilidade financeira” (U2.2): respeita ao desejo de atingir uma situação económica mais estável, em que não tenha o sentimento de incerteza tão presente no dia-a-dia.

“Espero por melhor... é isso que eu espero todos os dias... não é ficar rica... hoje em dia os negócios não é para fazer ninguém rico... eu só queria nem que fosse 500 euros por mês. Já era bom. Já dava para pagar as despesas lá de casa. Mas pronto, lá em casa aprendemos a ser diferentes... rimo-nos das situações...” (E3)

Subcategoria “incerto” (U2.3): respeita ao sentimento de incerteza face ao futuro, em que o entrevistado já está a antecipar algumas tristezas face à forte possibilidade de ter de fechar o negócio e a considerar voltar a trabalhar por conta de outrem. Enquadra, igualmente, casos em que o entrevistado não tem um plano muito definido acerca do futuro, não sentindo, apesar disso, tristeza.

“O futuro está muito incerto. E é uma decisão que tenho algum receio de ter de a tomar algum dia destes. [...] Neste momento se é viável ou não ter a loja aberta... [...] Tinha intenções de ter esta atividade bastante tempo... Mas não sei... se não darei outra reviravolta na minha vida... talvez... não sei... [...] É um momento com muitas interrogações... e tem sido há já algum tempo.. É um pouco tentar conciliar... não posso também pensar só em mim. Somos um conjunto de pessoas (família) e temos que ir avaliando o dia-a-dia... e ver quais são as perspetivas que temos.” (E4)

Dimensão V: A dimensão “**perceção acerca do trabalho**” respeita à forma como os entrevistados percebem o trabalho. Verificou-se que os entrevistados percebem o trabalho de várias formas, não tendo, na maioria das vezes, uma visão unilateral do mesmo. Por este motivo, os entrevistados surgem em diferentes subcategorias. Esta dimensão enquadra a seguinte categoria: “atributos valorizados”.

A categoria “atributos valorizados” (V1) remete para os aspetos valorizados pelos entrevistados no desempenho do seu trabalho. Esta categoria enquadra as seguintes

ANEXO 9: Definição das dimensões, categorias e subcategorias

subcategorias: “realização pessoal”; “remuneração”; “relações laborais”; “relação família-trabalho”; “êxito”; “fazer o que gosta”.

Subcategoria “realização pessoal” (V1.1): respeita ao significado que o trabalho assume enquanto fornecedor de prazer e de um sentido para a vida e como espaço de crescimento pessoal.

“Em primeiro lugar é realização pessoal. Trabalhar ou não dentro da área.. já tive das duas, mas acho que são desafios que vamos enfrentando. Cada situação tem objetivos e tarefas que temos de cumprir e desempenhar o melhor possível.” (E4)

Subcategoria “remuneração” (V1.2): respeita ao significado que o trabalho assume enquanto fornecedor de um rendimento capaz de garantir o sustento do indivíduo e da sua família.

“Trabalhar é bom porque nos dá dinheiro, mas também é bom porque nos faz sentir bem.” (E2)

Subcategoria “relações laborais” (V1.3): respeita ao significado que o trabalho assume enquanto espaço de boas relações entre a equipa de trabalho e com os clientes.

“É óbvio que o ambiente e uma boa relação com os colegas são também fundamentais para nos podermos realizar, para gostarmos do que estamos a fazer. Se houver mau ambiente acaba sempre por ser desagradável.” (E4)

Subcategoria “relação família-trabalho” (V1.4): respeita à possibilidade do trabalhador conciliar a sua vida familiar e profissional de forma harmoniosa e equilibrada.

“Eu dizia sempre, mesmo quando estava na outra atividade (trabalhadora por conta de outrem), eu dizia assim: “o ideal para mim era ter um part-time. Ganhar bem e ter um part-time para eu poder estar uma parte com a família, poder dar o apoio familiar, mas também ter o meu escape no trabalho e fazer aquilo que gosto. [...] Porque se complementa tudo, eu tenho essa necessidade.” (E6)

Subcategoria “êxito” (V1.5): respeita à recompensa relativamente ao esforço feito no sentido de atingir os objetivos que traça no âmbito do trabalho que desempenha. Esta recompensa refere-se ao sucesso atingido.

“Como o meu trabalho é essencialmente serviços [...] ou a parte dos computadores, é o sucesso do que fiz. [...] É a pessoa ver o serviço que eu fiz e dizer “eu nunca tive nada tão bem feito”, e isso é bom para o ego também.” (E10)

Subcategoria “fazer o que gosta” (V1.6): respeita à possibilidade de trabalhar na área que gosta e/ou na que teve formação específica.

“O que importa é que chegues ao final do dia e que sintas um sentimento de satisfação. É muito aborrecido [...] de hoje para amanhã veres-te a fazer pão... não é nenhuma vergonha... mas é aborrecido... [...]. Estás a ser subaproveitado.” (E1)

Quadro 6: Análise de conteúdo - eixo 1

Eixo 1: Percurso Profissional				
Dimensões	Categorias	Subcategorias	Unidades de contexto	Unidades de registo
A: Experiência profissional por conta de outrem	A1: Conhecimento do mercado		- “A ideia já vinha há muitos anos...[...] mas antes de chegar a esta decisão tive outras oportunidades que eu achei que eram importantes para eu poder passar por essa parte... ser trabalhadora por conta de outrem. [...] A ganhar experiência, conhecimentos... ver como funcionava o mercado [...]. É muito importante para ver onde as coisas são mais frágeis, onde são as coisas melhores, é preciso perceber... não é só abrir um espaço... e isso para mim... essa experiência que eu tive no passado foi muito boa. Foi por ter passado por ela é que eu quis também ter um espaço meu.” (E6) - “Eu dominava este mercado, que eu tinha uma excelente relação entre clientes, pessoas e mercado.” (E7)	2
	A2: Carteira de clientes		- “Já tinha clientes, já tinha pessoas com quem podia contar, já tinha mais ou menos assim a estrutura montada a nível de pessoas, daquilo que eu pretendia para o mercado.” (E7)	1
	A3: Carteira de fornecedores		- “Eu também tive um motivo... e há uma coisa importante... é que eu tive o apoio da marca... da xxx (multinacional de tecnologia automóvel e de bens de consumo e tecnologia de construção). Porque eles sabiam que eu dominava este mercado, que eu tinha uma excelente relação entre clientes, pessoas e mercado...[...] eles apoiaram-me muito também para eu abrir, para me estabelecer.” (E7)	1
	A4: Atendimento ao cliente/ vendas		- “Mesmo em termos de atendimento ao cliente se calhar se não estivesse estado lá aqueles 5 anos (no emprego anterior), hoje não tinha tanta facilidade... [...] E num negócio como este é importante essa experiência.” (E1) - “Depois do xxx (hipermercado) fui convidada para ir para uma loja de prestígio que era a xxx (loja de roupa). [...] Era um atendimento de prestígio onde o cliente entrava e dizia: “eu quero ser atendida pela xxx, eu quero ser atendida pela xxx..” Tínhamos clientes fixos.” (E3) - “Tinha algum conhecimento de vendas... não dentro desta área (de negócio). Como eu já tinha algum à vontade achei que era a altura de apostar.” (E4)	3
	A5: Gestão		- “Eu, por exemplo, em xxx (localidade) eu era responsável, eu tinha de gerir tudo, tudo, tudo. Eu tinha de controlar se havia comida, as mensalidades, as entradas,	4

ANEXO 10: Análise de conteúdo - eixo 1

			<p>tudo. Tudo passava por mim. E isso dá-nos uma estrutura maior. Se eu consigo fazer ali consigo fazer também no que é meu.” (E2)</p> <p>- “Na parte da loja eu estive... tanto na gestão, como nos recursos humanos... recursos humanos cheguei a gerir 11 pessoas.” (E1)</p> <p>- “Gestão (experiência), tive uns 10 anos.” (E7)</p> <p>- “Eu tive uma empresa durante a faculdade. [...] Era presidente de uma empresa de prestação de serviços. [...] Por isso já tinha alguma experiência de gestão.” (E8)</p>	
B: Formação em áreas específicas	B1: Gestão		<p>- “A empresa pagava formações caras. Contabilidade, analítica, gestão, tínhamos a parte de informática, tínhamos muita coisa. [...] Eu aproveitava todas. [...] Também foi um bocado a preparação. [...] Tive acesso a informação, mais formação, coisas mais específicas que me ajudaram muito também para o que eu tenho agora..” (E7)</p>	1
	B2: Vendas		<p>- “Tivemos uma formação, tivemos um período de formação de vendas... [...] A formação em vendas acho que é muito importante.” (E10)</p> <p>- “Na altura (em que trabalhava por conta de outrem) nós tivemos muitas formações nas mais diversas áreas que também me ajudou... tivemos muitas formações na área dos recursos humanos... outras na área comercial e por aí adiante...” (E1)</p>	2
	B3: Na área de negócio		<p>- “A ideia já vinha há muitos anos... acabei a licenciatura e na minha área o que a gente gostava de fazer era de ter um gabinete próprio ou trabalhar por conta própria.” (E6)</p> <p>- “Dentro da carreira miliar. Sim, fui acompanhando. Fui tirando formações, cursos cá fora... fiz um pequeno curso lá dentro também que eles têm.” (E5)</p> <p>- “Sou licenciada em educação de infância, trabalhei sempre em creches e jardins-de-infância [...]. Foi a única coisa que eu fiz na minha vida.” (E2)</p> <p>- Quando acabei a licenciatura, licencieme em Pintura, e estive a trabalhar quase 5 anos (na área).” (E1)</p> <p>- Curso técnico-profissional em informática (informação recolhida por questionário) (E10)</p>	5
C: Padrões de emprego por conta de outrem	C1: Relação com entidade patronal	C1.1: Cooperante	<p>- “Falei com ele (patrão) e ele deixou-me as portas abertas para uma nova oportunidade... que se realmente eu quisesse voltar...” (E3)</p> <p>- “Foram boas experiências... de um modo geral correu sempre bem... a entidade patronal... Sempre tive boas experiências</p>	2

ANEXO 10: Análise de conteúdo - eixo 1

			e boas relações.” (E2)	
		C1.2: Conflituosa	<p>- “Eles queriam que eu me fosse embora. [...] Passados dois dias antes de entrar ao serviço depois da licença de paternidade ela chamou-me (supervisora) e diz que a empresa não está satisfeita. E eu: “não estão satisfeitos por eu ser pai e poder usufruir dos meus direitos? [...] e ela “ah mas nós estamos dispostos a continuar se tu admitires que tens um problema de gestão de equipa.” (E1)</p> <p>- “Damos mais do que temos para dar mas depois quando é preciso ser um pouco ao contrário.. não se reflete (referindo-se ao seu desapontamento relativamente à entidade patronal anterior).” (E4)</p>	2
		C2.1: Boas	<p>- “Antes (quando trabalhava por conta de outrem), [...] a gente chegava ao fim do dia e dizíamos: [...] “ olha, já são tantas horas vamos beber café ali.” [...] Íamos de férias... Lá (EUA) ele tinha a empresa dele, e eu trabalhava, [...] mas ainda tinha tempo de ir beber um café com as amigas.” (E9)</p> <p>- “Davam-me liberdade para fazer muita coisa. Para implementar, para criar novas situações... davam-me muita liberdade nesse sentido.” (E5)</p>	2
	C2: Condições de trabalho	C2.2: Más	<p>- “Andava constantemente de carro (como comercial). Mas também estava no gabinete e depois tinha todos os comerciais por minha conta e ainda não havia mais chefes de vendas em localidade nenhuma. [...] Depois chegava a casa às 11 da noite e era a essa hora que eu jantava com o meu marido e depois a seguir ainda tinha que ir para o computador e acabei por perder um deles (um dos bebés – estava grávida de gémeos).” (E3)</p> <p>- “Vim-me embora. Por vontade própria porque queria [...] estar perto de casa, para não ter de fazer 150 quilómetros por dia e correr risco de vida... porque diariamente de carro via carros descapotados e acidentes à minha frente. [...]E as empresas nos locais onde estive a trabalhar, [...] era assim um trabalho muito rígido porque tinha aquele horário, tinha aquelas limitações. [...] E [...] a atividade lá não era motivadora, não podia fazer ideias novas, estava muito limitado.” (E10)</p> <p>- “Era em Lisboa, a empresa, e andava cá e lá e isso parecendo que não também foi um bocadinho complicado. [...] Estava sozinha, não tinha ninguém praticamente para conciliar os horários. Foi complicado para dar essa parte (tempo para a família), porque saía de casa às 8h da manhã e</p>	3

ANEXO 10: Análise de conteúdo - eixo 1

			entrava à meia-noite.” (E6)	
D: Contacto com familiares com negócios próprios			<p>- “Eu tinha familiares neste tipo de negócio, [...] que partilharam algumas experiências. [...] E como já tinha dado alguma ajuda em alguns momentos da gravidez em que me sentia melhor e tentei ... era algo que aqui não havia e decidi apostar.” (E4)</p> <p>- “O meu pai também está no ramo do negócio, e desde pequeno que andei com ele... e sabia o que era lidar com pessoas, lidar com o cliente... então isto é muito interessante... o facto de lidarmos com pessoas no dia-a-dia acaba por nos enriquecer, acaba por ser muito valorizante.” (E5)</p> <p>- “O meu pai abriu a empresa em 1964 em Coimbra. [...]Eu nunca fui sócio. Era como se fosse o dono mas o meu estatuto era ser empregado. [...] Eu aprendi muito com o meu pai, o meu pai foi o meu grande professor nisto... eu aprendi tudo com ele...” (E7)</p> <p>- “Antes de ir para os Estados Unidos tinha (o marido) aqui uma oficina de serralharia civil e depois foi para lá e teve também. [...] E ao mesmo tempo tinha uma churrasqueira também com um amigo. [...] Ele tinha a empresa dele e eu trabalhava... eu tratava das coisas dele também... da contabilidade... ia levar as coisas à contabilista...” (E9)</p> <p>- “Porque ele (marido) também tem uma empresa de informática [...]. Ele era empreendedor [...]. Já aprendi isso com ele. E ele via a minha energia e a minha atitude de querer sempre mais. [...]. Já é de família.” (E3)</p> <p>- “Ele (marido) é empresário e sempre achou que tinha competências para ir mais além e que trabalhar para aquecer não valia a pena. Numa coisa minha e que se calhar fosse mais compensada também por isso.” (E6)</p> <p>- “Fui criada num ambiente assim. O meu pai é construtor civil e não tem horários, faz o que quer. Eu vivi naquele ambiente e para mim esta é uma realidade que eu encaixo.” (E2)</p> <p>- “O meu avô paterno teve vários cafés. Teve três. Nunca em simultâneo.” (E1)</p>	8
E: Experiências anteriores de negócio próprio			<p>- “A decisão não foi momentânea, não foi... não houve um momento em que eu possa ter tido “foi agora.” Já tive N projetos para trás, coisas que não vingaram... Coisas muito semelhantes e até algumas diferentes como uma associação nacional de formadores. [...] Sempre criei vários negócios.” (E10)</p>	1
F: Contacto			- “Trabalhei sempre em creches e jardins-	9

ANEXO 10: Análise de conteúdo - eixo 1

<p>anterior com área de negócio</p>			<p>de-infância [...]. Foi a única coisa que eu fiz na minha vida.” (E2)</p> <p>- “Tomávamos conta... era uma empresa como se fossem... eram cerca de 100 computadores e nós tomávamos conta da área toda (informática).” (E5)</p> <p>- “Quando iniciei (o seu negócio próprio) já tinha experiência (na área)... [...] 20 anos.” (E7)</p> <p>- “Estive a trabalhar quase 5 anos (na área).” (E1)</p> <p>- “Tinha algum conhecimento de vendas. Como eu já tinha algum à vontade achei que era a altura de apostar.” (E4)</p> <p>- “Depois do xxx (hipermercado) fui convidada para ir para uma loja de prestígio que era a xxx (loja de roupa).” (E3)</p> <p>- “Achava que estava na hora de abraçar um projeto meu e fazer as coisas de uma forma um bocadinho diferente, uma vez que já tinha passado por essa experiência ali que me deu grande calo.” (E6)</p> <p>- “Quando fui para os Estados Unidos fui para a área da restauração, a trabalhar num restaurante.” (E9)</p> <p>- “Sempre que eu trabalhei por conta de outrem tinha dificuldade numa coisa: nos horários. [...] Acho que é um método que não se aplica à informática.” (E10)</p>	
<p>G: Perceção do percurso profissional enquanto trabalhador assalariado</p>	<p>G1: Positivo/ Estável</p>		<p>- “Sempre tive facilidade em todas as circunstâncias. Lisboa é Lisboa, tem muitas portas abertas e aconteceu algumas vezes eu entrar para algum colégio ou externato e depois ficar desiludida e sair por opção e na semana a seguir já estava noutra sítio. Portanto nunca tive medo de procurar, de sair, sempre foi muito fácil.” (E2)</p> <p>- “Eu graças a Deus sempre que ficava desempregada, passado 5 dias já tinha outro emprego. Eu tive um grande emprego na minha vida e quando sai no dia a seguir eu já estava no Jumbo a trabalhar... eu faço mesmo qualquer coisa. Temos de ser autossustentáveis não é? Temos as nossas despesas ... mas sempre consegui dar a volta por cima.” (E3)</p> <p>- “Eu subi até ao topo da carreira, de cabo-adjunto. E era muito bom, era uma coisa que eu gostava. Eu cheguei a ser sozinho naquilo que eu fazia que era polícia do exército. E complementava isso com a área informática. A área informática completava o meu dia-a-dia na unidade. [...] Era muito interessante.” (E5)</p> <p>- “O meu pai abriu a empresa em 1964 em Coimbra. [...] [...] Depois em 2001 veio um grupo, que foi o grupo xxx (empresa de comércio de automóveis) e comprou</p>	<p style="text-align: center;">6</p>

ANEXO 10: Análise de conteúdo - eixo 1

			<p>100% a xxx (empresa do pai). [...] Eu já lá estava há 12 anos. [...] Eu nunca fui sócio. Era como se fosse o dono mas o meu estatuto era ser empregado. Depois quando eles compraram em 2001... compraram 100%, o grupo xxx (empresa de comércio de automóveis)... eu disse que me ia embora, já que a família vendia o negócio eu saía, [...] mas eles não quiseram que eu saísse.” (E7)</p> <p>- “Sempre me despedi quando me deixei de sentir realizada porque eu tinha, eu na Câmara era técnica superior do quadro. Despedi-me não é... Na escola eu estava colocada... eu despedi-me... quando eu não gosto eu despeço-me. Por isso sempre fui realizada no passado, não tive não realizações. [...] Sempre fiz aquilo que gostava. [...] Eu sempre fui muito bem-sucedida naquilo que fiz.” (E8)</p> <p>- “Era daquelas pessoas que se levantava feliz para ir trabalhar. E deixava-me feliz porque tinha feito o que gostava.” (E6)</p>	
	G2: Precário		<p>- “Quando acabei a licenciatura, licencieme em Pintura, e estive a trabalhar quase 5 anos... só que também numa situação precária. A recibos verdes, depois a contrato mas depois correram comigo de lá. Entretanto, quando sai de lá estive desempregado, salvo seja porque eu tinha dois empregos... aquele era o full-time e depois tinha outro em part-time para conseguir sobreviver. Depois [...] concorri para a xxx (outra loja de roupa). Passado 2 dias ligaram-me. Eu aceitei, logicamente tinha de aceitar. Posso dizer que nessa altura passei fome, mesmo. Eles disseram que era um período transitório enquanto a loja não abria recebia formação. [...] Não era fácil.” (E1)</p> <p>- “Inicialmente era por recibos verdes, depois passou a contrato... não era nada... tudo tinha a ver com os montantes que vinham da CEE. No ensino é praticamente impossível. Só mesmo se se tiver disponível para se ir para bastante longe. [...] E a maior parte da formação é à noite... naquele momento para deixar duas crianças com o marido era um bocado complicado. Ainda por cima o xxx (filho mais novo) era uma criança difícil.” (E4)</p> <p>- “E eu, pronto, era a única (entre o marido e a filha) que talvez até porque uma mulher... mesmo na limpeza ou a tomar conta de crianças arranja mais fácil, não é. Só que também era uma coisa que não tinha Segurança Social, não tinha nada, [...] e era uma coisa de 2 ou 3 horas por dia.” (E9)</p> <p>- “Quando trabalhava por conta de outrem</p>	4

ANEXO 10: Análise de conteúdo - eixo 1

			<p>em horário laboral dava formação à noite. Nos intervalos de empregos por conta de outrem fui dando algumas formações mas cheguei a ter períodos de 6 meses praticamente em inatividade. [...] Houve períodos assim muito estranhos e complicados, trabalhei um ano inteiro e não recebi, só recebi passado 2 anos... com despesas, ter de gastar gasóleo, ter de trabalhar no Algarve, no Alentejo, no litoral, no interior, no Porto, em todo o sítio... e às vezes tinha que ficar nesses sítios [...] e entro com as despesas. Depois uma pessoa fica na expectativa, será que vou receber, será que não vou receber...”</p> <p>(E10)</p>	
Total de unidades de registo				56
Total de dimensões, categorias e subcategorias				17

Quadro 7: Análise de conteúdo – eixo 2

Eixo 2: Experiências de Desemprego				
Dimensões	Categorias	Subcategorias	Unidades de contexto	Unidades de registo
H: Sentimentos associados	H1: Injustiça		- “Foi desagradável... principalmente porque... é assim... a principal razão para não terem renovado contrato foi o facto estar grávida e de ser o segundo filho. [...] E de ir ter muito trabalho no ano seguinte.” (E4) - “O que é certo é que quando eu saí de lá, a loja passou de segunda e terceiro cá para baixo outra vez. Mas eu não fico contente com isto, pelo contrário. Até porque conseguiram dar cabo de um trabalho que me demorou no mínimo 3 anos a fazer. É lógico que não fiquei satisfeito. [...] Como é que é possível eles mandarem-me embora logo quando tava na loja que faturava mais? Esta gente é doida... uma coisa era “ele não fatura... faz um mau trabalho”. Como é possível?!” (E1)	2
	H2: Tranquilidade		- “Entretanto depois eu também engravidei e pus de parte. Mas não foi assim nenhum drama, foi descontraído. O meu companheiro na altura até me disse para aproveitar o momento.. descontrair.. Foi calmo, não foi assustador.” (E2)	1
	H3: Incerteza		- “No mercado não [...] havia nenhuma ofertas! [...] Não estava a receber nada nessa altura. [...] E depois estar a viver o dia-a-dia e tirar da conta poupança para estar a comprar comida, pagar isto... pronto isso a mim tava a desgastar também muito.” (E9) - “Foi muito difícil... cheguei a ter de pedir dinheiro para a gasolina e para o café... para tudo e mais alguma coisa, para as coisas básicas indispensáveis...” (E10) - “É uma angústia. Principalmente com filhos. Porque nós temos uma casa para governar e não sabemos o nosso futuro.” (E3)	3
	H4: Transitório		- “Vivi bem... a planear o projeto. [...] Porque é assim, tu estás a entregar um projeto e estás a abrir o teu próprio negócio por isso tens um plano de vida não é... não estás focada noutra coisa.” (E8) - “Já estava decido, foi tudo natural.” (E7) - “Eu não ia ficar de braços cruzados para que isto me fosse acontecer outra vez e depois ficar sem alternativas.	5

ANEXO 11: Análise de conteúdo – eixo 2

			<p>Por isso é que eu na altura comecei a procurar algo que, se eventualmente aquilo acontecesse, o que é que eu poderia fazer.” (E1)</p> <p>- “Sai, de acordo com o patrão. Onde eu era também sócia nessa empresa.. uma parte muito ínfima.. Pronto, terminei contrato, disse que ia sair, que ia abraçar outro projeto. [...] Eu já tinha decidido que saia. Que era naquele momento. Eu não podia voltar atrás.” (E6)</p> <p>- “Quando entrei (carreira militar) já sabia que era o tempo máximo. Então disse “se não encontrar nada de especial antes fico até ao fim”. E assim foi. Deixei-me ficar até ao fim. [...] Já previa, já sabia como é que era.” (E5)</p>	
I: Estratégias de superação	II: Procura de outros empregos		<p>- “Concorri para vários sítios, andei sempre... normalmente nunca desisti. [...] Todas as entrevistas que fui normalmente correram bem exceto na parte em que eu pedia um rendimento. A remuneração. [...] Queriam pagar o salário mínimo... só. Basicamente. E eu para isso faço outra coisa qualquer. [...] Então achei que é ridículo não valorizarem a experiência. E as dificuldades essencialmente foram sendo só a remuneração... houve empresas que acharam quase um insulto..” (E10)</p> <p>- “Ainda tentei até aos 4 meses de gravidez ir a entrevistas de emprego porque nós éramos obrigados a fazer as presenças quinzenais e a ir fazer as entrevistas de emprego até que eu, grávida de 11 semanas – ainda estava grávida de gémeos - já tinha um aspeto de gravidíssima, a senhora do Centro de Emprego disse “não... não. Não volta a vir fazer” porque era para nós psicologicamente é um estouro não é?” (E3)</p> <p>- “Tentei procurar empregos na fase inicial que durou cerca de 4 meses.” (E5)</p> <p>- “No mercado não [...] havia nenhuma ofertas! Porque mesmo eu depois de sair do ginásio, trabalhei só um mês no ginásio e a partir daí ainda me mantive um tempo... mesmo a andar a pesquisar sobre isso e andar em reuniões no centro de emprego... o meu nome continuava lá... e nunca mais recebi nada... para ir entrevista ali, entrevista acolá... [...] eu pedia a uma amiga minha, pedia a outra sem nunca me aparecer nada no Centro de</p>	5

ANEXO 11: Análise de conteúdo – eixo 2

		<p>Emprego não é... eu pedia a uma se me arranjava... nas limpezas ou... Alguma coisa pronto...” (E9)</p> <p>- “Eu acabei essa substituição e fui a uma entrevista lá perto, para um jardim-de-infância que ia abrir, [...] fui selecionada, mas [...] entretanto depois eu também engravidei e pus de parte.” (E2)</p>	
	I2: Preparação do negócio próprio	<p>- “A empresa fechou e pronto, fiquei no desemprego. E em vez de procurar outra coisa, soube da ILE (Iniciativa Local de Emprego) [...] e decidi concorrer. Não procurei outras ofertas, eu já ia montar a minha empresa, não fazia sentido procurar outras coisas.” (E8)</p> <p>- “Na altura (desemprego) eu estava de baixa. Só depois dos 4 meses de licença de maternidade comecei a tratar da documentação (para criar o negócio). Nem sequer tentei procurar o mesmo emprego na área da formação.” (E4)</p> <p>- Terminei contrato, [...] vim para o fundo de desemprego, preparei um projeto para avançar então com esta iniciativa.” (E6)</p> <p>- “Quando sai da empresa onde estava, passados 2 meses comecei a pôr o projeto... eu sabia onde podia ir, a consultar, a procurar, a fazer pesquisa, a falar com as pessoas. [...] Entre a candidatura e a formalização da abertura da empresa demorou 7 meses.” (E7)</p> <p>- “Eu não ia ficar de braços cruzados para que isto me fosse acontecer outra vez e depois ficar sem alternativas. Por isso é que eu na altura comecei a procurar algo que, se eventualmente aquilo acontecesse, o que é que eu poderia fazer.” (E1)</p>	5
	I3: Centração na vida familiar	<p>- “Custa... uma pessoa ter uma vida ativa e depois ver-se em casa a limpar a casa e [...] viver única e exclusivamente para fazer o almoço e o jantar para o marido...quer dizer aquilo não era a minha vida mas também facilmente me habituei... também foram os últimos tempos que tive mais tempo para descansar e deitar-me e ver um filme...” (E3)</p> <p>- “Acabei por não procurar mais. Porque já estava grávida e a gravidez foi um pouco complicada... e tive de baixa a maior parte do tempo.” (E4)</p> <p>- “Eu acabei essa substituição e fui a uma entrevista lá perto, para um jardim-de-infância que ia abrir, [...]</p>	3

ANEXO 11: Análise de conteúdo – eixo 2

			fui selecionada, mas [...] entretanto depois eu também engravidei e pus de parte.” (E2)	
	I4:Enriquecimento formativo		- “Entretanto usei esse tempo para estudar.” (E8)	1
J: Fontes de suporte face às dificuldades sentidas durante o tempo de desemprego	J1: Familiar		- “O meu desemprego eu vivi bem, graças a Deus. O meu marido nessa altura também ganhava bem e ajudou.” (E3) - “Tenho uma estrutura familiar que me dá apoio (financeiro) e portanto não foi assim nada de muito grave.” (E2) - “O meu pai cultivava ainda o quintal e dava-me umas coisinhas. Alfaces ou couve, azeite... todas essas coisas que eles tinham em casa eles iam-me dando. [...] E foram-me ajudando [...] financeiramente [...] e emocionalmente.” (E9) - “É assim, a minha companheira sempre me apoiou, porque o facto de vivermos juntos... há sempre um apoiou nem que seja “já experimentaste isto, já experimentaste aquilo?”. Em termos de ideias e mesmo financeiro.” (E10)	4
	J2:Institucional/ Estatal		- “O Centro de Emprego que no fundo se disponibilizou a pagar um valor... mesmo que pequeno... mas que podia orientar a minha vida.” (E3) - “Eu fiquei com o subsídio de desemprego... não foi assim nada de transcendente mas fiquei.” (E2) - “Recebia o subsídio de desemprego, portanto não houve nenhum abalo estrutural.” (E4) - “Vim para o fundo de desemprego” (E6) - “Recebi o dinheiro do IEFP, o subsídio de desemprego” (E7) - “Fiquei no fundo de desemprego” (E8) - “Deram-me a carta para o desemprego por isso é que consegui ir buscar o subsídio de desemprego todo de uma vez.” (E1) - “Tive direito ao subsídio de desemprego logo desde o primeiro dia que sai.” (E5)	8
	J3: Recursos próprios		- “Tinha poupanças e [...] também recebi indemnização de 20 anos de trabalho.” (E7) - “Tinha as minhas reservas financeiras, [...] naquela altura eu ganhava bem.” (E8) - “Tinha poupanças.” (E4) - “Os gajos (antigos patrões) pagaram-me para me ir embora	6

ANEXO 11: Análise de conteúdo – eixo 2

			(indenização)” (E1) - “Tinha poupanças.” (E5) - Financeiramente trazia algum dinheiro não é (dos EUA), e eu também tinha algum dinheiro aqui que fui gastando não é... só que eu também sabia que não dava para muito tempo.” (E9)	
Total de unidades de registo				41
Total de dimensões, categorias e subcategorias				11

Quadro 8: Análise de conteúdo – eixo 3

Eixo 3: Motivações relacionadas com a criação do próprio emprego				
Dimensões	Categorias	Subcategorias	Unidades de contexto	Unidades de registo
K:Nível pessoal	K1: Autonomia	K1.1: Decisória	<p>- “Pensei... no meu negócio próprio, vou mandar e vou fazer aquilo que eu quero e sei que posso aplicar 100% do meu conhecimento, coisa que por conta de outrem não posso aplicar as minhas ideias. [...] A minha principal motivação foi autonomia. [...] Sempre quis ser autónomo, sempre quis mandar em mim próprio, nunca gostei que me mandassem.” (E10)</p> <p>- “O ser empreendedor penso eu (referindo-se à sua principal motivação para criar o seu negócio). Não quer estar parado ou não quer estar subjugado a ordens de outras pessoas, queria ser eu a tomar as decisões.” (E7)</p>	2
		K1.2: Financeira	<p>- “Eu movo-me por dinheiro, eu sou mesmo assim. Pode até não correr bem... mas é meu. E a independência monetária, eu tenho uma filha para criar, casa e carro para pagar e o ser humano é assim... quer sempre mais. Não quer dizer que queira ser rica, quero é viver desafogada e se precisar ir de férias com a minha filha vou.” (E3)</p> <p>- “Em termos de autonomia financeira não é a mesma coisa, uma pessoa tem um rendimento, sabe que tem aquilo, mas não pode aplicar coisas novas e até crescer em termos financeiros. [...] Trabalhar por conta de outrem [...] não me permitia crescer.” (E10)</p>	2
	K2: Ter negócio seu		<p>- “Porque eu sempre vivi na empresa que tinha familiar, comecei nas bases e fui até à área da gerência... e depois ir daí para baixo é difícil... [...] Fui convidado até por multinacionais mas eu achei que não, queria ser patrão, e cá estou eu, e arrisquei.” (E7)</p> <p>- “Ser o meu espaço, em que eu pudesse fazer aquilo que eu achava que era o ideal para o mercado naquele momento. [...] Ofereceu-me entretanto outras propostas (antigo patrão) mas eu não queria, porque já tinha decidido que não.” (E6)</p>	2
	K3: Desejo de explorar área de negócio (gosto pessoal)		<p>- “Como já trabalhava há algum tempo na área há já vários anos, então lembrei-me “vou continuar a trabalhar nesta área”. É uma área que gosto bastante, gosto daquilo que faço. E isso já é meio caminho andado para o sucesso, digamos.” (E5)</p> <p>- “Eu não tinha tempo de fazer projeto (de arquitetura) lá (no emprego anterior),</p>	4

ANEXO 12: Análise de conteúdo – eixo 3

			<p>não tinha tempo. E para este espaço era uma das minhas prioridades, coisa que eu nunca fiz lá. Queria abraçar ainda mais outras áreas que lá não tinha hipótese de abraçar.” (E6)</p> <p>- “A motivação maior também foi esta [...]:Queria novos desafios e nunca consegui encontrar um emprego que me pudesse absorver nesse sentido então decidi abrir [...] este espaço que é multidisciplinar.” (E1)</p> <p>- “E é uma área com a qual eu sempre me identifiquei.” (E8)</p>	
	K4: Ter mais tempo para vida familiar		<p>- “Fui mãe [...]. Como todas as mães têm medo de deixar os seus filhos em sítios desconhecidos resolvi nos primeiros 3 anos de vida criar um espaço que fosse adequado ao meu filho. E foi essa principal razão que me fez avançar [...]. Se o meu filho não puder ir à escola porque esteve doente eu sei que tenho essa possibilidade e se fosse noutra circunstância eu ficaria a sentir-me mal porque iria faltar... tudo isso pesa muito. Acho que teve muita influência o facto de ter sido mãe e de pensar na disponibilidade que poderia ter.” (E2)</p> <p>- “Também pensei que isto seria também uma forma de eu me manter aqui pertinho de casa e também, ao mesmo tempo, fazer face à razão principal... estar perto dos meus pais... se eles precisarem... muitas vezes vou à tarde assim a esta hora a casa ver como a minha mãe está, ver como o meu pai está... à noite antes de ir...” (E9)</p> <p>- “A necessidade de estar mais perto dela (filha). [...] Porque eu antes ganhava bem (como comercial) mas tinha que fazer muitos quilómetros por dia. E uma pessoa pensa: “eu vou fazer tantos quilómetros com um filho? E se me acontece alguma coisa?” Só quem é mãe é que sabe o que eu senti naquele momento e a necessidade de a querer acompanhar.” (E3)</p> <p>- “Estava desempregada... estava grávida do meu segundo filho e tornava-se difícil arranjar emprego na área da formação, uma vez que a maior parte era à noite. [...] Com o nascimento de um filho complica-se muito o mundo do trabalho. [...] Então foi para tentar um pouco ter disponibilidade e tentar gerir melhor o meu tempo de forma a estar mais tempo possível com as crianças.” (E4)</p>	4
L:Nível contextual	L1: Insatisfação com trabalho assalariado		<p>- “Hoje em dia as pessoas sobem muito de posto principalmente porque caem em graça não é... e então depois somos liderados por pessoas sem formação</p>	4

ANEXO 12: Análise de conteúdo – eixo 3

			<p>nenhuma e que implicam connosco por tudo e por nada. [...] Depois todos os anos se muda de trabalho. [...] Então o ideal que eu tinha era aquele emprego de sempre... como antigamente havia não é? Principalmente na área comercial, nós ganhamos bem mas existe a saturação, principalmente quando existe prospeção. [...] E isso foi o que me saturou. [...] Também foi uma fuga. [...] Quis arranjar o meu posto de trabalho, ter o meu cantinho, calmo, longe de chatices, longe da azáfama das reuniões, de ter de chegar a casa e ter de ir para a cozinha e depois ainda ir para o computador.” (E3)</p> <p>- “Naquela altura também era uma coisa que me estava a motivar... eu estava desiludida com o facto de não me terem renovado o contrato e foi uma tentativa de me libertar de uma situação instável... de certa forma. A formação não dá estabilidade... sabemos que temos alguma garantia até um certo ponto mas a partir daí... a partir daí não, porque sobrevive de verbas e se elas não houverem...” (E4)</p> <p>- “Entretanto... depois de 10 anos penso eu... [...] o trabalho começou a escassear, muito pouco trabalho e entretanto fui forçada quase a pensar em abrir um espaço meu porque já estavam reunidas quase as condições todas. [...] Eu via que a empresa já estava a tomar outro rumo em que as decisões eram tomadas no sentido de reduzir pessoal, valências, [...] também me reduziram o salário...e eu achava que merecia muito mais que isso e que tinha apetências para dar esse grande passo, que para mim era um grande passo.” (E6)</p> <p>- “Em relação à ideia de montar um negócio próprio é pelo facto de não ter tido experiências profissionais por conta de outrem ou duradouras ou onde sentisse que o meu trabalho era valorizado. E a maior parte delas até são relativamente precárias, [...] e eu nunca senti estabilidade.” (E10)</p>	
	<p>L2: Ausência de ofertas atrativas no mercado assalariado</p>		<p>- “O meu maior motivo mesmo foi que a minha filha não conseguia trabalho. [...] E o meu marido também todo esse tempo inscrito (no Centro de Emprego) com 50 anos então também não chamavam para nada. [...] Nós como tínhamos casa aqui também não dava para o rendimento de inserção. E eu, pronto, era a única que talvez até porque uma mulher... mesmo na limpeza ou a tomar conta de crianças arranja mais fácil, não é. Só que também era uma coisa que não tinha segurança</p>	<p>2</p>

ANEXO 12: Análise de conteúdo – eixo 3

		<p>social, não tinha nada, [...] e era uma coisa de 2 ou 3 horas por dia. [...] Depois na conversa e nas reuniões com elas (no Centro de Emprego) eu cheguei à conclusão que eu como me encaixava nesse projeto protegia os três (ela, filha e marido).” (E9)</p> <p>- “Tentei procurar empregos na fase inicial que durou cerca de 4 meses (desemprego), [...] como não encontrei nada que achasse que era aquilo que eu gostaria de fazer.. Porque estamos a falar... não era propriamente o primeiro emprego... seria mais a procura de um melhor emprego do que eu já tinha ... a carreira militar já era um emprego. E então não havia nada que me chamasse a atenção [...] pensei ir nesta situação (criar o seu emprego). [...] Foi mais uma força para eu me virar para este caminho.” (E5)</p>	
	L3: Reconhecimento de oportunidade de negócio	<p>- “A empresa que eu tinha no passado acabou, e libertou esse nicho de mercado. Acabou e entrei eu. [...] A motivação foi essa. Porque eu sabia que iam deixar um buraco na zona, um negócio que podia ser potencialmente bom para eu continuar... e foi...” (E7)</p> <p>- “Foi na sequência da gravidez e na procura de tudo do enxoval [...]. Em Condeixa andei a ver as lojas que haviam. [...] Detetei que era uma necessidade em Condeixa.” (E3)</p> <p>- “A motivação era que eu gostava de fazer um trabalho melhor, dentro da mesma área mas melhor, que tivesse capacidade de responder ao mercado com coisas melhores, com produtos melhores, acompanhamento melhor.” (E6)</p> <p>- “A ausência de um espaço de qualidade de vida em Coimbra. Porque Coimbra não tem nada para oferecer nesta área.” (E8)</p>	4
	L4: Desemprego	<p>- “Foi terrível, foi muito mau (1º desemprego) [...]. Fui-me a baixo e foi muito aborrecido. [...] E interiormente era uma situação pela qual eu não queria voltar a passar. E aprendi [...] que nem tudo que nos acontece de uma forma negativa tem de ter esse peso... às vezes pode ser um “abre-olhos” e obrigamos a procurar outra coisa, para nos mexermos. [...] E esta foi uma situação viável como poderia ter sido outra qualquer. [...] Precisava daquele empurrão para fazer isso.” (E1)</p> <p>- “Eu fui militar antes de pensar em enveredar por esta carreira de empresário e tinha um colega meu que trabalhamos</p>	3

ANEXO 12: Análise de conteúdo – eixo 3

			<p>os dois na área da informática. Então um dia lembramo-nos “epá um dia quando sairmos (da carreira militar) vamos abrir um espaço só nosso”. [...] Então surgiu essa ideia. Já era uma ideia antiga, com o facto de ter saído da carreira militar porque era contratado e não podia fazer mais de 10 anos, então quando sai pensei melhor no assunto e abri este espaço.” (E5)</p> <p>- Depois em 2001 veio um grupo, que foi o grupo xxx (empresa de comércio de automóveis) e comprou 100% a xxx (empresa do pai). [...] Eu já lá estava há 12 anos. [...] O meu pai e o sócio venderam 100% e eu comprei 30% [...] e fiquei com lugar na administração. E fiz o contrato de 3 anos. No final dos 3 anos [...] eles compraram os meus 30%. [...] E continuei lá (como empregado). [...] Eu vendi a empresa e continuei ainda lá 7 anos, convidado. Como empregado e como gerente. E eu durante esse tempo todo enquanto fui empregado sempre pensei “se eu sair daqui vou-me estabelecer”. A ideia sempre foi essa... E quando eu saí, comecei logo a tratar disso.” (E7)</p>	
	<p>L5: Influência de pessoas significativas</p>		<p>- “O meu pai andou sempre a chatear-me: “tens de pensar na tua vida porque não vais ficar numa loja a vida toda... não andaste a estudar para isso. Daqui a pouco estás com 30 e tal anos e os gajos mandam-te embora e depois quero ver o que vais fazer”. E estava sempre a insistir naquilo.” (E1)</p> <p>- “Eu trabalhava como comercial na altura e como trabalhava desde as 8h da manhã e se fosse preciso às 11h da noite estava em casa. [...] Antes mesmo de perder um dos bebés o meu marido disse logo que aquilo não era vida para se ser mãe... muito menos de gémeos. [...] E o meu marido sugeriu porque é que eu não tinha uma ideia e não abria qualquer coisa [...]. É lógico que se me dissesse que não eu nunca teria avançado.” (E3)</p> <p>- “Se quer que lhe diga foi o meu marido. Influenciou muito. Porquê? Porque ele sempre gostou muito da restauração. [...] Porque ele, desde que foi para os Estados Unidos, sempre teve negócio. [...] Foi ele que andou sempre a incentivar. [...] Falávamos disso mas eu fugia sempre à situação. [...] Eu sou sincera... vim assim um bocadinho contra a minha vontade. [...] Só que depois as coisas foram-se tornando insustentáveis. Casa para pagar, água, luz e não conseguíamos mesmo.” (E9)</p>	<p>3</p>

ANEXO 12: Análise de conteúdo – eixo 3

Total de unidades de registo		30
Total de dimensões, categorias e subcategorias		10

Quadro 9: Análise de conteúdo – eixo 4

Eixo 4: Dificuldades/Obstáculos relacionados com a transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria				
Dimensões	Categorias	Subcategorias	Unidades de contexto	Unidades de registo
M: Nível pessoal	M1: Falta de experiência/ conhecimentos	M1.1: Funcionamento do mercado	- “Se eu faria isto novamente... [...] Se calhar faria, [...] mas de outra forma... não seria assim da forma que eu fiz. [...] Porque agora já conheço o mercado um bocadinho melhor... Agora já sei o que roda aqui nesta área de negócios... por isso é que já pensaria nas coisas um bocadinho diferente.” (E5)	1
		M1.2: Linguagem financeira	- “Eu entreguei-lhe aquilo tudo (contabilista que fez a candidatura ao IEFP). Eu sempre fui mau em contas, lembro-me bem de ter dificuldades em matemática... [...] Se aquilo foi complexo não sei... eu paguei para ela fazer o projeto e achei que ficou bem feito.” (E1) - Foi no início do investimento... como também não estávamos bem a par do que era necessário e de como se fazia o projeto... acho que a parte mais complicada foi essa. De preparação do projeto.” (E4) - “Se eu não tivesse apoio seria muito difícil eu calcular as despesas e as vendas anuais. Como é que eu posso calcular se não tenho a mínima experiência... eu não tinha a mínima noção dos gastos com fornecedores. E ela com essa experiência (amiga que a ajudou a fazer a candidatura) e como também fazem contabilidade noutras lojas foi buscar uma coisita aqui e ali e soube sempre fazer esses quadros.” (E3) - “Quase não analisei (candidatura IEFP) porque achava que não era bem a minha área. E como era um projeto que eu queria que fosse participado tinha que ser mesmo com as pessoas entendidas e que fazem isso todos os dias.” (E6)	4
		M1.3: Gestão	- “É difícil gerir a empresa e gerir todas as áreas que a empresa compreende. Nem que seja a parte que sai para o público, a parte de publicidade, a parte de marketing e toda essa área... depois toda a parte que não se vê... das despesas, gerir compras, gerir fornecedores... e depois gerir pagamentos de clientes... [...] é preciso gerir isso tudo... e gerir o completo da empresa que é isso que a faz	5

ANEXO 13: Análise de conteúdo – eixo 4

			<p>funcionar... isso é complicado e é trabalhoso. Mas não é nada transcendente.” (E5)</p> <p>- “Todos nós vamos com uma ideia errada quando queremos abrir o nosso negócio. [...] Porque quando tu vais abrir uma empresa vens com a cabeça de empregado, [...] só que te esqueces de todas as outras obrigações que a empresa tem e tu nunca pensaste nelas. Isso não é explicado às pessoas quando vão abrir uma empresa.” (E8)</p> <p>- “Hoje também já vejo tudo muito diferente. [...] Se as pessoas tivessem a mínima ideia das despesas que a entidade empregadora tem para os sustentar (empregados) e para sustentar aquela empresa, pensavam melhor na forma como recebem os clientes. Um patrão uma vez disse-me que é o cliente que nos paga o vencimento e realmente é uma verdade. Existe muita gente que não tem essa noção e desde que abri a loja noto mais isso.” (E3)</p> <p>- “Quando trabalhava para outra pessoa não tinha noção da realidade. De toda a dificuldade de tudo aquilo, o pagar a segurança social, o pagar seguros, higiene e segurança no trabalho, etc., tudo... eu não tinha essa noção.” (E2)</p> <p>- “O meu marido dizia “ah vamos vender pão e fazer comida para fora e tudo. Fazemos logo as continhas e é tanto por mês...” mas não é assim a realidade. Porque depois as coisas... é muitas despesas... quando está a tratar de uma coisa a gente pode pensar, mas há sempre alguma coisa que nos escapa... não é?” (E9)</p>	
	<p>M2: Escasso capital financeiro</p>		<p>- “Várias pessoas vêm ter comigo, perguntam-me e eu digo assim: “tens estrutura financeira para arrancar com o negócio?” Porque se não tiver não vale a pena...isto é assim...ou a gente tem capital para investir...” (E7)</p> <p>- “Porque é preciso ter condições básicas... Dinheiro, por exemplo.” (E6)</p> <p>- “Eu acho que é mais em termos monetários do que as capacidades das pessoas... (risos) (referindo-se ao suposto reconhecimento das competências que são necessárias para criar o próprio emprego).” (E4)</p>	<p>3</p>

ANEXO 13: Análise de conteúdo – eixo 4

N: Nível contextual	N1: Candidatura ao programa de apoio à criação do próprio emprego (IEFP)	N1.1: Inflexibilidade nas obrigações	<p>- “Portugal [...] não é um país que ajude os empreendedores. Ajudar um empreendedor não é emprestar-lhe 30 mil euros e esperar que as coisas corram bem. Porque ao longo de 3, 4 anos são precisas outras condições. [...] Do tipo “olhe tem estas coisas no projeto mas se vir que isto não se adapta, mudar para outras”. Haver maior flexibilidade. Que não existe e que condiciona não é. E uma pessoa depois fica amarrada durante 4 anos. É complicado. Tu não sabes qual é o futuro, não sabes como é que é... [...] As coisas não são adaptáveis às mudanças.” (E8)</p> <p>- “A Dra. xxx (técnica do IEFP) disse “ah dentro do projeto ainda lhe falta outra (contratar outra funcionária)” mas eu não consigo, não tenho trabalho para outra pessoa.” (E9)</p>	2
		N1.2: Burocracia excessiva	<p>- “Muitas burocracias... o Centro de Emprego exigiu muita coisa. [...] Tudo uma série de documentação. [...] Era uma perda de tempo para mim porque ela chamava-me e eu tinha de ir a Coimbra mais os papéis para um lado, depois havia certidões que perdiam a validade, tinha de tirar novas certidões. [...] Eu fiquei muito desanimada, muito... muito...[...] Perdi muito tempo a tratar disso e paguei muito.. fotocópias, reconhecimentos de assinaturas. [...] Sou sincera, eu cheguei a uma altura que tive mesmo para desistir.” (E9)</p> <p>- “É preciso paciência para alguma burocracia. [...] As burocracias existem... Não foi assim um processo muito muito complicado mas deu trabalho.” (E6)</p> <p>- “Senti dificuldades na candidatura. [...] Porque não é fácil. Eu por acaso tive uma empresa a tratar-me disso. Eu sozinha nunca conseguiria tratar disso. [...] Sozinha nem pensar... não conseguiria... são muitas burocracias... muitas coisas que se calhar uma pessoa não está preparada para pensar... não digo que não sejam necessárias mas se calhar também não são feitas da forma certa.” (E8)</p> <p>- “A dificuldade que eu senti foi mais na elaboração do processo. Com os procedimentos que são precisos de seguir, as burocracias...</p>	5

ANEXO 13: Análise de conteúdo – eixo 4

			<p>Pronto, isso é que foi a parte que demorou mais.” (E7)</p> <p>- “É complexo. E nos tempos que correm. Porque é assim, eu tive conhecimento que há 5 anos atrás esse tipo de candidaturas (ILE) se faziam com muito menos burocracias. Nós temos de apresentar orçamentos, depois temos que os justificar, depois temos de os pagar... temos de justificar tudo. E acho muito bem que seja assim [...]. Mas se a pessoa não tiver muitos conhecimentos na área... sim, é difícil. Tem de haver um acompanhamento.” (E2)</p>	
		N1.3: Acesso a informação	<p>- “Não sabia para onde me devia dirigir. [...] Elas no Centro de Emprego também não estão autorizadas a dizer-nos “olha vai ali, ou ali”. Porque eu pedia, a Dra. xxx (técnica do IEFP) dizia “isto não está bem, você tem de fazer isto melhor” e eu dizia “a quem me devo dirigir?” e ela “eu não posso dizer, você tem de percorrer”. [...] Eles dizem que há pessoas certas para fazerem isso, só que não nos dizem com quem nós temos que ir... Eu estava cá (Portugal) há 9, 10 meses, não sabia a quem me haveria de dirigir. [...] Muito desgastante.” (E9)</p>	1
	N2: Escasso apoio financeiro (banca)		<p>- “Eu no início contava com uma instituição bancária que me ajudava. [...] E quando a crise começou foi muito interessante... eles fecharam-se completamente. [...] Quando a gente precisou de mais alguma coisa eles fecharam-se completamente.” (E5)</p> <p>- “A banca empresta a que preço não é?... ou já não empresta... porque neste momento estão a fechar... não emprestam...” (E7)</p> <p>- “Acho que o caminho que estou a fazer não é nada fácil. O aspeto mais complicado é a questão do financiamento e esse é um aspeto que eu já meti na cabeça que o negócio tem de se financiar a si próprio, porque eu não estou numa atividade que precise de comprar uma máquina caríssima... podia, e há áreas que eu podia precisar desses instrumentos. Mas como não há (financiamento), não existe, se alguém precisar daquilo eu recomendo outra casa e o outro é que gastou o dinheiro na máquina.</p>	4

ANEXO 13: Análise de conteúdo – eixo 4

			<p>Eu não me vou endividar. [...] Nós vivemos numa sociedade que é o crédito. [...] Eu estou a lutar para fugir dele.” (E10)</p> <p>- “Tinha de ir ao banco buscar ... e depois pagava como? Se não tinha como pagar? Há pessoas que o fazem... e eu podia fazer... mas se eu o fizesse estaria muito endividada neste momento.” (E6)</p>	
	N3: Excessiva carga fiscal		<p>- “Não é um país que alicie o empreendedorismo. De todo. Porque nós trabalhamos para pagar o sistema fiscal. [...] Nós não somos compensados pelo esforço que temos. Pelo que fazemos por este país. Não somos... Antes pelo contrário, comem-nos. [...] Nós trabalhamos [...] para sustentar o Estado, a máquina do Estado... Não temos alternativa... [...] Não temos qualquer tipo de benefícios... nada, nada, nada. Mas o que se passa comigo, passa-se com todas as empresas. Não é por acaso que as empresas estão a sair de cá...” (E6)</p> <p>- “Para ter tudo em ordem, [...] é uma ginástica muito grande. Porque para ter tudo, os seguros, segurança social, as finanças... o HCCP (Segurança Alimentar), tudo isso... é um esforço muito grande que eu faço. [...] As leis também exigem muito. [...] Uma pessoa olha para os valores é um valor enorme. [...] Depois com essas entidades a gente não pode... não é? Se a gente não pode pagar uma fatura a um fornecedor, a gente paga para a semana... mas aquilo tem prazos... que eu esqueci-me de pagar o meu seguro de imposto de circulação... são dois dias e [...] 15 euros de multa logo. Eles não facilitam nada.” (E9)</p>	2
	N4: Criar visibilidade no mercado		<p>- “Mais difícil foi criar visibilidade no mercado. Porque uma empresa quando entra... isto é como uma aldeia... numa aldeia conhecemo-nos a todos... de repente chega um estranho... e agora?... É preciso tempo... nas empresas é exatamente a mesma coisa. [...] Depois os grandes (grandes superfícies) podem fazer stock porque se não vendem aqui vendem noutra loja... fazem aquelas promoções malucas que às vezes fazem... contra isso não há nada a fazer.” (E5)</p> <p>- “Existe um potencial cliente para</p>	3

ANEXO 13: Análise de conteúdo – eixo 4

			<p>cada quadro que a gente pinta é só preciso é a gente encontrá-lo. Se calhar até há mercado para isto cá em Coimbra. O problema é tu chegares até ele.” (E1)</p> <p>- “Porque isto é uma aldeia, as pessoas... Não tem movimento. [...] Porque isto não é à beira da estrada, não é um restaurante que a pessoa pare, que esteja a conduzir e pare para comer.” (E9)</p>	
	<p>N5:Rendimento incerto</p>		<p>- “Lá (por conta de outrem) tinha subsídio de férias, de natal, dinheiro.. é muito bom saber que no início do mês à partida chegas ao final do mês e que vais ter o teu ordenado e que te permite pagar as tuas contas a tempo e horas. [...] É aborrecido começares um mês a saber que vais ganhar zero não é? À partida o “zero” é garantido. [...] Começar um mês sem nenhuma marcação. Que é o que acontece quase sempre. Às vezes só na quarta semana é que começo a marcar para a primeira (semana)... é estar sempre na corda-bamba.” (E1)</p> <p>- “Agora é mais complicado [...] porque ainda não consegui tirar nenhum vencimento da loja e há alturas que uma pessoa pensa “fogo... nunca passei por isto” e ter de se contar os trocos... isso é complicado... eu ainda consigo às vezes tirar uma ou outra coisita do caixa nem que seja para beber um café ou ir ali às compras mas já houve alturas que no início da loja que não conseguir ter nada e é uma angústia. [...] Porque antigamente uma pessoa tinha um trabalho, chegava ao final do mês e ele estava lá não é?” (E3)</p> <p>- “Trabalhar por conta própria acaba por ser mais complicado. Mesmo que se tenha de levar trabalho para casa há uma segurança diferente do que ser trabalhadora independente... não há tanta paz de espírito. Trabalhar por conta de outrem... temos de ser cumpridores dos nossos deveres mas também temos os nossos direitos que devem ser assegurados. [...] A não ser que haja problemas a nível da empresa, temos a certeza de que podemos gerir melhor a nossa vida.” (E4)</p> <p>- “Quando era trabalhadora por conta de outra pessoa era bom porque recebia os subsídios e agora</p>	<p>10</p>

ANEXO 13: Análise de conteúdo – eixo 4

		<p>abdico.” (E2)</p> <p>- Enquanto empregado [...] ganhava bastante melhor. [...] Às vezes penso: antigamente a gente chegava... subsídio de férias... e o de natal... era tão bom” (E7)</p> <p>- “Por exemplo, eu se pensar que eu tinha direito ao subsídio de desemprego durante 3 anos a receber cerca de 1400 euros por mês. Era muito mais lucrativo [...] do que estar aqui a não receber nada... porque eu não tiro lucro da empresa há dois anos. [...] Vivo porque os meus alunos trazem comida e porque me ajudam no gasóleo e essas coisas todas. [...] Tu nunca sabes como está o dia de amanhã. Enquanto se eu tiver por conta de outrem o dia de amanhã está garantido pelo menos estás com fundo de desemprego, quando se é empresário não está.” (E8)</p> <p>- “Aqui é uma coisa incerta. Por exemplo, tenho meses que não tiro ordenado para mim porque para eu pagar tudo direitinho não consigo. Para não ter dividas não é?” (E9)</p> <p>- “Chego a esgotar o dinheiro todo que tenho, chega a ir a negativo, mas sei que mais à frente vai entrar qualquer coisa. Não vou receber subsídio de desemprego, não vou receber reforma, não vou receber nada dessas coisas... Devia ter uma poupança. Mas é muito cedo, ainda sou muito novo. Se eu pensar nisso, fico muito velho.” (E10)</p> <p>- “Quem é que supera... um exemplo: estar um ano sem receber um salário? Tem de haver outras condições para isso não é?” (E6)</p> <p>- “Um bocadinho mais para a frente as coisas começaram-se a desenvolver, começaram a conhecer a loja, começaram a entrar e as coisas foram andando. Só que continuamos a ter aqueles prazos de pagamento, quando as coisas estão muito próximas e vemos que não temos rendimento para efetuar os pagamentos... é complicado. O início foi difícil.” (E5)</p>	
<p>Total de unidades de registo</p>			<p align="center">40</p>
<p>Total de dimensões, categorias e subcategorias</p>			<p align="center">11</p>

Quadro 10: Análise de conteúdo – eixo 5

Eixo 5: Recursos mobilizados face às dificuldades/obstáculos				
Dimensões	Categorias	Subcategorias	Unidades de contexto	Unidades de registo
O: Redes de suporte	O1: Informais	O1.1: Família	<p>- “Quando eu adquiri estas lojas foi sempre ele (pai) que esteve sempre aqui, à frente das obras. Foi ele que me orientou, foi ele que apoiou a nível monetário e a nível pessoal.” (E2)</p> <p>- “O meu marido motivou-me sempre, a avançar para o meu projeto. [...] Eu só avancei depois de ter este suporte. [...] Tem de haver alguém a sustentar... e a pagar as contas... [...] A gente sabe que precisa de outras estruturas, fortes também. [...] Se não houvesse mínimas condições familiares não me metia nisto... Tinha que ter estrutura. [...] Por alguma coisa foi só aos 40 anos que me meti nisto.” (E6)</p> <p>- “Ainda hoje... mesmo as tatuagens... tudo o que eu faço tenho de tirar fotografia e mandar-lhe (pai). Ele não percebe nada mas [...] depois ele liga-me à noite a dizer “epá olha aquilo tá giro, aquele não tá assim muito bem, faz assim e tal.” (E1)</p> <p>- “A minha irmã gémea e eu vivemos na mesma urbanização, ela também tem sido um grande apoio para mim. [...] Quando é preciso desabafar é com ela, ou com a minha sogra por exemplo. [...] Mas quem têm disponibilidade porque são reformados são os meus sogros, e gostam muito de mim e tratam-me como uma filha... e pronto... é daí que vem todo o meu apoio... mesmo às vezes monetário [...]. E nunca me disseram assim: “olha, desiste porque podes estar a enterrar-te.” Não. [...] E é assim que eu tenho sobrevivido.” (E3)</p> <p>- “A minha esposa sempre apoiou: “se é isso que tu sabes fazer, se é isso que queres fazer, então força. E os meus pais. Sempre que for preciso posso contar com eles. Mas peço o mínimo possível.” (E5)</p> <p>- “Houve gente que me apoiou... os meus pais apoiaram-me, ao princípio disseram “pensa bem, elabora bem o teu projeto, vê os prós e contras”. [...] Mas hoje quando preciso de falar um bocado ou desabafar é com ele que falo (pai). Ele gosta de ver a minha publicidade, gosta de ver... eu aposto muito na decoração dos carros... gosto que vejam os símbolos...” (E7)</p> <p>- “Se for preciso ela (companheira) neste momento contribuiu muito mais para a casa do que eu. [...] A família também. Eu tenho uma família que sempre, sempre, sempre me apoiou. Os meus pais são pais</p>	7

			galinhas. [...] Eles sempre me apoiaram. [...] E isso é uma rede muito, muito forte. Acho que a família é a coisa mais importante.” (E10)	
	O1.2: Pares/ contactos pessoais		<p>- “Tive [...] os amigos a ajudarem... [...] A ideia surgiu através de um aluno meu. Foi uma pessoa que me acompanhou durante todo esse processo (de candidatura à ILE).” (E8)</p> <p>- Ainda hoje eu dou-me muito bem com a educadora que fui substituir, somos amigas, trocamos ideias e impressões.” (E2)</p> <p>- “A minha cunhada é técnica oficial de contas e trabalha numa empresa onde a colega faz candidaturas ao centro de emprego [...]. E eu pedi a ajuda dela, porque ela também é uma grande amiga da família e ela ajudou-me a fazer a candidatura. Foi gratuito por ser amiga, para as outras pessoas ela faz a pagamento.” (E3)</p> <p>- “Família e amigos apoiaram-me bastante. E todas as pessoas com quem eu trabalhava e com quem tinha uma relação forte. [...] Na altura (da formalização da empresa) eu tinha um amigo que era contabilista. Que me disse “se precisares de alguma coisa conta comigo”. E eu aproveitei. [...] Não foi complicado. Tive ajuda para realizar o projeto.” (E5)</p> <p>- “O único apoio técnico que eu tive foi alguns esclarecimentos com um contabilista. Uma pessoa amiga. [...] Tivemos de fazer interpretações da lei, nada de transcendental... eu conseguia fazer (frequentou licenciatura em Direito). [...] Não achei complicado. [...] Eu conseguia perceber aquilo mas queria ter a certeza, porque o contabilista sabe as coisas sem olhar para lado nenhum. Não tem que estar à procura.” (E10)</p>	5
	O2: Formais	O2.1: Institucionais	<p>- “Depois de uns dias uma pessoa lá dentro a fazer perguntas (no IEF): “porque é que você não se torna sócia da ACIC (Associação Comercial e Industrial de Coimbra), paga uma mensalidade e eles aconselham-na”, aí foi quando eu me tornei sócia [...] e eles têm lá uma Dra. e ela é que me fez o projeto. [...] Ela sempre me ensinava como deveria ser, não faça dessa maneira...” (E9)</p> <p>- “Eu faço parte de um grupo de empresários que se uniram perante um conceito americano, o BNI (Rede de Referências de Negócios). [...] Como é que isto funciona? Cria-se um grupo com empresários, todos eles gerem uma empresa, um negócio diferente, todos os</p>	2

ANEXO 14: Análise de conteúdo – eixo 5

			negócios são diferentes. Não há concorrência direta. Então a gente aproveita os contactos deles para fazer crescer o nosso negócio.” (E5)	
	O2.2: Estatais		<p>- “Na altura como estava ligado ao Centro de Emprego não é, estava desempregado e inscrito no Centro de Emprego, tentei averiguar mais sobre esta situação e então falei com Dra. (técnica do IEFP) que me explicou o que eu poderia fazer, então pensei no assunto e passado 8 meses mais ou menos, tinha o espaço aberto. [...] O apoio que eu tive foi muito bom, o esclarecimento que eu tive na altura foi muito bom.” (E5)</p> <p>- “A Dra. xxx (técnica do IEFP) teve muita paciência comigo porque os papéis vinham para trás, ela telefonava-me, e mandava-me ir lá novamente. [...] Teve muita paciência comigo.” (E9)</p> <p>- “No início havia umas coisas que não estavam muito corretas mas depois com a xxx (técnica do IEFP) e ficou tudo bem. [...] Eles ajudaram a resolver... deram a informação útil (IEFP).” (E4)</p> <p>- “Tive a Dra. xxx (técnica do IEFP) a ajudar-me e tive a diretora do IEFP de Coimbra também a ajudar-me.” (E8)</p>	4
	O2.3: Profissionais		<p>- “A contabilista já tinha trabalhado inclusive lá no Centro de Emprego, já tinha mais facilidade em fazer os projetos. Eu contactei a empresa mesmo já nesse sentido. Para fazer a candidatura. Disse-lhe qual era a ideia, ela disse-me o que eu precisava de reunir em termos de papeladas e essas burocracias todas.” (E1)</p> <p>- “Eu criei parceiros, eu não tenho tempo para fazer tudo e há serviços de eletrónica, etc. que eu levo o equipamento a pessoas especializadas. Pessoas que eu conheço, de confiança e pago-lhes a eles o serviço. [...] Quando os problemas atingem uma complexidade muito grande eu arranjo outras pessoas que consigam resolver os problemas. [...] Eu não vou querer pensar que eu tenho uma experiência em que consigo abarcar tudo. É impossível.” (E10)</p> <p>- “A dificuldade que eu senti foi mais na elaboração do processo. [...] Mas também para isso falei com uma pessoa mais ligada a essa área que me ajudou.” (E7)</p> <p>- “Quem me fez o projeto foi o contabilista do meu pai. Entretanto [...] eu achei que não tinha o devido acompanhamento e eu comentei com o Sr. xxx (dono das lojas que adquiriu) e ele disse “a minha nora é economista e ela pode ajudá-la”. Entretanto eu falei com ela e ela pegou em tudo e foi ela que [...] tratou de tudo, da parte da candidatura, do projeto. E paguei</p>	8

ANEXO 14: Análise de conteúdo – eixo 5

			<p>por esse serviço.” (E2)</p> <p>- “Tive apoio a nível da contabilidade. [...] A senhora que me faz a contabilidade é que me fez também o projeto.” (E4)</p> <p>- “Não foi difícil (candidatura ao IEFPP) porque tivemos um bom acompanhamento... quem nos fez foi uma entidade responsável. [...] Foi um gabinete com pessoas especializadas.” (E6)</p> <p>- “A dificuldade que eu senti foi mais na elaboração do processo. [...] Mas também para isso falei com uma pessoa mais ligada a essa área que me ajudou.” (E7)</p> <p>- “Senti dificuldades na candidatura. [...] Porque não é fácil. Eu por acaso tive uma empresa a tratar-me disso. Eu sozinha nunca conseguiria tratar disso.” (E8)</p>	
P: Estratégias de superação pessoal	P1: Atitude proativa		<p>- “Eu acho que isso tem a ver com a tua atitude. [...] Não é o teu passado que influencia as tuas ações, são as tuas ações que influenciam o teu futuro. [...] Tens de te adaptar... ou tens o perfil e dizes “eu quero isto e por isso vou-me adaptar”. [...] Pegar e dizeres assim “ok eu já percebi que a minha agenda é feita nestes dias, a estas horas... eu tenho X pessoas, que tenho que fazer X por mês. Tenho que acreditar nisto.” (E8)</p> <p>- Temos que arranjar alternativas. Nem que seja no Facebook. Se não aparecem clientes na loja arranja-se no Facebook. Falamos com as pessoas e vendemos. Fazer uma promoção qualquer na loja online... Há sempre uma alternativa.” (E3)</p> <p>- “Aqui ninguém espera que os clientes entrem... a gente é que temos de ir à procura deles.” (E7)</p> <p>- “Se eu não conseguir sozinho eu não vou conseguir... se eu conseguir com uma muleta, se a muleta me falhar, eu vou falhar. Eu [...] estou a crescer por mim. Estou a levantar-me sozinho. Se alguém me estiver a ajudar a levantar e eu ainda não me tiver levantado completamente e a pessoa me largar, eu vou cair. Se eu me estiver a levantar sozinho ninguém me vai deixar cair. [...] os subsídios que existem não servem para as pessoas crescer.” (E10)</p>	4
	P2: Destaque no mercado pela qualidade do produto/ serviço		<p>- “Técnicos como nós há muitos, mas há uns bons e uns maus. A diferenciação faz-se com qualidade. Fazer o melhor produto para o cliente [...] a todos os níveis. Quando digo produto englobo a relação com o cliente, tudo. [...] Desde a conceção até à entrega do trabalho e depois a consequência da execução do trabalho... ficar essa relação eterna.” (E6)</p> <p>- “Prefiro cobrar mais e vou à casa do cliente, o cliente não sair do sofá,</p>	2

ANEXO 14: Análise de conteúdo – eixo 5

			entregou-me computador e eu devolvo-lhe o computador numa hora marcada na altura, do que o cliente estar a ir não sei a onde, e vai acabar por ir ao Continente, ou à Worten, ou a outro sítio qualquer entregar o computador para reparar. E o serviço que eu estou a fazer é especial. Eu até estou a pensar um pouco nos idosos, porque já tenho muitos clientes idosos.” (E10)	
	P3: Atitude vigilante face às mudanças de mercado		- “Porque como eu conheço o mercado... as empresas dizem-me “olha fulano fechou”. Eram empresas que eram grandes... então o que é que eu fiz? Fui buscar um desses vendedores que era um dos melhores deles. E ele está a fazer esse mercado.. [...] mas não está a apanhar toda a gente, porque eu quero é aquelas pessoas que pagam e que ainda são estáveis financeiramente. [...] E compro bases de dados... às vezes gasto mil euros numa base de dados...mas é essencial. [...] É preciso saber muitas coisas do mercado... estar sempre em cima dos acontecimentos... isso é fundamental. [...] E é assim que eu vou todos os anos crescendo, nas minhas vendas e naquilo que eu idealizo.” (E7) - “Eu saio daqui e [...] chego a casa... computador. Mas é aquilo que eu gosto, é aquilo que eu faço... tanto que nos meus tempos mortos eu não paro quieto, sempre na investigação, sempre nisto e naquilo... Todas as segundas-feiras há mudança, coisas novas, há coisas a sair.” (E5)	2
	P4: Atitude cautelosa		- “Eu tenho um princípio que é: eu não invisto, não vou pedir um empréstimo para montar o estabelecimento ou para pôr uma publicidade no carro ou para uma coisa qualquer. [...] Faço um cliente, o cliente pagou-me um valor, eu vou com esse valor a uma casa de publicidade, faço a publicidade para o carro. [...] Eu cresço à medida do negócio, não quero crescer com o exagero. Gastei 10 mil euros numa coisa e agora... não retirei retorno. [...]Acho que o negócio tem de crescer devagarinho, com grandes ambições é verdade... mas tem de crescer muito devagar.” (E10) - “Há sempre um plafond guardadinho para investir no caso de haver falta. Aqui tem de haver essa gerência... não é fechar a empresa como muitos fazem... [...] Saber amealhar quando se pode para que depois possa haver aquelas fases de crise.” (E5) - “Eu quando me estabeleci houve mais 6 pessoas que se estabeleceram... todos também com a mesma visão que eu tinha:	5

			<p>que havia um nicho de mercado para eles mas acho que foram demasiado ambiciosos. [...] Abriam casas muito grandes, eu quis um espaço mais pequeno... eles eventos muito grandes... inaugurações muito grandes... abriram a empresa e compraram logo carros bons... e é o mau princípio do gestor português. [...] Eu sou muito cauteloso.” (E7)</p> <p>- “Mudámos para outras instalações. Portanto as coisas são assim... eu tenho de ir atrás... até me irrita estar nestes escombros... mas nós para darmos um passo à frente temos de dar dois para trás.” (E6)</p> <p>- “Já tenho outra perspetiva do negócio... [...] Aprendi a jogar muito pelo seguro. Posso ter, tenho, não posso ter, não tenho. [...] Ainda há dias fiz uma encomenda. Nós somos obrigados a encomendar a coleção um ano antes, e só temos 30 dias para anular, mas eu só sei se terá viabilidade a partir do 30 de Maio. Portanto, eu faço a encomenda mas só se eu poder anular até ao dia 30 de Maio. Portanto são jogadas que.. enquanto eu antes pensava que eles jogavam connosco, agora eu acho que somos nós que jogamos com eles.” (E3)</p>	
	<p>P5: Reunião de uma boa equipa de colaboradores</p>		<p>- “Eu crio aqui [...] um bom ambiente de trabalho e todos a falar a uma só voz. Todos nós temos de nos juntar e puxar pelo mesmo barco. E é isso que a gente faz aqui. Por exemplo, eu todos os anos faço uma atividade com eles, a empresa paga e nós vamos um fim de semana para fora e vamos com as famílias. Eu meto muito aqui a união entre as pessoas. E acho que é uma coisa que dá muito sucesso à empresa.” (E7)</p> <p>- “Porque arquitetura só se faz com várias pessoas, não se faz só com uma pessoa. E foi por aí.. porque é um homem (sócio), nas ruas.. no exterior... mais novo... com outras capacidades, outras dinâmicas... [...] e isso tudo temos a ganhar não é?” (E6)</p> <p>- Sempre que elas (funcionárias) precisam de faltar por alguma coisa estão à vontade e eu tento ajudar. [...] E é algo que eu tenho aqui com elas... tentar ser flexíveis com elas. [...] E eu como estive muito tempo do outro lado (como trabalhadora assalariada) consigo-me pôr sempre no lugar delas.” (E2)</p> <p>- “Somos todos uma família, e todos eles (colaboradores) intervêm na forma de gerir o xxx (empresa), nas opiniões, nas decisões. [...] Tens que acreditar muito e</p>	<p>4</p>

ANEXO 14: Análise de conteúdo – eixo 5

			depois tens que ter a sorte...eu tenho essa sorte, de ter pessoas ao meu lado que acreditem como tu. E que sejam resilientes também, que não baixem nas dificuldades porque... eles têm salários por receber também... e continuam aqui.” (E8)	
Total de unidades de registo				43
Total de dimensões, categorias e subcategorias				10

Quadro 11: Análise de conteúdo – eixo 6

Eixo 6: Riscos percebidos como maiores ameaças ao estabelecimento por conta própria				
Dimensões	Categorias	Subcategorias	Unidades de contexto	Unidades de registo
Q: Tipo de risco	Q1: Financeiros	Q1.1: Acumulação de dívidas	<ul style="list-style-type: none"> - “As dívidas, sem dúvida. Que é muito fácil de criar. [...] Temos é de ser sempre inteligentes e saber como é que vamos conseguir pagar as despesas.” (E3) - “Começar a acumular dívidas que não as consiga pagar.” (E1) - “Contrair dívidas.” (E2) - “O maior risco... para já... a parte monetária é muito importante hoje em dia. Isso tem de ser bem equacionado.” (E6) - “Não consegues assumir os compromissos com os funcionários, que é o principal.” (E7) - “Um restaurante com tanta fama, diz que tem lá um papel na porta, tá fechado... também tem dívidas por todo o lado e eu não queria que isso acontecesse comigo.” (E9) - “Dívidas quero evitar o máximo... prefiro fechar do que ter tê-las.” (E4) - Nós vivemos numa sociedade que é o crédito. [...] Eu estou a lutar para fugir dele. Porque sei que aquilo é um modelo que não é de fiar, ainda mais em tempos de crise, e os ciclos económicos... nós estamos numa fase má. [...] As pessoas pedem crédito e não é avaliado a rentabilidade ou sustentabilidade dos negócios.” (E10) 	8
		Q1.2: Não retorno do investimento feito	<ul style="list-style-type: none"> - “Medo de não ter retorno. Isso é complicado. É o maior medo que se tem nas empresas. Porque a gente compra para vender e depois temos prazos. [...] É complicado, temos que gastar o que temos... depois não entra ninguém na porta e agora o que é que fazemos? [...] É o maior risco.” (E5) - “Aquilo que eu poupei, porque eu ganhava bem mas também poupava muito e tinha um bom pé-de-meia, também já o investi todo nesta empresa. Isso é que me preocupa um bocadinho, mas pronto, é um risco. Quem está no negócio...” (E7) - “Todos os meios... todas as energias... pessoais e familiares... um sonho que não sabemos se poderá continuar a concretizar ... ou que se terá um fim próximo.” (E4) - “Os medos vinham quando pensava que podia penalizar a família, os miúdos, o marido, a minha situação económica, e avançar com uma coisa que podia sair rota.” (E6) 	4
		Q1.3: Crédito mal parado	<ul style="list-style-type: none"> - “Vemos muitas insolvências... muitas falências, muita gente a fugir... É preciso ter cautelas... [...] O maior risco é o 	1

ANEXO 15: Análise de conteúdo – eixo 6

			crédito mal parado.” (E7)	
		Q1.4: Obrigatoriedade de devolução do dinheiro emprestado pelo IEFP	<p>- “Acho que se cria muita expectativa quando afinal não é uma ajuda (referindo-se ao apoio dado pelo IEFP para a criação do próprio emprego). Porque é assim, uma coisa é nós pedirmos empréstimo ao banco, [...] e se as coisas não correrem bem eu posso ir trabalhar para a China e continuar a pagar o empréstimo. Outra coisa é pedir um empréstimo ao Estado e se as coisas não correrem bem ter de estar aberta na mesma. [...] Se eu terminar hoje a empresa tenho de devolver tudo. Coisa que já me era dada por direito (referindo-se ao subsídio de desemprego), não tendo que trabalhar para isso.” (E8)</p> <p>- “Eu gostava de cumprir a minha palavra com o Centro de Emprego. Tenho uma responsabilidade para com eles. Esse é de facto neste momento o meu maior medo... porque eu quando quis avançar sabia que tinha esta responsabilidade para com eles. Que até agora tem corrido bem mas como estamos em crise... [...] Será que consigo cumprir o meu compromisso com o Centro de Emprego? Claro que pensamos nisso.” (E2)</p> <p>- “Porque eu tenho um contrato com o Centro de Emprego. [...] Que o contrato é 4 anos. [...] E depois andamos ali debaixo do olhar deles.” (E9)</p> <p>- “É viver um pouco na expectativa... porque também abri o negócio pelo Centro de Emprego, e se o fechar também terei de devolver algum dinheiro. Por isso, uma vez que a minha disponibilidade financeira também foi praticamente toda investida neste local, há que pensar um bocadinho como resolver a situação.” (E4)</p> <p>- “Eu espero que isto dê... também se for para ficar mal.. também não fico muito mal... porque graças a Deus tenho as despesas todas pagas... só tenho de pagar os 5 mil euros ao Centro de Emprego caso feche antes dos 3 anos... nem que eu vá trabalhar para pagar as despesas da loja noutro lado qualquer.” (E3)</p>	5
	Q2: Sociais	Q2.1: Fraco apoio/solidariedade comunitária	<p>- “Portugal também não tem o hábito de apoiar os empreendedores. Tu não vais ao supermercado da esquina porque a Dona Maria decidiu abrir um supermercado biológico ao teu lado... tu vais ao Continente porque é mais barato. [...] É por isso que Portugal não cresce. Ao contrário dos outros países, nós queremos o facilitismo. Nós não nos entreatudamos.” (E8)</p> <p>- Em termos sociais... lá está ... aquela situação dos vizinhos e alguns amigos que não vêm... e eu às vezes sinto-me um</p>	2

ANEXO 15: Análise de conteúdo – eixo 6

			<p>pouco mal por causa das justificações porque é que não compram, porque é que têm, porque é que não têm... claro que eu gostava que me viessem comprar a mim... sempre ajudava nas despesas. [...] Mas as pessoas não têm que vir dar-me obrigatoriamente justificações do que é que compram e porque é que compram... e se calhar já sou vista de forma diferente porque as pessoas passam por essa ansiedade porque sentem que têm essa justificação para me dar.” (E3)</p>	
		<p>Q2.2: Situação económica atual do país</p>	<p>- “Ela (contabilista) ainda agora me falou no xxx (outro restaurante), um restaurante com tanta fama, diz que tem lá um papel na porta, tá fechado... [...] Eu sei que as coisas estão muito más porque [...] quando a Makro abriu, passado 1 mês ou 2 as caixas estavam cheias ao Sábado. Eu agora vou lá ao Sábado e têm 2 caixas abertas. Isso é mau sinal. Falam em despedir pessoas... [...] e elas dizem (as caixas), e é certo, o que é que elas estão lá a fazer porque não aparece lá ninguém. E a gente nota, não é... e é esse medo que uma pessoa tem. O meu medo maior...” (E9)</p> <p>- “É a situação financeira e económica do país... o medo que as pessoas têm... é um pouco a incerteza do dia de amanhã...” (E4)</p> <p>- “É a bola de neve. Quando se começou a saber da crise, [...] nessa altura em que as pessoas começaram a deixar de investir eu comecei a ficar um bocado preocupado. [...] O risco é mesmo esse, é ninguém nos entrar pela porta, não fazermos rodar a nossa economia interna. É o maior risco.” (E5)</p> <p>- Não estava preparado para o que está a acontecer a nível europeu e mundial, toda esta recessão que está a acontecer não é...” (E7)</p> <p>- “Como se fala tanto da crise, quer queiramos quer não, o medo vem para nós...e pensamos nisso claro. Será que este negócio vai durar ou não?” (E2)</p> <p>- “Eu nunca fui empreendedora noutra altura, foi nesta... não é uma altura muito confiante... não estamos muito confiantes, não estamos muito alegres, felizes... precisamente por causa deste ambiente todo em que vivemos, e a mudança da economia... estas situações que também nos arrastam...” (E6)</p>	6
		<p>Q2.3: Fraca proteção social (estatal)</p>	<p>- “Se eu trabalhasse por conta de outrem e ficasse desempregada recebia o subsídio de desemprego. Sou uma empreendedora, se a minha empresa correr mal eu não tenho direito sequer ao subsídio de desemprego. Eu estou grávida, tenho uma gravidez de</p>	1

ANEXO 15: Análise de conteúdo – eixo 6

			risco e não posso deixar de trabalhar. Se fosse por conta de outrem eu recebia um subsídio de gravidez de risco. Neste momento se for para casa não trabalho aqui e apenas não pago a Segurança Social mas não recebo nada. E por isso é assim... obviamente que não é recompensador ser empreendedor. Em Portugal compensa é trabalhar por conta de outrem.” (E8)	
		Q2.4: Estigma social	- “O meu maior medo é deixar de ter clientes e deixar de ter as minhas contas em dia. [...] Isso é o meu maior medo. [...] Porque nunca fui habituada a ficar a dever nada a ninguém e segundo, porque já que me meti neste projeto é porque quero que vá até ao fim e que corra bem não é? Por isso é que eu às vezes chego ao meio dia e meia, e vejo a sala tão vazia eu começo a ficar com medo. [...] E depois também... sei lá... de lá fora dizerem “olha ela não paga, ela tá a falhar com isto” ou “olha afinal vai acontecer a ela o mesmo que aconteceu aos outros... vai ser um fracasso”... mas principalmente o meu maior medo que eu tenho é de não conseguir pronto... não passar com a minha cara limpa e ter tudo em ordem.” (E9)	1
Total de unidades de registo				28
Total de dimensões, categorias e subcategorias				8

Quadro 12: análise de conteúdo – eixo 7

Eixo 7: Impactes associados à transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria				
Dimensões	Categorias	Subcategorias	Unidades de contexto	Unidades de registo
R: Nível pessoal	R1: Positivos	R1.1: Maior autonomia decisória	<ul style="list-style-type: none"> - “Estou mais feliz [...], não tenho alguém sempre em cima a avaliar o que eu faço.” (E1) - “Acho que no nosso próprio negócio é diferente... Aqui a gente pode puxar para o que queremos, podemos esticar-nos até onde nós queremos. [...] Não tenho que dar satisfações a ninguém... Mais liberdade... tenho de gerir aquilo que eu tenho.” (E5) - “És tu que ditas as regras, és tu que defines o que fazes, o que não fazes e como fazes. Isso tudo é bom, não é?” (E8) 	3
		R1.2: Maior liberdade de horários	<ul style="list-style-type: none"> - “Desde que estou com este projeto tenho muito mais liberdade de horários, acabo por ter mais tempo para eles (filhos) porque consigo conciliar o horário e ajustar com as pessoas que aqui trabalho, tenho essa facilidade.” (E6) - “Se pensarmos em termos de flexibilidade de horário, todos os dias vem para aqui (filha), está aqui meia hora que é para a mãe poder tomar banho descansada e vestir-se [...]. E às sextas-feiras eu fecho a loja mais cedo e depois fica comigo, para lhe dar banho, o jantar. Lógico que se eu tivesse na loja não dava não é.” (E1) - “Agora sinto-me mais desafogada porque se há alguma situação na escola do meu filho, eu posso ir logo lá. Posso estar 100% com ele se for necessário.” (E2) 	3
		R1.3: Possibilidade de controlar o rendimento	<ul style="list-style-type: none"> - “Também é vantajoso tu pensares assim: “o trabalho depende de mim e a faturação é consequente da mesma”. Tudo depende um bocado da tua dedicação.” (E1) - “Eu não gosto de trabalhar por conta de outrem. Eu não sou boa a trabalhar com salário fixo por mês. Não acho que isso seja justo em qualquer tipo de situação. [...] Acho que deves receber em proporção daquilo que entregas à empresa. [...] Dentro dos valores que fui criada acho que todos nós devemos ser empreendedores, todos nós deveríamos trabalhar mais, a fazer por ganhar por aquilo que fazemos.” (E8) - “Em termos de autonomia financeira não é a mesma coisa, uma pessoa tem um rendimento, sabe que tem aquilo, mas não pode aplicar coisas novas e até crescer 	3

ANEXO 16: Análise de conteúdo – eixo 7

			em termos financeiros. [...] Trabalhar por conta de outrem era bom, em termos de saber que chegar ao fim do mês e ter o rendimento mas não me permitia crescer.” (E10)	
		R1.4: Possibilidade de trabalhar na área que gosta	<p>- “Eu antes fazia uma décima parte daquilo que faço agora. Limitava-me a desempenhar o meu papel, o meu trabalho... era aquilo e aquilo mesmo. Agora estou a criar... é uma bola diferente...” (E5)</p> <p>- “Estás a trabalhar para ti e estás a fazer alguma coisa que tu gostas.” (E1)</p> <p>- “Estou na minha área.” (E2)</p>	3
	R2: Negativos	R2.1: Maiores responsabilidades/preocupações	<p>- “Se o negócio corre bem tens de pensar em estratégias para tê-lo em altas... se o negócio corre mal tu tens de pensar em estratégias para o fazer subir. [...] Tu tens que te esgrouvinhar para conseguires pelo menos pagar salários, impostos, etc. [...] Não podes pensar só em ti. [...] Tu tens que pensar que quantos mais empregados tens, mais famílias dependem de ti. [...] Tu abdicas do teu salário para pagares salário a outras pessoas. Por isso tu perdes a tua vida pessoal.” (E8)</p> <p>- “Sabia que tinha aquele horário e tinha que o cumprir mas também não fazia mais (quando trabalhava por conta de outrem).” (E1)</p> <p>- “É bom estarmos do outro lado, porque não temos aquela responsabilidade toda, é chegar, cumprir o nosso papel e sair... Por este lado tenho toda esta responsabilidade, gerir, ver se está tudo bem, porque eu tenho de estar sempre em cima... acompanhar o processo todo.” (E2)</p> <p>- “É uma situação muito cómoda nós estarmos a trabalhar por conta de outrem. Não temos que nos preocupar com nada. Ser empreendedor e ter um trabalho que é nosso implica... é bom... tem aspetos muito bons mas tem outros maus. Maus no sentido em que nos dão preocupações... [...] temos responsabilidades sobre tudo.” (E6)</p> <p>- “A outra parte era excelente... (risos) enquanto empregado era muito bom... (risos). [...] Menos responsabilidades obviamente. [...] Quando temos um negócio temos de olhar para ele como o nosso negócio, tem de se viver isto, se a gente abandona aqui o barco... [...] Ando mais stressado com certeza... mais preocupado, há meses em que as coisas não correm bem e a gente não dorme.” (E7)</p> <p>- “É uma preocupação constante e acho que isso acaba por desgastar. Nem que a</p>	6

ANEXO 16: Análise de conteúdo – eixo 7

			<p>peessoa goste mas acaba por desgastar. Tanta preocupação até começa até... não é odiar... mas assim a não gostar tanto do trabalho que faz.” (E9)</p>	
	R2.2: Fusão da vida familiar e profissional		<p>- “Já houve uma altura em que houve muitas discussões... e vi mesmo que o meu casamento ia por água abaixo por causa da história da loja... porque quando eu tenho umas despesas de 8 mil euros... e a loja fez 3 mil... é lógico que o casal vai abaixo... por mais que eu precise do apoio dele... é o que ele diz... não há dinheiro que resista... uma pessoa estar habituado a ter dinheiro sempre na conta e ter de prescindir disso por causa de um projeto que é meu... [...] porque ele tem uma vida ocupada... tem o emprego dele e ainda tem a empresa dele... [...] Isto do negócio interfere em tudo... tudo.” (E3)</p> <p>- “Uma das maiores dificuldades que eu senti foi que a minha vida deixou de ser a pessoal e a profissional e passou a ser um todo... porque eu vou para casa também trabalhar.” (E2)</p> <p>- Não está a ser fácil, porque isto depois mexe com o ambiente familiar, mexe com a casa, com a nossa disposição, com o nosso dia-a-dia... Não gostava de levar estas coisas para casa...” (E6)</p> <p>- “Eu trabalho junto do meu marido. E depois às vezes a gente cria assim uns conflitos. [...] Mistura-se tudo. [...] A gente se for para casa só falamos dos problemas. [...] Quer dizer, a nossa vida é o trabalho. [...] Às vezes as coisas não saem bem daqui e depois eu vou lá e reclamo. E depois acaba por haver umas palavras ou uma voz mais alta e isso tudo entra em conflito e acho que foi isso que... a minha filha quando saiu daqui também foi por essa razão porque ela não estava acostumada a este ambiente. [...] E acho que isso, essa parte foi a parte que mexeu assim mais ainda com a gente todos.” (E9)</p>	4
	R2.3: Menor disponibilidade para a vida familiar e social		<p>- “A minha filha [...] mais nova diz “agora tens menos tempo, vens menos vezes cá”. Essa é a que se queixa mais se calhar. É mais a correr. Em casa somos 4. [...] e andamos sempre a correr... sempre, sempre. [...] Depois também não tenho tanta disponibilidade para ir fins de semana para fora... às vezes íamos à semana, íamos ver a bola, futebol... [...] Por isso não estou tão disponível porque eu encaro isto como sendo o principal neste momento da minha essência não é...” (E7)</p> <p>- “A nível pessoal é complicado porque tu deixas de ter uma vida pessoal para</p>	4

			<p>teres uma empresa. [...] Perdes a possibilidade de teres um relacionamento normal. Porque a pessoa que está ao teu lado deixa de ter o teu tempo. [...] Fica complicado de teres uma família. Uma empresa é com um filho. Então tu deixas de poder ter noites descansadas, deixas de poder sair com os teus amigos, deixas de poder ter fins de semana, deixas de poder ter férias porque quem tem negócio não pode ir de férias. Porque o negócio fecha. Quem tem negócios não pode dormir à noite.” (E8)</p> <p>- “Não tenho um dia sequer de folga. [...] Faz 3 anos que estou aqui no café... não tive assim umas fériasinhas. E venho para aqui às 8h e meia da manhã e nunca vou antes das 10h para casa.” (E9)</p> <p>- “Preferia ter um emprego por conta de outrem, com o horário a sair às 5 da tarde, para ir buscá-los ao infantário (filhos), jantar com eles, brincar... isso era o ideal. [...] Buscá-los ao infantário, levá-los e ter tempo para eles do que propriamente estar a ter que chegar a casa às 10 ou 11 da noite todos os dias... preferia isso.” (E10)</p>	
		<p>R2.4: Acumulação de papéis</p>	<p>- “Uma pessoa ter de pensar o que é que vai encomendar, porque é que vai encomendar, se vai vender, se se justifica, se é muito, se é pouco, depois é as contas para pagar, depois é a loja para arrumar, depois é os clientes para atender, e ser sempre muito simpática para o cliente...” (E3)</p> <p>- “A parte burocrática rouba muito de mim. [...] Mas no verão tentamos tirar sempre uma semana para tratar dessas coisas e eu fazer com elas... mas não é fácil. E é um bocado frustrante porque eu não consigo fazer aqui o que já fiz noutros sítios... a parte pedagógica. [...] Porque aqui eu estou com as crianças, e em casa tenho que fazer a outra parte, os pagamentos, gerir tudo.” (E2)</p> <p>- “Eu faço as duas coisas... sou o patrão e o empregado. [...] É complicado viver as duas coisas. Porque uma coisa é ser patrão... Ser patrão tem a parte da gerência da empresa, gerir, pôr tudo a funcionar e tudo bem... não faz mais nada... [...] Agora eu tenho o meu tempo para gerir, tenho o tempo para trabalhar e tenho tempo para cobrar ainda. Acaba por ser um bocado complicado.” (E5)</p> <p>- “Lá (como empregado) tinha mais liberdade. [...] Aqui é mais... estou mais agarrado ao negócio, não posso sair tanto. Lá tinha mais pessoas, aqui não... aqui</p>	<p>5</p>

ANEXO 16: Análise de conteúdo – eixo 7

			<p>estamos uma equipa muito pequenina.” (E7)</p> <p>- “Este tipo de trabalho só é mais cansativo e desagrada-me um bocadinho mais porque não é só o trabalho em si, é uma carga de responsabilidades que eu nem consigo deixar uma coisa nem deixar outra. [...] Não consigo desligar uma coisa da outra. Então é isso que me satura mais nesta situação.” (E9)</p>	
		R2.5: Instabilidade financeira	<p>- “Lá (por conta de outrem) tinha subsidio de férias, de natal, dinheiro.. é muito bom saber que no início do mês à partida chegas ao final do mês e que vais ter o teu ordenado e que te permite pagar as tuas contas a tempo e horas. [...] É aborrecido começares um mês a saber que vais ganhar zero não é? À partida o “zero” é garantido. [...] Começar um mês sem nenhuma marcação. Que é o que acontece quase sempre. Às vezes só na quarta semana é que começo a marcar para a primeira (semana)... é estar sempre na corda-bamba.” (E1)</p> <p>- “Agora é mais complicado [...] porque ainda não consegui tirar nenhum vencimento da loja e há alturas que uma pessoa pensa “fogo... nunca passei por isto” e ter de se contar os trocos... isso é complicado... eu ainda consigo às vezes tirar uma ou outra coisita do caixa nem que seja para beber um café ou ir ali às compras mas já houve alturas que no início da loja que não conseguir ter nada e é uma angústia. [...] Porque antigamente uma pessoa tinha um trabalho, chegava ao final do mês e ele estava lá não é?” (E3)</p> <p>- “Trabalhar por conta própria acaba por ser mais complicado. Mesmo que se tenha de levar trabalho para casa há uma segurança diferente do que ser trabalhadora independente... não há tanta paz de espírito. Trabalhar por conta de outrem... temos de ser cumpridores dos nossos deveres mas também temos os nossos direitos que devem ser assegurados. [...] A não ser que haja problemas a nível da empresa, temos a certeza de que podemos gerir melhor a nossa vida.” (E4)</p> <p>- “Quando era trabalhadora por conta de outra pessoa era bom porque recebia os subsídios e agora abdico.” (E2)</p> <p>- Enquanto empregado [...] ganhava bastante melhor. [...] Às vezes penso: antigamente a gente chegava... subsidio de férias... e o de natal... era tão bom” (E7)</p> <p>- “Por exemplo, eu se pensar que eu tinha</p>	10

ANEXO 16: Análise de conteúdo – eixo 7

			<p>direito ao subsídio de desemprego durante 3 anos a receber cerca de 1400 euros por mês. Era muito mais lucrativo [...] do que estar aqui a não receber nada... porque eu não tiro lucro da empresa há dois anos. [...] Vivo porque os meus alunos trazem comida e porque me ajudam no gasóleo e essas coisas todas. [...] Tu nunca sabes como está o dia de amanhã. Enquanto se eu tiver por conta de outrem o dia de amanhã está garantido pelo menos estás com fundo de desemprego, quando se é empresário não está.” (E8)</p> <p>- “Aqui é uma coisa incerta. Por exemplo, tenho meses que não tiro ordenado para mim porque para eu pagar tudo direitinho não consigo. Para não ter dividas não é?” (E9)</p> <p>- “Chego a esgotar o dinheiro todo que tenho, chega a ir a negativo, mas sei que mais à frente vai entrar qualquer coisa. Não vou receber subsídio de desemprego, não vou receber reforma, não vou receber nada dessas coisas... Devia ter uma poupança. Mas é muito cedo, ainda sou muito novo. Se eu pensar nisso, fico muito velho.” (E10)</p> <p>- “Quem é que supera... um exemplo: estar um ano sem receber um salário? Tem de haver outras condições para isso não é?” (E6)</p> <p>- “Um bocadinho mais para a frente as coisas começaram-se a desenvolver, começaram a conhecer a loja, começaram a entrar e as coisas foram andando. Só que continuamos a ter aqueles prazos de pagamento, quando as coisas estão muito próximas e vemos que não temos rendimento para efetuar os pagamentos... é complicado. O início foi difícil.” (E5)</p>	
S: Nível contextual	S1: Positivos	S1.1: Ampliação da rede de contactos	<p>- “Acabei por criar mais contactos do que tinha... Nós conhecíamos gente de norte a sul do país das bases militares... tinha imensos contactos (enquanto trabalhador por conta de outrem). Mas cá fora criei laços muito maiores (enquanto trabalhador por conta própria).” (E5)</p> <p>- “A nível social é importante no sentido de conseguir ampliar o meu núcleo de amigos e contactos. É muito útil. Tenho muitas enfermeiras... quando tenho de ir ao hospital é só telefonar.” (E1)</p> <p>- “É lógico que ainda não tenho aquele número de clientes necessários para pagar as contas todas mas tenho feito muitas amizades.” (E3)</p>	3
	S2:Negativos	S2.1: Preconceito social	<p>- “Nós somos o que somos não é por fazermos isto ou aquilo que somos diferentes ou merecemos mais</p>	2

ANEXO 16: Análise de conteúdo – eixo 7

			<p>valorização... [...] Apesar de ser um estigma para algumas pessoas... eu sou licenciada e maior parte das pessoas quando sabem parece que ficam de boca aberta... admiradas... porque é que eu estou aqui a fazer... dá-se essa situação... mas isso são estereótipos que as pessoas criam. Ao qual tento não ligar muito.” (E4)</p> <p>- “É tu viveres em função de não seres como as outras pessoas (referindo-se aos sacrifícios financeiros e pessoais que faz), que são teus clientes e são teus funcionários e muitas vezes isso não te ser reconhecido porque as pessoas acham que todo o empresário tem dinheiro, é sacana e explora.” (E8)</p>	
T: Balanço geral	T1: Positivo		<p>- “Em termos pessoais, boa (a mudança)... porque cresci muito... isso sim. Em termos financeiros... [...] Eu às vezes tenho 1.600 euros para pagar... e vou à conta e tenho 2 euros... pá eu tenho que ir à luta... eu viro tudo... eu faço promoções... faço trinta por uma linha para conseguir aquele dinheiro para pagar as despesas... e foi isso que eu ganhei com a abertura da loja. Porque eu antigamente nunca tinha passado por essa situação... [...] se fosse antes, aninhava-me logo. [...] E agora não. Tenho que me desenvencilhar sozinha.” (E3)</p> <p>- “Se vieres cá daqui a um ano não sei que resposta te irei dar porque as coisas podem melhorar. Mas num ano (tempo de vida do empreendimento), se formos a ver financeiramente, se foi positivo, não foi. Foi positivo no sentido de que não tenho dívidas. E as coisas estão a encaminhar... antes podia passar uma semana sem me aparecer ninguém. Agora é difícil passar um dia sem me aparecer alguém. [...] Também tenho noção que os negócios não se fazem num ano.” (E1)</p> <p>- “Estou bem, realizada. Se bem que sempre me senti realizada olhando para trás, sempre gostei do que fazia e foi muito bom, foram experiências muito boas. Agora tenho mais responsabilidades... mas sei lá... a balança anda por ali... mas a mudança foi positiva. [...] Prefiro como estou agora.” (E2)</p> <p>- “Neste momento penso que a posição que eu ocupo é mais gratificante (como empresário). [...] Fazendo um balanço desde que eu saí (da carreira militar), não é... até agora... acho que as coisas estão boas e sinto que as coisas estão num bom caminho.” (E5)</p> <p>- “Tem coisas boas e tem coisas menos</p>	6

ANEXO 16: Análise de conteúdo – eixo 7

			<p>boas. Mas que fazem parte de quem arrisca, de quem quer ser empreendedor. [...] Foi uma mudança boa. Apesar que estou com a corda ao pescoço... (risos) mas sei que vai mudar e vai ser diferente e vou aguentar custe o que custar... isto vai ter de dar algum rumo... [...] Agora levámos um bocado também com isto tudo que está a passar (crise)... mas vamos ver... entre vivos e mortos... Mas nada arrependida! Houve alturas que acho que até comentei com eles que até devia ter sido era há mais tempo. Ao menos tentei. E tentámos de uma forma responsável, organizada, isso tentámos.” (E6)</p> <p>- “Eu assumi que não quero mais trabalhar por conta de outrem. Mas isto a gente nunca deve dizer nunca, porque se me aparecer amanhã uma empresa a dizer “olhe... 5 mil euros por mês e carro e casa e tudo” quero lá saber disto, eu engulo tudo... mas à partida, neste modelo e neste género de sociedade e para aquilo que caminhamos não quero trabalhar por conta de outrem. Não tenho garantias de nada, não me interessa subsídio de desemprego, horários. Interessa-me o trabalho, resolver problemas.” (E10)</p>	
	T2: Neutro		<p>- “São realizações diferentes, não me sinto mais realizada porque eu sempre fui realizada em qualquer trabalho que tive. [...] Estou realizada agora mas também fui realizada no passado. [...] Tens os prós e os contras. [...] As coisas são como são e tu tens que as aceitar porque tu também fizeste uma opção não é.” (E8)</p> <p>- “Tem prós e contras” (E7)</p>	2
	T3: Negativo		<p>- “Neste momento não tenho a certeza se foi a decisão mais correta nesta altura. [...] Estou com muitas dúvidas... Acho que se as coisas tivessem a correr melhor... sim... tanto a nível pessoal como profissional... era bom. [...] Neste momento as coisas estão complicadas... está-se a ver o dia-a-dia... a ver se as coisas vão melhorar... Às vezes penso que se calhar devia ter ficado sossegadinha no meu lugar e ir tentando procurar emprego (na altura em que estava desempregada).” (E4)</p> <p>- “Eu à partida preferia se o meu marido arranjasse um trabalho e eu outro... nem que fosse sei lá... o salário mínimo. Os dois a saber que chegava o fim do mês tinha aquele dinheiro e não tinha mais preocupações. [...] Fazendo um balanço de tudo... eu acho que isto é assim muito desgastante. [...] Para mim trabalhar aqui</p>	2

ANEXO 16: Análise de conteúdo – eixo 7

			ou trabalhar como empregada de limpeza é igual. Desde que eu não tivesse estas responsabilidades. [...] Eu neste momento preferia trabalhar por conta de alguém e ter um horário, trabalho a cumprir, e saber pronto... que é aquilo que eu tenho de fazer, é o meu trabalho e é só.” (E9)	
Total de unidades de registo				56
Total de dimensões, categorias e subcategorias				14

Quadro 13: Análise de conteúdo – eixo 8

Eixo 8: Perceção de si, do negócio e do trabalho				
Dimensões	Categorias	Subcategorias	Unidades de contexto	Unidades de registo
U: Perceção de si	U1: Atualmente	U1.1: Visionário	<p>- “Para seres empreendedor tens de ser um sonhador. [...] E tens que ter a firme certeza que consegues viver bem sozinha. E que tudo depende só de ti, não dependes dos outros. Se as coisas correrem mal dependem de ti, e se as coisas correrem bem dependem de ti. [...] Agora se me perguntarem: [...] “então mas aconselha-me?” Claro que não! A menos que tu sejas idiota e sonhadora também. E se tu fores idiota e sonhadora tu vais lutar por aquilo que eu digo para tu não fazeres. [...] Eles (referindo-se à forma como os outros a vêem) não me vêem como empresária.... [...] Vêem-me como uma sonhadora... eu não sou empresária. [...] As pessoas continuam a achar-me a mesma tonta... a mesma.” (E8)</p> <p>- “Considero-me empreendedor... parti do zero... construí esta estrutura. [...] Quando abri o negócio as pessoas começaram a olhar de forma diferente. [...] O facto de ter criado isto mostra uma certa coragem, de certa forma uma forma diferente de ver a vida, de responder aos desafios...” (E5)</p> <p>- “No meio de tanta crise... e de tantas pessoas a aninharem-se e a fecharem a porta eu ainda consigo ter a coragem de acreditar... aí eu acho que sou empreendedora.” (E3)</p>	3
		U1.2: Tranquilo	<p>- “Ah é difícil... não consigo definir isso (como se vê atualmente). Acho que é difícil ver-nos a nós mesmos. Eu continuo uma pessoa tranquila, normal, simples.” (E2)</p> <p>- “Se eventualmente eu tiver de fechar isto não vou correr o risco de ter aquele sentimento para a vida toda de epá podia ter tentado e não funcionou. Ao menos tentei não é? Ao menos essa satisfação já foi garantida.” (E1)</p> <p>- “Ao menos tentei. E tentámos de uma forma responsável, organizada, isso tentámos.” (E6)</p> <p>- “Eu vivo muito bem com a pessoa que sou. Eu vejo-me como uma pessoa que é feliz... e que vive para ser feliz e tranquila. [...] Não sou pessoa que viva com medos ou receios ou expectativas ou ansiedades ou inseguranças.” (E8)</p>	4
		U1.3: Ineficaz	<p>- “Eu considero-me um idiota. Tenho ideias... agora se me perguntares se consigo rentabilizá-las... não... aparecem-me ideias soltas. Eu tenho ideias soltas que não servem para nada. Ou podem eventualmente servir... tudo depende.” (E1)</p>	1

ANEXO 17: Análise de conteúdo – eixo 8

		U1.4: Trabalhador	- “Quero que ela (filha) tenha a ideia de mim como uma pessoa proativa e trabalhadora, inteligente e não como alguém que se deixou derrotar não é.. Porque há muita gente que se deixa derrotar.” (E3)	1
		U1.5: Empreendedor (rentável)	- “Sempre fui um bocadinho empreendedor, mas não me considero um empreendedor porque os empreendedores que existem em Portugal pedem empréstimos bancários. [...] Tenho um amigo que faz mais ou menos o mesmo que eu [...] e o negócio não está a correr tão bem quanto isso. [...] Aparentemente é um negócio de sucesso mas na realidade não é. Porque o rendimento líquido que ele tira do negócio se calhar é inferior ao meu. [...] Todas as ideias do empreendedor deviam ser rentáveis, se não for rentável ele não vai ser um empreendedor. [...] O empreendedor é a pessoa que arrisca tempo seu, conhecimento, para tentar desenvolver ou estruturar uma ideia ou pôr uma coisa a funcionar. [...] Ser empreendedor é ter conhecimento mas sobretudo tempo.” (E10)	1
		U1.6: Empreendedor (ambicioso, trabalhador e humilde)	- “Para se ser empreendedor é preciso muita dedicação, trabalho, não é? Tem de ser ambicioso, humilde, é muito importante ser-se humilde. [...] Considero-me uma empreendedora. Apesar de que ainda estar um bocado longe dos objetivos, [...] confio em mim e nas pessoas com quem trabalho.” (E6)	1
		U1.7: Patrão responsável	- “Acho-me uma pessoa responsável. Sou o primeiro a abrir a casa e sou o último a sair. As pessoas às vezes dizem “epá és o primeiro, já lá estás às 8h... epá nem pareces patrão”. [...] Sou um bom patrão e sou uma pessoa que lida com as áreas todas. Há aquele patrão que está na secretária que é o gestor puro e duro que assina os papéis, cheques e despachos etc... eu envolvo-me em tudo. [...] O ambiente que eu tenho aqui era o que eu tinha lá (quando trabalhava por conta de outrem) por isso é que convidei as pessoas que estavam lá a trabalhar e todos eles se despediram com 10 anos de casa e vieram trabalhar comigo portanto... isso também pesa... e estão cá todos, nenhum saiu. [...] O que eu aprendi desde pequenino foi que o ordenado tem de estar no final do mês para as pessoas. Ou não recibes o teu, ou não pagas ao fornecedor. [...] O ordenado é sagrado. E porque também é a motivação das pessoas... Não é só, mas é o principal.” (E7)	1
		U1.8: Responsável	- “Continuo a ser a mesma, a trabalhar, a fazer o meu dia-a-dia, mais responsabilidades acrescidas não é? As pessoas que às vezes ficam vaidosas porque estão a trabalhar por conta delas... antes pelo	4

ANEXO 17: Análise de conteúdo – eixo 8

		<p>contrário... [...] A gente tem que ter muita força de vontade, muita força de vontade [...] e trabalhar e ter muito cuidado porque as pessoas às vezes também facilitam... [...] as pessoas também não sabem controlar os gastos e poem-se assim a esbanjar. Têm de se controlar e ter as coisas em ordem... ver o dia após dia.” (E9)</p> <p>- Deixei de ser tão extemporâneo, tão irrefletido em relação a decisões que tenho de tomar e opções que tenho de tomar. Por causa disso é o crescimento. Mudei interiormente nesse aspeto. Por força da idade, provavelmente... uma pessoa vai ficando mais velha... já estou na idade dos 40 [...] Mudei nesse aspeto. Se calhar trouxe-me maturidade e ponderação.” (E10)</p> <p>- “Em mim não sei se mudou muita coisa. Se calhar trabalho mais horas ou empenho-me ainda mais do que me empenhava antes.” (E1)</p> <p>- “Consigo identificar que te tornas uma pessoa mais responsável. Que se não tiveres cuidado, discernimento e muito carácter facilmente tu passas para o outro lado, porque é mais fácil... [...] E por isso sim... nisso sou uma pessoa diferente. [...] É um crescimento pessoal.” (E8)</p>	
	U1.9: Reticente	<p>- “Acho que já me senti mais empreendedora do que neste momento... para mim, um empreendedor é alguém que gosta de novos desafios... que esteja aberta a novas atividades... novas experiências... E eu neste momento sinto-me um bocado reticente...” (E4)</p> <p>- “Olhe, tornei-me mais triste. Ando assim sempre mais triste, respondo muito, sou assim muito respondona mas que isso também é o stress. [...] Tornei-me assim mais fechada. [...] Sinto-me cansada, sinto-me assim, acho que envelheci assim muito em pouco tempo.” (E9)</p>	2
	U1.10: Alguém que confia mais nas suas capacidades	<p>- “Acredito muito mais nas minhas capacidades, a vida é uma constante aprendizagem... [...] Estou mais calma, a direccionar as coisas para aquilo que é mesmo importante...” (E6)</p> <p>- “Não sei, talvez tenha crescido um pouco como pessoa. O trabalho que eu tinha antes era completamente diferente. Tinha alguém por cima que geria... agora aqui é a gente que tem de fazer tudo... ter de virar isto ao contrário se for preciso... e acho que isso me ajudou a crescer bastante. Sinto-me mais forte.” (E5)</p> <p>- “Nós somos obrigados a encomendar a coleção um ano antes e só temos 30 dias para anular, mas eu só sei se terá viabilidade a partir do 30 de Maio. Portanto, eu faço a encomenda mas só se eu poder anular até ao</p>	3

ANEXO 17: Análise de conteúdo – eixo 8

			<p>dia 30 de Maio. Portanto são jogadas que.. enquanto eu antes pensava que eles jogavam connosco, agora eu acho que somos nós que jogamos com eles.” (E3)</p>	
	U2: No futuro	U2.1: Expandir/ crescer/ter sucesso	<p>- “Eu acho que neste momento consegui completar 10% do que eu queria fazer. Estamos a falar de perto de 3 anos de empresa, acho que consegui completar 10% daquilo que eu queria. Criei o espaço, estou bem, gosto daquilo que faço, mas acho que isto pode ainda dar pano para mangas. [...] Vejo-me com a ideia completamente construída não é... e a ter sucesso. [...] A minha ideia é expandir.” (E5)</p> <p>- “Ter continuação do jardim-de-infância porque os pais nos massacram para ter continuação (alargar valências)” (E2)</p> <p>- “É assim, eu acho que é um passo de cada vez. Eu já digo que se fizer este ano... dizem que este é que é realmente o ano da recessão... acho que é muito bom. [...] E depois para o ano é crescer. [...] Quem conseguir aguentar com esta crise toda e honrar os compromissos... acho que tem tudo para crescer.” (E7)</p>	3
		U2.2: Atingir estabilidade financeira	<p>- “Espero por melhor... é isso que eu espero todos os dias... não é ficar rica... hoje em dia os negócios não é para fazer ninguém rico... eu só queria nem que fosse 500 euros por mês. Já era bom. Já dava para pagar as despesas lá de casa. Mas pronto, lá em casa aprendemos a ser diferentes... rimo-nos das situações...” (E3)</p> <p>- “Queremos que as coisas se solidifiquem e que estejam mais estáveis... não quero andar aqui todos os dias com o coração nas mãos... preocupada com logísticas e essas coisas... queria estar mais descansada. No futuro queria estar de uma forma mais calma, tranquila. E as coisas a funcionarem bem.” (E6)</p>	2
		U2.3: Incerto	<p>- “O futuro está muito incerto. E é uma decisão que tenho algum receio de ter de a tomar algum dia destes. [...] Neste momento se é viável ou não ter a loja aberta... [...] Tinha intenções de ter esta atividade bastante tempo... Mas não sei... se não darei outra reviravolta na minha vida... talvez... não sei... [...] É um momento com muitas interrogações... e tem sido há já algum tempo.. É um pouco tentar conciliar... não posso também pensar só em mim. Somos um conjunto de pessoas (família) e temos que ir avaliando o dia-a-dia... e ver quais são as perspetivas que temos.” (E4)</p> <p>- “A fazer muitas coisas, a fazer coisas que podem não ter sucesso... novamente, recomeçar do zero outra vez... não sei. [...] Não tenho expectativa, não tenho... nada. [...] E não tenho expectativas de estar a</p>	5

ANEXO 17: Análise de conteúdo – eixo 8

			<p>fazer isto ou aquilo ou acoloutro. Oxalá que não esteja a fazer muita coisa. É sinal que não preciso trabalhar muito... fazer pouco e a ganhar bem. Espero um dia estar a viver dos rendimentos que plantei. Ou seja, do esforço todo que tive.” (E10)</p> <p>- “Quero cumprir (o contrato com o IEFP), se tudo correr bem não é... ainda tenho mais 1 ano e tal pela frente... mas cumprir as coisas mas depois... pronto, falavam no outro dia assim... “depois renovas o contrato”, mas não vou fazer isso porque isto também é uma prisão muito grande. [...] Não me queria ver aqui, não me estou a ver aqui assim depois do contrato acabar (com o IEFP). Não estou a ver-me aqui porque as coisas vão piorando de dia para dia.” (E9)</p> <p>- “Tenho muitas paixões. [...] Eu não me vejo a fazer a mesma coisa. [...] Queria perceber ao final de um ano ou dois, destas áreas de negócio, qual é aquela que eu queria crescer... E o imobiliário poderia crescer se ao mesmo tempo pudesse crescer um café ou um restaurante. Se tivesse capacidade financeira para isso, abria um restaurante. Isso é tudo muito bonito mas para isso precisas de capital.” (E1)</p> <p>- “Se me perguntares assim: “vê-se com o xxx (empresa) fechado?” “vejo”. “Vê-se a fazer o quê?” “Não sei.” Vejo-me a trabalhar por conta de outrem. Vejo-me com o xxx (empresa) aberto nos próximos 20 anos. Vejo também. Pá... mas isso depende muito também da filosofia que eu vivo sabes... de aceitação... de bem-estar... por isso... independentemente daquilo que eu faço na sociedade atual, eu sei que vou ter sempre a preocupação ou o desígnio de viver de acordo com os meus valores e com a minha felicidade.” (E8)</p>	
V: Perceção acerca do trabalho	V1: Atributos valorizados	V1.1: Realização pessoal	<p>- “Em primeiro lugar é realização pessoal. Trabalhar ou não dentro da área.. já tive das duas, mas acho que são desafios que vamos enfrentando. Cada situação tem objetivos e tarefas que temos de cumprir e desempenhar o melhor possível.” (E4)</p> <p>- “Primeiro é uma ocupação, porque não me vejo em casa.” (E3)</p> <p>- “É a satisfação pessoal minha e das pessoas que trabalham comigo.” (E7)</p> <p>- “O que é que significa para mim o emprego... para mim é importante porque não gosto de estar quieto, nunca gostei. É uma ocupação, é fazer aquilo que eu gosto, sem dúvida... porque não cansa, não há horários, não há nada nada, nada, nada.” (E5)</p> <p>- “Tenho uma dificuldade também de me manter mais do que 9 meses... é um tempo médio. [...] Sinto necessidade de mudar,</p>	7

ANEXO 17: Análise de conteúdo – eixo 8

		<p>crescer... É assim, se uma empresa não mudou nada num ano, não tem muita piada trabalhar nessa empresa. Se não evoluiu, se não fez uma mudança qualquer, se não cresceu...” (E10)</p> <p>- “Há dias que faço 15 horas seguidas [...]. Por exemplo se eu tiver uma marcação no domingo estou cá no domingo. Eu já na altura (em que era trabalhador por conta de outrem) já era [...] viciado no trabalho... hoje ainda sou mais. Eu quero é trabalhar, não preciso estar parado.” (E1)</p> <p>- “Olhe as pessoas acho que não valorizam muito as empregadas de limpeza, não é? Eu pronto... a gente limpa a nossa casa também limpar fora... tem de ser ainda mais... tem de fazer o serviço ainda mais perfeito. [...] Limpar a casa e você vê no fim e sabe que está o trabalho feito, está isto bem feito ou está isto mal feito, dá-nos valor aquilo que a gente está a fazer.” (E9)</p>	
	V1.2: Remuneração	<p>- “Trabalhar é bom porque nos dá dinheiro, mas também é bom porque nos faz sentir bem.” (E2)</p> <p>- “Porque é a nossa remuneração diária.” (E3)</p>	2
	V1.3: Relações laborais	<p>- “É óbvio que o ambiente e uma boa relação com os colegas são também fundamentais para nos podermos realizar, para gostarmos do que estamos a fazer. Se houver mau ambiente acaba sempre por ser desagradável.” (E4)</p> <p>- “Gostava do que fazia porque depois arranjas relações de amizade com outras pessoas, com os colegas. Ainda hoje somos amigos e estamos em conjunto. Já há muitos anos.” (E1)</p> <p>- “São as relações pessoais, as relações com as pessoas.” (E7)</p> <p>- “Eu gosto de me relacionar com pessoas... e por isso se trabalhar no xxx (empresa multinacional na área da restauração) eu relacionava-me na mesma... tinha uma equipa brutal... eu adorei trabalhar lá, [...] mas também trabalhei na xxx (discoteca) e achava o máximo trabalhar lá porque também me relacionava com pessoas.” (E8)</p> <p>- “Fazer o trabalho bem feito para as pessoas confiarem em nós e pronto... dar-nos o voto de confiança.” (E9)</p> <p>- “Fidelizar e estabelecer relações de confiança. Tenho clientes que têm dados no computador e que não confiam em mais ninguém. [...] E isso é bom, ir estabelecendo confiança. Temos de respeitar as pessoas. Ser honestos e ganhar dinheiro.” (E10)</p> <p>- “Sempre fui uma pessoa que tive sempre bons resultados. E depois enquanto eu não fui mãe eu tinha toda a disponibilidade... se</p>	8

ANEXO 17: Análise de conteúdo – eixo 8

			<p>eu tivesse que fazer mais uma hora eu fazia... Lembro-me até de ali na xxx (IPSS) ter tido lá um problema e a minha diretora virou-se e disse “nas minhas crias ninguém mexe”. E isso para mim dá-me muita satisfação não é?” (E3)</p> <p>- “Gostei muito de trabalhar naquele sítio, os recursos humanos... as pessoas... sempre muito simpáticas, muito acessíveis.” (E2)</p>	
		V1.4: Relação família-trabalho	<p>- “Eu dizia sempre, mesmo quando estava na outra atividade (trabalhadora por conta de outrem), eu dizia assim: “o ideal para mim era ter um part-time. Ganhar bem e ter um part-time para eu poder estar uma parte com a família, poder dar o apoio familiar, mas também ter o meu escape no trabalho e fazer aquilo que gosto. [...] Porque se complementa tudo, eu tenho essa necessidade.” (E6)</p> <p>- “Em todos os aspetos nos faz sentir realizadas. Até mesmo para que possamos chegar a casa e estarmos com outra disposição para a família.” (E2)</p>	2
		V1.5: Êxito	<p>- “Como o meu trabalho é essencialmente serviços [...] ou a parte dos computadores, é o sucesso do que fiz. [...] É a pessoa ver o serviço que eu fiz e dizer “eu nunca tive nada tão bem feito”, e isso é bom para o ego também.” (E10)</p> <p>- “A satisfação pessoal que eu tenho, em pôr o negócio a crescer e a trabalhar.” (E7)</p>	2
		V1.6: Fazer o que gosta	<p>- “O que importa é que chegues ao final do dia e que sintas um sentimento de satisfação. É muito aborrecido [...] de hoje para amanhã veres-te a fazer pão... não é nenhuma vergonha... mas é aborrecido... [...]. Estás a ser subaproveitado.” (E1)</p> <p>- “O gostar daquilo que faço. Ponto. [...] Sempre que fiz alguma coisa fiz com gosto e isso para mim é o mais importante.” (E8)</p> <p>- “O mais importante eu acho que é fazer aquilo que a gente gosta, não é... o salário pronto... é uma coisa que tem de vir não é... mas fazer uma coisa que a gente gosta, porque se estamos a fazer um trabalho que a gente não gosta o trabalho não vai correr bem não é.” (E9)</p> <p>- “Eu valorizo muito como estou. Porque trabalhar com gosto no que se gosta é um prazer... acho que é... não sei... é uma dádiva. Acho que devia ser assim... acho que nós enquanto seres humanos deveríamos ser assim.” (E6)</p> <p>- “Sentir-me realizada como profissional. Eu escolhi esta profissão por amor e nunca tinha feito nada antes porque não foi preciso. [...] Trabalhar para mim é realizar os nossos objetivos pessoais.” (E2)</p>	5
		Total de unidades de		57

ANEXO 17: Análise de conteúdo – eixo 8

registro		
Total de dimensões, categorias e subcategorias		19

ANEXO 18: Distribuição dos empreendimentos por setor de atividade, forma jurídica, número de trabalhadores permanentes, por tempo de vida, e por fontes de financiamento (Quadros de caracterização)

Caracterização dos empreendimentos

Quadro 14: Distribuição dos empreendimentos por setor de atividade

Sector de Atividade*	Nº
Outras Atividades de serviços (Secção S)	4
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos (Secção G)	3
Alojamento, restauração e similares (Secção I)	1
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares (Secção M)	1
Atividades de saúde humana e apoio social (Secção Q)	1
Total	10

* CAE-Rev.3

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados recolhidos por questionário

Quadro 15: Distribuição dos empreendimentos segundo a forma jurídica

Forma Jurídica	Nº
Empresa em Nome Individual	7
Sociedade Unipessoal por Quotas	1
Sociedade por Quotas	2
Total	10

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados recolhidos por questionário

Quadro 16: Distribuição dos empreendimentos segundo o número de trabalhadores permanentes

Nº de trabalhadores	Incidência
= 1	5
2 a 4	3
5 a 7	1
> 7	1
Total	10

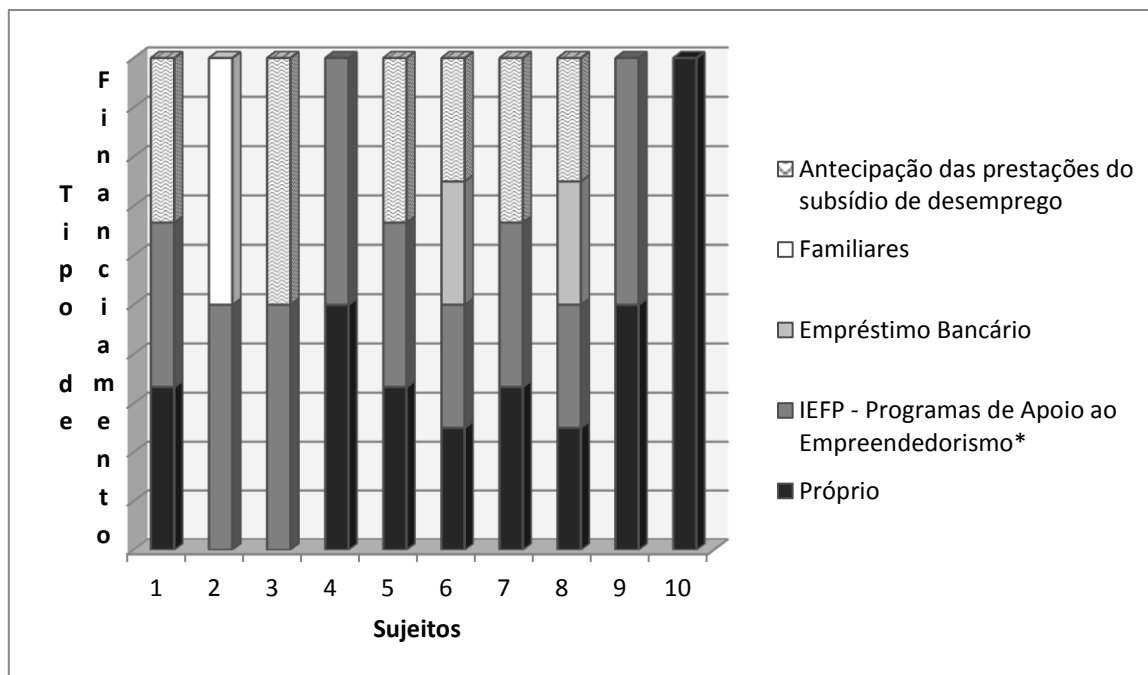
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados recolhidos por questionário

Quadro 17: Distribuição dos empreendimentos por tempo de vida

Tempo de vida	Nº
até 1 ano	1
1 a 2 anos	2
2 a 3 anos	4
3 a 4 anos	3
Total	10

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados recolhidos por questionário

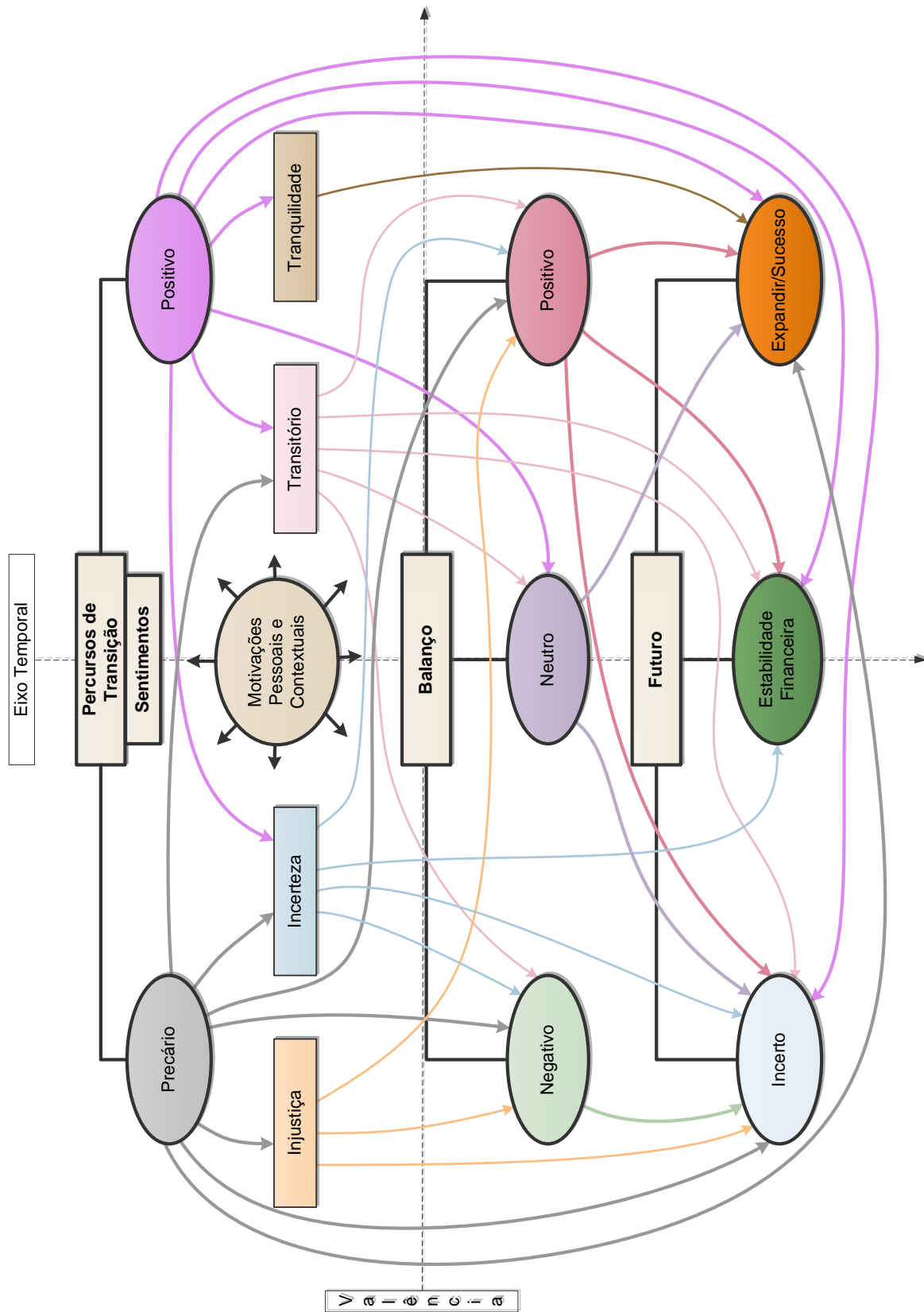
Quadro 18: Distribuição das fontes de financiamentos pelos empreendedores



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados recolhidos por questionário

Nota: * a maioria dos entrevistados não soube dizer especificamente a qual dos programas do IEFP se candidatou.

Figura 2: Mapa perceptivo dos percursos de transição



**ANEXO 20: Organização das dimensões, categorias e subcategorias por entrevistado
(para mapa perceptivo)**

Quadro 19: Organização das dimensões, categorias e subcategorias por entrevistado

Eixos Entrevistados	Eixo 1	Eixo 2	Eixo 3	Eixo 4	Eixo 5	Eixo 6	Eixo 7	Eixo 8
E1	A4 A5 B2 B3 C1.2 D F G2	H1 H4 I2 J2 J3	K3 L4 L5	M1.2 N4 N5	O1.1 O2.3	Q1.1	R1.1 R1.2 R1.3 R1.4 R2.1 R2.5 S1.1 T1	U1.2 U1.3 U1.8 U2.3 V1.1 V1.3 V1.6
E2	A5 B3 C1.1 D F G1	H2 I1 I3 J1 J2	K4	M1.3 N1.2 N5	O1.1 O1.2 O2.3 P5	Q1.1 Q1.4 Q2.2	R1.2 R1.4 R2.1 R2.2 R2.4 R2.5 T1	U1.2 U2.1 V1.2 V1.3 V1.4 V1.6
E3	A4 C1.1 C2.2 D F G1	H3 I1 I3 J1 J2	K1.2 K4 L1 L3 L5	M1.2 M1.3 N5	O1.1 O1.2 P1 P4	Q1.1 Q1.4 Q2.1	R2.2 R2.4 R2.5 S1.1 T1	U1.1 U1.4 U1.10 U2.2 V1.1 V1.2 V1.3
E4	A4 C1.2 D F G2	H1 I2 I3 J2 J3	K4 L1	M1.2 M2 N5	O2.2 O2.3	Q1.1 Q1.2 Q1.4 Q2.2	R2.5 S2.1 T3	U1.9 U2.3 V1.1 V1.3
E5	B3 C2.1 D F G1	H4 I1 J2 J3	K3 L2 L4	M1.1 M1.3 N2 N4 N5	O1.1 O1.2 O2.1 O2.2 P3 P4	Q1.2 Q2.2	R1.1 R1.4 R2.4 R2.5 S1.1 T1	U1.1 U1.10 U2.1 V1.1
E6	A1 B3 C2.2 D F G1	H4 I2 J2	K2 K3 L1 L3	M1.2 M2 N1.2 N2 N3 N5	O1.1 O2.3 P2 P4 P5	Q1.1 Q1.2 Q2.2	R1.2 R2.1 R2.2 R2.5 T1	U1.2 U1.6 U1.10 U2.2 V1.4 V1.6
E7	A1 A2	H4 I2	K1.1 K2	M2 N1.2	O1.1 O2.3	Q1.1 Q1.2	R2.1 R2.3	U1.7 U2.1

**ANEXO 20: Organização das dimensões, categorias e subcategorias por entrevistado
(para mapa perceptivo)**

	A3 A5 B1 D F G1	J2 J3	L3 L4	N2 N5	P1 P3 P4 P5	Q1.3 Q2.2	R2.4 R2.5 T2	V1.1 V1.3 V1.5
E8	A5 G1	H4 I2 I4 J2 J3	K3 L3	M1.3 N1.1 N1.2 N5	O1.2 O2.2 O2.3 P1 P5	Q1.4 Q2.1 Q2.3	R1.1 R1.3 R2.1 R2.3 R2.5 S2.1 T2	U1.1 U1.2 U1.8 U2.3 V1.3 V1.6
E9	C2.1 D F G2	H3 I1 J1 J3	K4 L2 L5	M1.3 N1.1 N1.2 N1.3 N3 N4 N5	O2.1 O2.2	Q1.1 Q1.4 Q2.2 Q2.4	R2.1 R2.2 R2.3 R2.4 R2.5 T3	U1.8 U1.9 U2.3 V1.1 V1.3 V1.6
E10	B2 B3 C2.2 E F G2	H3 I1 J1	K1.1 K1.2 L1	N2 N5	O1.1 O1.2 O2.3 P1 P2 P4	Q1.1	R1.3 R2.3 R2.5 T1	U1.5 U1.8 U2.3 V1.1 V1.3 V1.5